

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**FACTORES QUE DIFICULTAN EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES
LABORALES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES EN EL
DISTRITO DE RUPA RUPA.**

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

ELABORADO POR

PATRICIA MILAGROS, RUÍZ TARAZONA

TINGO MARÍA PERÚ

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 018/2023-FCC-UNAS

Siendo las 7:00 p.m., del día 11 de agosto del 2023, reunidos en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Contables, se instaló el Jurado Evaluador, designado con Resolución N° 084/2020-D-FCC de fecha 14 de setiembre de 2020 y Resolución N° 118/2021-D-FCC de fecha 26/07/2021, en la que se aprueba el proyecto de tesis, a fin de dar inicio a la sustentación de tesis para optar el título de Contador Público denominado:

**“FACTORES QUE DIFICULTAN EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES
LABORALES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES EN EL
DISTRITO DE RUPA RUPA”**

Presentado por la bachiller: **RUIZ TARAZONA, PATRICIA MILAGROS**, de la Carrera Profesional de Contabilidad. Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la UNAS, cuyo resultado, se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 8:35 p.m., se dio por culminado el acto de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del Honorable Jurado y su Asesor, en señal de conformidad.

CPC. Dr. JULIAN GARCÍA CÉSPEDES
Presidente

CPC. Mg. TEODORO HUAMAN CAMACHO
Miembro



CPC. Mg. EDWIN GRANDEZ MOSQUERA
Secretario

CPC. Dr. ORLANDO E. MALPARTIDA MARQUEZ
Asesor



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 292 - 2023 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Contabilidad

Tipo de documento:


Tesis

X

Trabajo de investigación

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
FACTORES QUE DIFICULTAN EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES EN EL DISTRITO DE RUPA RUPA	PATRICIA MILAGROS, RUÍZ TARAZONA	24 % Veinticuatro

Tingo María, 27 de octubre de 2023


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
Dr. Tomás Menacho Mallqui
DIRECTOR

C.C. Archivo

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva

Facultad : Facultad de Ciencias Contables

Título : “Factores que dificultan el cumplimiento de las obligaciones laborales en las instituciones educativas particulares del distrito de Rupa Rupa”

Autor : Patricia Milagros Ruiz Tarazona

Asesor de Tesis : CPCC. Orlando E. Malpartida Márquez

Escuela Profesional : Contabilidad

Programa : Ciencias sociales y desarrollo sostenible

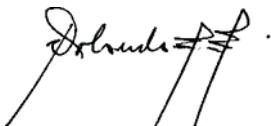
Línea de investigación : Contabilidad

Eje temático : Obligaciones laborales

Lugar de Ejecución : Ciudad de Tingo María

Duración : Inicio : 01/12/2020
: Término : 08/12/2021

Financiamiento : Propio s/ 1,763.00



Orlando E. Malpartida Márquez
Asesor



Patricia M. Ruiz Tarazona
Tesisista

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
OFICINA DE INVESTIGACION**



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

**REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCION DEL
TITULO UNIVERSITARIO, INVESTIGACIÓN DOCENTE
Y TESISTA**

(Resol. N° 113-2019-CU-R-UNAS)

I. Datos Generales de Pregrado

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva.
Facultad : Facultad de Ciencias Contables.
Título de tesis : Factores que dificultan el cumplimiento de obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares del distrito de Rupa Rupa.
Autor : Ruiz Tarazona, Patricia Milagros.
Asesor de tesis : Malpartida Márquez, Orlando Everardo.
Escuela Profesional : Contabilidad.
Programa de investigación : Ciencias sociales y desarrollo sostenible.
Línea(s) de investigación : Contabilidad
Eje Temático : Obligaciones Laborales
Lugar de ejecución : Rupa Rupa, Leoncio Prado
Duración : Inicio : Diciembre 2020
Término : Diciembre 2021
Financiamiento : FEDU : S/0.00
Propio : S/1,730.00
Otros : S/0.00

Tingo María, Perú, Setiembre 2023.

Patricia Milagros Ruiz Tarazona

Tesista

Orlando Everardo, Malpartida Márquez

Asesor

DEDICATORIA

A Dios por guiarme en el sendero de la vida, por bendecirme y protegerme siempre.

A mis hijos: Lía y Jhadiel, por ser mis principales motivaciones, y aunque en estos momentos no comprendan mis palabras, para cuando logren comprenderlo quiero que se den cuenta todo lo que significan para mí.

En memoria a mi madre Belinda Tarazona Luna, por su sacrificio y esfuerzo a lo largo de toda la vida, por darme una carrera y sobre todo por creer en mí. Te mereces éste y todos mis logros madre mía. Un beso hasta el cielo.

AGRADECIMIENTO

A mi padre José Luis Ruiz Pereda por permanecer a mi lado, por ser mi guía, por ser mi ejemplo a seguir y brindarme su apoyo para culminar mi carrera.

A mi hermana Eleovina Ramírez Tarazona y a mi abuelita Maura Pereda Ruiz por cuidarme y estar conmigo incluso en los momentos más difíciles de mi vida, porque con sus palabras de aliento no me dejaban decaer y me impulsaban a cumplir mis metas

A mi esposo Jesús Gustavo López Ylasaca y a mis hijos Lía y Jhadiel, su cariño y afecto son los causantes de mi felicidad, son los motivos que tengo para seguir adelante en búsqueda de un mejor futuro para nuestra familia.

A mi alma mater Universidad Nacional Agraria de la Selva, por permitirme ser parte de ésta prestigiosa casa de estudios y forjarme como profesional.

A mi asesor CPCC. Orlando E. Malpartida Márquez por sus enseñanzas, por su orientación, por regalarme su tiempo para responder cada inquietud respecto a la elaboración, ejecución y sustentación de mi tesis.

Finalmente agradecer a todas las personas que me han brindado su apoyo, en especial a mis suegros: Ciro y Rosa María, pues me dieron la fuerza moral para culminar con este paso importante en mi vida.

RESUMEN

El estudio fue realizado en el Distrito de Rupa Rupa, cuyo objetivo fue identificar los factores que dificultan el cumplimiento de obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el distrito de Rupa Rupa (n=16) y de esta manera informar la importancia que estas poseen a fin de que los trabajadores de este sector reciban salarios y beneficios justos.

El tipo de investigación fue aplicada, en razón que para su desarrollo se utilizó enfoques teóricos de obligaciones laborales y los factores que determinan su cumplimiento. La técnica de investigación que se utilizó para obtener los resultados descriptivos fue la guía de entrevista y el cuestionario de preguntas, aplicados tanto a propietarios como trabajadores. La presente investigación corresponde al nivel descriptivo - explicativo. Puesto que describe la problemática de incumplimiento de obligaciones laborales y explica las causas que generan el problema. Se aplicó un diseño ex - post – facto ya que se partió de acontecimientos ya realizados. Los datos se analizaron a través de la estadística descriptiva; posteriormente fueron tabulados mediante el programa Excel, mediante el cual se obtuvieron los resultados que permitieron conocer las causas del problema.

En la encuesta realizada, se determinó que, respecto a la variable Desconocimiento de la normatividad laboral, del total de trabajadores encuestados, el 81% de docentes del nivel inicial, el 86% de docentes del nivel primario, el 75% de docentes del nivel secundario y el 91% de trabajadores administrativos manifestaron que los propietarios y administradores no publican las normas laborales en el periódico mural de la institución; de igual modo, el 85% de docentes del nivel inicial, el 86% de docentes del nivel primario, el 88% de docentes del nivel secundario y el 86% de trabajadores administrativos manifestaron que los propietarios y administradores no han concertado en la institución charlas sobre normas laborales.

Con respecto a la variable Escasa fiscalización de la SUNAFIL, el 81% de docentes del nivel inicial, el 93% de docentes del nivel primario, el 88% de docentes del nivel secundario y el 86% de trabajadores administrativos manifestaron que la institución no ha recibido capacitación en material laboral por parte de la SUNAFIL. Asimismo, el 85% de docentes del nivel inicial, el 96% de docentes del nivel primario, el 88% de docentes del nivel secundario y el 86% de trabajadores administrativos manifestaron que falta una sede descentralizada del Ministerio del Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa; de igual modo, el 88% de docentes del nivel inicial, el 79% de docentes del nivel primario, el 75% de docentes del nivel secundario y el 82% de trabajadores administrativos manifestaron que durante su permanencia en la

institución educativa donde laboran, ninguna autoridad del trabajo ha realizado visitas con fines de control y/o fiscalización. Por último, el personal coincide en un 100% que, la institución donde laboran nunca ha sido sancionada por temas de incumplimiento. Es decir, los resultados evaluados indicaron que el desconocimiento de la normatividad laboral y la escasa fiscalización de la SUNAFIL dificultan el cumplimiento de Obligaciones Laborales de la Instituciones educativas particulares en el distrito de Rupa Rupa.

Palabras Claves: *Obligaciones Laborales, normatividad laboral, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Instituciones Educativas Particulares, Fiscalización.*

ABSTRACT

FACTORS THAT HINDER THE WORKPLACE OBLIGATIONS OF PRIVATE EDUCATION INSTITUTIONS IN THE RUPA RUPA DISTRICT

The study was carried out in the Rupa Rupa district [of Peru]; the objective of which was to identify the factors that hinder compliance with the workplace obligations of the private education institutions in the Rupa Rupa district (n=16), and in this manner report on their importance, with the purpose being that the employees in this sector receive fair wages and benefits.

The research type was applied, due to the fact that it was carried out using theoretical focuses for the workplace obligations and the factors which determine compliance with them. The research technique that was used to obtain the descriptive results was that of a guided interview and questionnaire of questions, given to the owners, as well as the employees. The present research corresponded to a descriptive, explanatory level, given that the problem of lack of compliance with the workplace obligations was described, and the causes that generate the problem were explained. An ex post facto design was applied, since [the research] was based on events that already occurred. The data was analyzed using the descriptive statistic; later it was tabulated using the Excel program, through which the results were obtained, allowing for an understanding of the causes of the problem.

From the survey that was done, it was determined that, with respect to the variable “lack of knowledge of the labor regulations,” of all of the employees surveyed, 81% of the teachers at a preschool level, 86% of the teachers at the elementary level, 75% of the teachers at the middle and high school level, and 91% of the administrative employees revealed that the owners and administrators did not display the labor regulations on the announcement board in the institution. In the same manner, 85% of the teachers at a preschool level, 86% of the teachers at the elementary level, 88% of the teachers at the middle and high school level, and 86% of the administrative employees revealed that the owners and administrators did not arrange training regarding labor regulations within the institution.

With respect to the variable, “lack of auditing on behalf of SUNAFIL,” (acronym in Spanish), 81% of the teachers at a preschool level, 93% of the teachers at the elementary level, 88% of the teachers at the middle and high school level, and 86% of the administrative employees revealed that the institution had not received training on labor material from SUNAFIL. At the same time, 85% of the teachers at a preschool level, 96% of the teachers at the elementary level, 88% of the teachers at the middle and high school level, and 86% of the

administrative employees revealed that there was a need for a decentralized branch of the Ministry of Labor in the Rupa Rupa district. In the same fashion, 88% of the teachers at a preschool level, 79% of the teachers at the elementary level, 75% of the teachers at the middle and high school level, and 82% of the administrative employees revealed that during their time at the education institution where they work, none of the work authorities had carried out visits with the purpose of control and/or auditing. Finally, the personnel 100% agreed that the institution where they work has never been sanctioned for the topic of lack of compliance. This is to say that, the results that were evaluated indicated that a lack of knowledge of workplace regulations and the lack of auditing on behalf of SUNAFIL hindered the compliance with the workplace obligations of the private education institutions in the Rupa Rupa district.

Keywords: *workplace obligations, workplace regulations, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, private education institutions, auditing*

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	xvii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	1
1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1.1. Selección general: “Las obligaciones laborales en el Perú”.....	1
1.1.2. Selección específica: “Factores que dificultan el cumplimiento de las obligaciones laborales en las Instituciones Educativas Particulares en el Distrito de Rupa Rupa”	1
1.1.3. Definición del problema.....	2
1.2. FORMULACIÓN DE LAS INTERROGANTES	4
1.2.1. Interrogante general	4
1.2.2. Interrogantes específicas	4
1.3. OBJETIVOS	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. HIPÓTESIS.....	5
1.4.1. General	5
1.4.2. Específicas.	5
1.4.3. Sistema de variables, dimensiones e indicadores	5
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	6
1.6. DELIMITACIONES	7
1.6.1. Teórica	7
1.6.2. Espacial	7
1.6.3. Temporal.	8
1.7. METODOLOGÍA	8
1.7.1. Nivel y tipo de Investigación:	8
1.7.2. Diseño de la Investigación:	8
1.7.3. Población y muestra	8
1.7.4. Técnicas de recolección y tratamiento de datos	23
1.7.5. Procesamiento y presentación de datos.	24
CAPÍTULO II	24
FUNDAMENTO TEÓRICO	25
2.1. ANTECEDENTES	25
2.1.1. Internacional.....	25
2.1.2. Nacional.....	26

2.1.3. <i>Local</i>	27
2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN.	28
2.2.1. <i>Teoría de las relaciones laborales</i>	28
2.2.2. <i>Teoría de la Empresa</i>	30
2.2.3. <i>Marco jurídico de las relaciones laborales</i>	30
2.2.4. <i>Base legal de las relaciones laborales</i>	30
2.2.5. <i>Las obligaciones laborales</i>	39
2.2.6. <i>Obligaciones del empleador relativas a derechos y beneficios de los trabajadores</i>	40
2.2.7. <i>El concepto de trabajo y de relaciones laborales</i>	40
2.2.8. <i>La superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL)</i>	42
2.2.9. <i>Las instituciones educativas privadas (IEP)</i>	42
2.2.10 <i>Derechos y obligaciones del personal de la institución educativa particular.</i>	42
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	42
2.3.1. <i>Instituciones Educativas Particulares:</i>	42
2.3.2. <i>SUNAFIL:</i>	43
2.3.3. <i>Obligaciones laborales:</i>	43
2.3.4. <i>Fiscalización:</i>	43
CAPÍTULO III.....	43
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	44
3.1. DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE	44
3.1.1. <i>Desconocimiento de la normatividad laboral</i>	44
3.1.2. <i>Escaza fiscalización de la SUNAFIL</i>	56
3.2. DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	67
3.2.1. <i>Incumplimiento de las obligaciones laborales</i>	67
3.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	75
3.3.1. <i>Desconocimiento de la normatividad laboral</i>	75
3.3.2. <i>Escaza fiscalización de la SUNAFIL</i>	77
3.4. CONTRASTACIÓN Y VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS PLANTEADA.	79
3.4.1. <i>Hipótesis planteada.</i>	79
3.4.2. <i>Resultados obtenidos.</i>	79
3.4.3. <i>Contrastación y verificación.</i>	80
CONCLUSIONES.....	82
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	84
ANEXOS.....	87

INDICE DE TABLAS

Tablas	Página
1. Operacionalización de la hipótesis.....	5
2. Número de Instituciones Educativas Particulares en el Distrito de Rupa Rupa con sus diferentes modalidades.....	9
3. Número de Docentes y administrativos de las IEP del Distrito de Rupa Rupa.....	10
4. Número de encuestas a ser aplicados a los docentes del nivel inicial.....	13
5. Número de encuestas a ser aplicados a los docentes del nivel primaria	16
6. Número de encuestas a ser aplicadas en el nivel secundario	18
7. Consolidado de Docentes de los 3 niveles de las Instituciones Educativas Particulares del Distrito de Rupa Rupa de acuerdo a la proporcionalidad de muestras	19
8. Número de encuestas a ser aplicados al personal administrativo	22
9. Interés por parte de los propietarios y administradores de dar a conocer al personal las normas laborales	44
10. Motivos del desinterés por parte de los propietarios y administradores de dar a conocer al personal las normas laborales.	45
11. Interés por parte de los propietarios y administradores para capacitarse en materia laboral.....	46
12. Motivos del desinterés por parte de los propietarios y administradores para capacitarse en materia laboral	46
13. Los propietarios y administradores les han pagado alguna capacitación en materia laboral.....	47
14. Motivos por los que los propietarios y administradores no les han pagado alguna capacitación en materia laboral.....	47
15. La institución ha recibido capacitación en materia laboral por parte de la SUNAFIL	49
16. Motivos por los que la institución no ha recibido capacitación en materia laboral por parte de la SUNAFIL	49
17. Interés por parte de los propietarios y/o administradores en dar a conocer al personal las normas laborales	50
18. Motivos del desinterés por parte de los propietarios y administradores para capacitar al personal en materia laboral	51

19. Interés por parte de los administradores y/o propietarios para concertar convenios a fin de capacitar a los trabajadores	51
20. Motivos del desinterés por parte de los administradores y/o propietarios para concertar convenios con alguna institución a fin de capacitar a los trabajadores administrativos y docentes en materia de normas.....	52
21. Los propietarios y/o administradores les han pagado alguna capacitación en materia laboral.....	53
22. Motivos por lo que los propietarios y/o administradores NO les han pagado alguna capacitación en materia laboral.....	53
23. Régimen tributario en el que se encuentran acogidos.....	54
24. Capacitación de la SUNAFIL en materia laboral a las instituciones educativas particulares de Tingo María	54
25. Motivos por lo que SUNAFIL no ha brindado capacitación en materia laboral a las instituciones educativas particulares de Tingo María	55
26. Solicitud de las instituciones educativas particulares de Tingo María dirigida a SUNAFIL para que los trabajadores administrativos y docentes puedan capacitarse en materia laboral.....	55
27. Motivos por lo que SUNAFIL no ha recibido alguna solicitud de las instituciones educativas particulares de Tingo María para que los trabajadores administrativos y docentes puedan capacitarse en materia laboral.....	56
28. Falta de una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa	57
29. Motivos por los que falta una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa.....	57
30. Alguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral durante su permanencia.....	58
31. Motivos por los que durante su permanencia ninguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral	59
32. Alguna vez la institución ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral.....	60
33. Motivos por los que la institución no ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral	60
34. Los propietarios y/o administradores tienen interés en que exista una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa.....	61

35. Motivos por los que los propietarios y/o administradores tienen interés en que exista una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa.	61
36. Alguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral durante su permanencia.....	62
37. Motivos por los que ninguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral durante su permanencia	62
38. Alguna vez la institución ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral.....	63
39. Motivos por los que la institución no ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral	64
40. Reportes de Incumplimiento de normatividad laboral en las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María	64
41. Sanción a alguna institución educativa particular de la Ciudad de Tingo María por incumplimiento de la norma laboral	65
42. Labores de fiscalización efectuadas para garantizar el cumplimiento de la norma laboral en las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María	66
43. Veces en las que SUNAFIL ha efectuado labores de fiscalización a las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María para garantizar el cumplimiento de la norma laboral (en los últimos 6 meses).....	66
44. El personal de la institución se encuentra registrado en el libro de planilla de remuneraciones	67
45. ¿El personal tiene acceso a los servicios de ESSALUD?	68
46. ¿La institución cumple la jornada de trabajo en el horario establecido?	68
47. ¿El personal goza de vacaciones remuneradas?.....	69
48. ¿El personal percibe gratificaciones y demás beneficios sociales?	69
49. ¿El personal tiene derecho a CTS?	70
50. ¿El personal de la institución está registrado en el libro de planilla de remuneraciones?.....	70
51. ¿El personal tiene acceso a los servicios de ESSALUD?	71
52. ¿En la boleta de pago se le descuenta por leyes sociales?	71
53. ¿La institución cumple la jornada de trabajo en el horario establecido?	72

54. ¿El personal goza de vacaciones pagadas?.....	72
55. ¿El personal percibe gratificaciones y demás beneficios sociales?	73
56. ¿El personal tiene derecho a CTS?	73
57. Ud. ¿Tiene conocimiento si todo el personal de la las instituciones esta registrado en el libro de planilla de remuneraciones?.....	74
58. Si marcó NO, indique los motivos	74
59. Ud. ¿Tiene conocimiento si las instituciones cumplen la jornada de trabajo en el horario establecido?	74
60. Si marcó NO, indique los motivos	75
61. Verificación de la Hipótesis.	80

INTRODUCCIÓN

El proyecto de tesis titulado: “Factores que Dificultan el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales de las Instituciones Educativas Particulares del Distrito de Rupa Rupa”, cuyo objetivo general es conocer y analizar los factores que dificultan el cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en la ciudad Tingo María; de igual forma, considera dentro de sus objetivos específicos: Conocer la realidad del incumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa, Determinar si el desconocimiento de la normatividad laboral es un factor determinante en el incumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa y Analizar si la escasa fiscalización de la SUNAFIL es otro factor que determina el incumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa. El desarrollo de la presente investigación se llevó a cabo teniendo en cuenta el compendio normativo laboral mostrado en el D.L 728 y las especificaciones que da la SUNAFIL. El objetivo primordial de la SUNAFIL, es promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico-socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

La presente investigación que se realizó es de tipo aplicativo, puesto que permite responder a las interrogantes formuladas; por otro lado, esta investigación es de nivel descriptivo – explicativo, por cuanto describió la problemática de incumplimiento de obligaciones laborales y explicó las causas del problema, con el fin de buscar una solución. También, es de tipo longitudinal por su dimensión temporal en los cuales se recopilan datos dentro de los criterios de evaluación de la investigación.

La autora

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1. Selección general: “Las obligaciones laborales en el Perú”.

Según (García Garnica y Taboada Ibarra, 2012), las entidades son organizaciones económicas cuyo fin es obtener beneficios mediante la coordinación de recursos ya sean humanos, financieros y tecnológicos, los cuales son importantes debido a que tienen la capacidad de generar riqueza, empleos y promueven el cambio tecnológico en cualquier país. La obtención de beneficios se dará siempre y cuando exista una adecuada coordinación de los recursos que posee la entidad, uno de éstos son los recursos humanos, razón por la cual, los beneficios laborales son parte importante para un adecuado crecimiento de la empresa.

Según el Ministerio de Trabajo, las entidades deben contratar personal teniendo en cuenta las disposiciones de ley que rigen en nuestro país, en cuanto a descanso, tiempo, seguridad y salud en el trabajo, además, deben facilitar la afiliación voluntaria del trabajador a un sistema pensionario, expedir informes requeridos por el centro de formación profesional y a otorgar el certificado correspondiente al término del convenio.

Para un empleador, debe ser primordial conocer las principales obligaciones laborales a fin de tener un clima laboral favorable entre empleador y empleado en cuanto al cumplimiento obligaciones y aportaciones que, ya sea en un corto o mediano plazo, sirva para que el empleado se beneficie económicamente a fin de estar protegido para cubrir algunas necesidades personales. Por otra parte, también es importante puesto que permite al empleador estar informado frente a supervisiones futuras realizadas por los organismos laborales que fiscalizan el cumplimiento de esas obligaciones.

1.1.2. Selección específica: “Factores que dificultan el cumplimiento de las obligaciones laborales en las Instituciones Educativas Particulares en el Distrito de Rupa Rupa”

Las instituciones educativas particulares son empresas con y sin fines de lucro, que se crearon con el fin de brindar una mejor calidad y eficiencia del servicio (DECRETO

SUPREMO N° 005-2021-ED Reglamento de las Instituciones Privadas de Educación Básica y Educación, 2006). Las instituciones educativas en los últimos años han crecido considerablemente en cada parte de nuestro país. La ciudad de Tingo María no ha sido la excepción. La necesidad por ingresar a estas instituciones privadas ha crecido notablemente, razón por la cual, la creación de nuevas instituciones se ha ido desarrollando, esto genera puestos de trabajo para docentes y trabajadores y, a su vez, reportan beneficios según aplicación de la normatividad.

En consecuencia, es importante la obtención de beneficios mediante la coordinación de recursos (humanos, financieros y tecnológicos), para alcanzar el desarrollo de una empresa, tal y como se señaló (SUPRA)-. Sin embargo, es esencial también el cumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo a ley puesto que permite llevar una relación más armoniosa con los trabajadores, quienes forman parte de los recursos de la entidad, con la finalidad de mayor participación, de que todos los actores busquen el crecimiento de la empresa; lamentablemente, las Instituciones Educativas Particulares del Distrito de Rupa Rupa, vienen arrastrando el mal hábito de no cumplir con las obligaciones laborales. Este problema, se debe al desconocimiento de la normatividad laboral y a la escasa fiscalización de la SUNAFIL.

1.1.3. Definición del problema

Actualmente en el Distrito de Rupa Rupa, se observa un considerable crecimiento de este sector, por el ingreso de empresas constructoras, etc., que brindan oportunidades de trabajo a la población, y a su vez, generan ingresos a las familias que al contar con mayores ingresos optan por dar una mejor calidad educativa a sus hijos que son el futuro del país. Las instituciones educativas están en un crecimiento constante de infraestructura y alumnado lo que demuestra a simple vista que tener una institución educativa en la zona es rentable. En nuestra ciudad, la cantidad de instituciones educativas particulares han ido incrementándose a lo largo de todo este tiempo, según la (Unidad de estadística educativa- ESCALE), desde el 2019 se observa que existen 16 instituciones educativas privadas de modalidad básica regular, en sus niveles inicial, primaria y secundaria (con diferente código modular), existen un total de 215 docentes, 58 no docentes (administrativos) que pertenecen a este sector. La actividad de estos centros educativos es rentable, el problema fundamental está, en la existencia de un marcado incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las instituciones educativas

particulares, que lleva al descontento y a la frustración de los docentes y trabajadores al verse vulnerado en sus derechos. Nuestro objeto de estudio fue determinar los factores de incumplimiento de las obligaciones laborales, y su afectación a los trabajadores de dichos centros educativos.

La pregunta es, si hay un crecimiento económico y de infraestructura que se ha visualizado en un corto plazo, estas instituciones educativas ¿Otorgarán a sus empleados los beneficios laborales de acuerdo a ley? ¿Conocerán el D.L. 728? ¿De qué manera realizan los contratos de trabajo? ¿La SUNAFIL será el responsable del incumplimiento? estas son preguntas cruciales que generaron expectativas para investigar este sector, y analizar cuáles son las razones de incumplimiento de las normas laborales.

(Martín Artiles, 2003) Habla sobre el vínculo que une al deudor y acreedor, llamado obligación; pero señala que, si el vínculo se considera únicamente del lado pasivo toma el nombre de deuda u obligación. La obligación es la relación jurídica en virtud del cual una persona llamada deudor es obligada a dar al acreedor, una cosa. Por tal motivo, para un empresario debe ser primordial conocer la normatividad laboral vigente, tanto para beneficio de sus trabajadores como para estar preparados en las supervisiones realizadas por los entes fiscalizadores de nuestro país a fin de evitar futuras multas y/o denuncias por incumplimiento.

El incumplimiento de las obligaciones en este sector se da por el desconocimiento de la normatividad laboral por parte de empleados y empleadores, ya sea por, escasa capacitación o por una escasa práctica de valores éticos, morales y cívicos que los empleadores presenten como deficiencias o una posible indiferencia por parte de las autoridades, docentes y trabajadores de las instituciones educativas particulares.

Por otro lado, sabemos que el Ministerio de Trabajo tiene como finalidad promover el cumplimiento de los derechos laborales, razón por la cual, se creó la SUNAFIL con sus sedes principal y sucursales en el interior del país, que viene a ser un ente encargado de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales, actuando drásticamente si se diera algún acto de incumplimiento de la normatividad laboral.

Sin embargo, se ha podido determinar que el incumplimiento de las obligaciones laborales, se debe también, a la escasa fiscalización de la SUNAFIL. A pesar que la SUNAFIL cuenta con sedes sucursales en varios lugares del país, en las zonas alejadas como Tingo María, no existe una adecuada fiscalización de obligaciones laborales, por tal motivo, el incumplimiento de obligaciones laborales se ha ido incrementando en la ciudad de Tingo María y alrededores, porque mientras más empresas de este sector ingresan al mercado, también crece el incumplimiento de las obligaciones laborales.

1.2. FORMULACIÓN DE LAS INTERROGANTES

1.2.1. Interrogante general

- ¿Cuáles son los factores que propician el incumplimiento de las obligaciones laborales en las Instituciones Educativas Particulares del Distrito de Rupa Rupa?

1.2.2. Interrogantes específicas

- ¿Cuál es la realidad del incumplimiento de las obligaciones laborales en las Instituciones Educativas Particulares del Distrito de Rupa Rupa?
- ¿El desconocimiento de las normas laborales será un factor determinante en el incumplimiento de las obligaciones laborales en las Instituciones Educativas Particulares en el Distrito de Rupa Rupa?
- ¿La escasa fiscalización de la SUNAFIL será otro factor determinante del incumplimiento de las obligaciones laborales en las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

- Conocer y analizar los factores que determinan el incumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa.

1.3.2. Objetivos específicos

- Conocer la realidad del incumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa.
- Determinar si el desconocimiento de la normatividad laboral es un factor determinante en el incumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa.
- Analizar si la escasa fiscalización de la SUNAFIL es otro factor que propicia el incumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. General

- El desconocimiento de la normatividad y la escasa fiscalización de la SUNAFIL, son factores que dificultan el cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa.

1.4.2. Específicas.

- El desconocimiento de la normatividad laboral es un factor determinante en el cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa.
- La escasa fiscalización de la SUNAFIL es otro factor que obstaculiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa.

1.4.3. Sistema de variables, dimensiones e indicadores

Tabla 1. Operacionalización de la hipótesis

VARIABLES	INDICADORES/ DIMENSIONES	INSTRUMENTO/ MEDICIÓN

X= Desconocimiento de la normatividad laboral por parte de los propietarios y administradores.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Escasa capacitación laboral de la empresa.</i> • <i>Indiferencia por conocer la norma laboral de las instituciones educativas particulares.</i> • <i>Escasa capacitación laboral de la SUNAFIL.</i> 	Cuestionario de encuesta Guía de entrevista
Z=Escasa fiscalización de la SUNAFIL	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Falta de una sede descentralizada en Tingo María</i> • <i>Carencia de planes y programas de fiscalización</i> • <i>Falta de personal especializado.</i> 	Guía de entrevista
Y= Incumplimiento de las obligaciones laborales de las IEP en el distrito de Rupa Rupa.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Jornadas de trabajo y horarios</i> • <i>Vacaciones</i> • <i>Gratificaciones</i> • <i>Compensación por tiempo de servicios.</i> 	Análisis documentario Guía de entrevista

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La elaboración y ejecución de la presente tesis de investigación, se justifica de acuerdo a los siguientes motivos:

- No existen investigaciones anteriores que se hayan realizado sobre factores que dificultan el cumplimiento de obligaciones laborales en este sector, razón por la que, se justifica la presente investigación.
- Al determinar las causas que originan el incumplimiento de las obligaciones laborales en las instituciones educativas particulares, contribuiremos para que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral conozca el problema y también las soluciones pertinentes.
- Al lograr que exista una adecuada fiscalización por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, se contribuirá a que las instituciones cumplan con

sus obligaciones laborales; ayudando así, a que los empleados tengan mejores condiciones de trabajo que vaya acorde con la normatividad vigente y, por ende, se logre el desarrollo productivo empresarial.

1.6. DELIMITACIONES

1.6.1. Teórica

La presente investigación, utilizó la Teoría Clásica de las Relaciones Laborales (Martín Artiles, 2003), esta teoría permitió identificar la tipificación de cada institución educativa de acuerdo a su relación empleador- empleado y su búsqueda de intereses, de tal manera, que pueda tener una referencia de los factores que dificultan el cumplimiento de obligaciones laborales de las empresas privadas del sector educación.

También se tuvo como soporte la Teoría de la Empresa (García Garnica y Taboada Ibarra, 2012), esta teoría ayudó a elaborar la definición del problema, a través de la comprensión del objetivo de las empresas y el uso de los recursos para que una empresa se desarrolle de manera adecuada.

En el marco legal de las relaciones laborales se analizó las leyes promulgadas por nuestro Estado peruano a través de sus organismos pertinentes tales como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, dichas leyes están comprendidas en el Compendio Normativo Laboral D.L 728, Ley de Micros y Pequeñas Empresas y el Reglamento de Instituciones Educativas Particulares, donde se establece la disposición para la supervisión del cumplimiento de Obligaciones Laborales de acuerdo a las características que cada institución presente.

1.6.2. Espacial

La presente investigación fue desarrollada en la ciudad de Tingo María, Distrito de Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado del Departamento de Huánuco. La unidad de análisis esta direccionada a las instituciones educativas particulares.

1.6.3. Temporal.

La investigación fue de tipo longitudinal, en el periodo de tiempo; inicio 01 de diciembre del 2020 y se concluyó el 08 de diciembre del 2021.

1.7. METODOLOGÍA

1.7.1. Nivel y tipo de Investigación:

➤ Nivel de Investigación:

Por las características del problema planteado, el presente trabajo de investigación es de nivel descriptivo- explicativo.

➤ Tipo de Investigación:

De acuerdo a los objetivos planteados, se considera una investigación de tipo aplicada, puesto que se utilizó enfoques teóricos de obligaciones laborales y los factores que determinan su cumplimiento.

1.7.2. Diseño de la Investigación:

De acuerdo a la naturaleza del problema, la presente investigación posee un diseño no experimental. Motivo por el cual, no se pretende manipular intencionalmente las variables, sino en observar el fenómeno tal y como se dan en su contexto natural.

1.7.3. Población y muestra

➤ Población

La población está conformada por 16 propietarios y/o Administradores de las instituciones educativas particulares del Distrito de Rupa Rupa, a los cuales, se les aplicó la Guía de Entrevista Estructurada (Ver. Tabla 2). También lo conforman 273 trabajadores entre docentes y administrativos de los niveles de inicial, primaria y secundaria, sobre el cual, se

aplicó las encuestas respectivas para medir cada una de las variables determinadas en la hipótesis (Ver Tabla 3)

Tabla 2. Número de Instituciones Educativas Particulares en el Distrito de Rupa Rupa con sus diferentes modalidades.

Nº	Nombre de IE	Nivel / Modalidad
1	AMAZONAS	Inicial - Primaria - Secundaria
2	ADRIAN LOFSTED	Inicial - Primaria
3	BUEN PASTOR	Inicial
4	CIENCIAS	Inicial - Primaria - Secundaria
5	CORONEL FRANCISCO MAGNANI	Inicial
6	DIVINO JESUS	Primaria
7	DIVINO NIÑO JESUS	Inicial
8	GALILEO GALILEI	Inicial - Primaria - Secundaria
9	INTERNACIONAL ELIM	Inicial - Primaria - Secundaria
10	LAS ABEJITAS	Cuna Jardín - Inicial - Primaria
11	LOS FRANCISCANITOS	Cuna Jardín - Inicial
12	NAZARET	Inicial - Primaria
13	PITÁGORAS	Primaria - Secundaria
14	SAN IGNACIO DE LOYOLA	Inicial - Primaria -

		ndaria
15	SANTIAGO ANTUNEZ DE YOLO	Inicial - Primaria - ndaria
16	VIRGEN DE GUADALUPE	Cuna Jardín – Inicial

FUENTE: <http://escale.minedu.gob.pe/>

Tabla 3. Número de Docentes y administrativos de las IEP del Distrito de Rupa Rupa.

NOMBRE IE	N° Doc. Inic	N° Doc Pri m	N° Doc Sec	N° Trab Adm	Total persona l por IEP
AMAZONAS	7	16	13	6	42
ADRIAN LOFSTED	4	1	-	2	7
BUEN PASTOR	2	-	-	2	4
CIENCIAS	12	20	15	10	57
CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI	2	-	-	2	4
DIVINO JESUS	-	2	-	2	4
DIVINO NIÑO JESUS	6	-	-	2	8
GALILEO GALILEI	3	9	5	5	22
INTERNACIONAL ELIM	3	7	11	4	25

LAS ABEJITAS	3	1	-	2	6
LOS FRANCISCANITOS	21	-	-	4	25
NAZARET	2	4	-	3	9
PITÁGORAS	-	4	2	2	8
SAN IGNACIO DE LOYOLA	4	10	6	6	26
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	3	6	8	4	21
VIRGEN DE GUADALUPE	3	-	-	2	5
TOTALES	75	80	60	58	273

FUENTE: <http://escale.minedu.gob.pe/>

➤ **Muestra.**

Diseño muestral para los propietarios y/o administradores de las instituciones educativas particulares. Como la población es pequeña, se aplicó la técnica censal; es decir, los 16 propietarios y/o administradores fueron sometidos a la aplicación del instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista estructurada).

Diseño muestral para docentes y administrativos.

Se aplicó un diseño muestral para los docentes de nivel inicial, primaria y secundaria; de igual manera, para el personal administrativo.

En consecuencia, para determinar la muestra del presente estudio se aplicó los criterios que sigue la estadística; para ello, se usó el muestreo probabilístico para poblaciones finitas, teniendo en cuenta las consideraciones siguientes:

Docentes del nivel inicial:

$$\text{Donde: } n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot p \cdot q}{E^2(N - 1) + \sigma^2 \cdot p \cdot q}$$

n= Tamaño de la muestra

σ = Sigma, desviación típica

p = Proporción de la muestra que contiene el atributo en cuestión

q = Proporción de la muestra que no contiene el atributo

E = Error de la muestra

N = tamaño poblacional

Siendo los valores asignados: $\sigma = 1.90$, p = 60%, q = 40, E = 10% y

N = 75.

$$n = \frac{75(1.90)^2(0.60)(0.40)}{(0.10)^2(75 - 1) + (1.90)^2(0.60)(0.40)}$$

La muestra inicial es de **40 docentes del nivel inicial** de las Instituciones Educativas Particulares del Distrito de Rupa Rupa.

Muestra ajustada:

$$n_1 = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

Donde:

n_1 = Muestra ajustada o corregida

n = Valor de muestra inicial o preliminar

N = Población.

$$n_1 = \frac{40}{1+40-1} = 26$$

$$\frac{75}{75}$$

La muestra representativa de los docentes del nivel inicial es de **26**. Solo se sometió a proceso de investigación a **26 docentes del nivel inicial** de las Instituciones Educativas Particulares del Distrito de Rupa Rupa.

Aplicando la proporcionalidad de muestra (Ver. Cuadro 4), se ha determinado el número de docentes del nivel inicial de cada Institución Educativa Particular, a quienes se les aplicó la respectiva encuesta.

Tabla 4. Número de encuestas a ser aplicados a los docentes del nivel inicial

NOMBRE IE	Nh	Nh/N	Nh/N (n1)	
AMAZONAS	7	0.0933 33	2.42	3
ADRIAN LOFSTED	4	0.0533 33	1.38	1
BUEN PASTOR	2	0.0266 66	0.69	1
CIENCIAS	12	0.16	4.16	4
CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI	2	0.0266 66	0.69	1

DIVINO JESUS	-			
DIVINO NIÑO JESUS	6	0.08	2.08	2
GALILEO GALILEI	3	0.04	1.04	1
INTERNACIONAL ELIM	3	0.04	1.04	1
LAS ABEJITAS	3	0.04	1.04	1
LOS FRANCISCANITOS	21	0.28	7.28	7
NAZARET	2	0.0266666	0.69	1
PITÁGORAS	-			
SAN IGNACIO DE LOYOLA	4	0.0533333	1.38	1
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	3	0.04	1.04	1
VIRGEN DE GUADALUPE	3	0.04	1.04	1
N=	75	n1=		26

Docentes del nivel primario:

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot p \cdot q}{E^2(N - 1) + \sigma^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

σ = Sigma, desviación típica

p = Proporción de la muestra que contiene el atributo en cuestión

q = Proporción de la muestra que no contiene el atributo

E = Error de la muestra

$$n = \frac{80(1.90)^2(0.60)(0.40)}{(0.10)^2(80 - 1) + (1.90)^2(0.60)(0.40)}$$

La muestra inicial es de **42 docentes del nivel primario** de las Instituciones Educativas Particulares del Distrito de Rupa Rupa.

Muestra ajustada:

$$n_1 = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

Donde:

n_1 = Muestra ajustada o corregida

n = Valor de muestra inicial o preliminar

N = Población.

$$n_1 = \frac{42}{1 + \frac{42-1}{80}} = \mathbf{28}$$

La muestra representativa de los docentes del nivel primario es de **28**. Solo se sometió a proceso de investigación a **28 docentes del nivel primario** de las Instituciones Educativas Particulares del Distrito de Rupa Rupa.

Tabla 5. Número de encuestas a ser aplicados a los docentes del nivel primaria

NOMBRE IE	h	Nh/N	Nh/N (n1)	
AMAZONAS	6	0.2	5.6	6
ADRIAN LOFSTED	1	0.0125	0.35	0
BUEN PASTOR	-			
CIENCIAS	0	0.25	7	7
CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI	-			
DIVINO JESUS	2	0.025	0.7	1
DIVINO NIÑO JESUS	-			
GALILEO GALILEI	9	0.1125	3.15	3
INTERNACIONAL ELIM	7	0.0875	2.45	3
LAS ABEJITAS	1	0.0125	0.35	0
LOS FRANCISCANITOS	-			
NAZARET	4	0.05	1.4	1
PITÁGORAS	4	0.05	1.4	1
SAN IGNACIO DE LOYOLA	10	0.125	3.5	4
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	6	0.075	2.1	2
VIRGEN DE GUADALUPE	-			
N=	80	n1=		28

Docentes del nivel secundario:

Donde:

n= Tamaño de la muestra

σ = Sigma, desviación típica

p = Proporción de la muestra que contiene el atributo en cuestión

q = Proporción de la muestra que no contiene el atributo

E = Error de la muestra

N = tamaño poblacional

Siendo los valores asignados: $\sigma = 90\%$, $p = 60\%$, $q = 40\%$, $E = 10\%$ y

N = 60

$$n = \frac{60(1.90)^2(0.60)(0.40)}{(0.10)^2(60 - 1) + (1.90)^2(0.60)(0.40)}$$

La muestra inicial es de **36 docentes del nivel secundario** de las Instituciones Educativas Particulares del Distrito de Rupa Rupa.

Muestra ajustada:

$$n_1 = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

Donde:

n_1 = Muestra ajustada o corregida

n = Valor de muestra inicial o preliminar

N= Población

$$n_1 = \frac{36}{1+36-1} = 16$$

La muestra representativa de los docentes del nivel secundario es de **16**. Solo se sometió a proceso de investigación a **16 docentes del nivel secundario** de las Instituciones Educativas Particulares del Distrito de Rupa Rupa.

Tabla 6. Número de encuestas a ser aplicadas en el nivel secundario

NOMBRE IE	Nh	Nh/ N	Nh/N (n1)	
AMAZONAS	13	0.21666 66	3.46	4
ADRIAN LOFSTED	-			
BUEN PASTOR	-			
CIENCIAS	15	0.2 5	4	4
CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI	-			
DIVINO JESUS	-			
DIVINO NIÑO JESUS	-			
GALILEO GALILEI	5	0.08333 33	1.33	1
INTERNACIONAL ELIM	11	0.18333	2.93	3

		33		
LAS ABEJITAS	-			
LOS FRANCISCANITOS	-			
NAZARET	-			
PITÁGORAS	2	0.03333 33	0.53	1
SAN IGNACIO DE LOYOLA	6	0.1	1.60	2
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	8	0.13333 33	2.13	1
VIRGEN DE GUADALUPE	-			
N=	60	n1=		16

Tabla 7. Consolidado de Docentes de los 3 niveles de las Instituciones Educativas Particulares del Distrito de Rupa Rupa de acuerdo a la proporcionalidad de muestras.

Nº	NOMBRE IE	Nº Doc. Inicial	Nº D. Primar.	Nº D. Secund.	Total Docente por IED
1	AMAZONAS	3	6	4	13
2	ADRIAN LOFSTED	1	-	-	1
3	BUEN PASTOR	1	-	-	1
4	CIENCIAS	4	7	4	15

5	CIMAFIQ	-	-	0	0
6	CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI	1	-	-	1
7	DIVINO JESUS	-	1	-	1
8	DIVINO NIÑO JESUS	2	-	-	2
9	GALILEO GALILEI	1	3	1	5
10	INTERNACIONAL ELIM	1	3	3	7
11	LAS ABEJITAS	1	-	-	1
12	LOS FRANCISCANITOS	7	-	-	7
13	NAZARET	1	1	-	2
14	PITÁGORAS	-	1	1	2
15	SAN IGNACIO DE LOYOLA	1	4	2	7
16	SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	1	2	1	4
17	VIRGEN DE GUADALUPE	1	-		1
TOTALES		26	28	16	70

Personal administrativo:

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot p \cdot q}{E^2(N - 1) + \sigma^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

σ = Sigma, desviación típica

p = Proporción de la muestra que contiene el atributo en cuestión

q = Proporción de la muestra que no contiene el atributo

E = Error de la muestra

N = tamaño poblacional

Siendo los valores asignados: $\sigma = 90\%$, $p = 60\%$, $q = 40$, $E = 10\%$ y

$N = 58$.

$$n = \frac{58(1.90)^2(0.60)(0.40)}{(0.10)^2(58 - 1) + (1.90)^2(0.60)(0.40)}$$

La muestra inicial es de **34 administrativos** de las Instituciones Educativas Particulares del Distrito de Rupa Rupa.

Muestra ajustada

$$n_1 = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

Donde:

n_1 = Muestra ajustada o corregida

n = Valor de muestra inicial o preliminar

N = Población.

$$n_1 = \frac{34}{1+34-1} = 22$$

$$\frac{58}{58}$$

La muestra representativa del personal administrativo es de **22**. Solo se sometió a proceso de investigación a **22 administrativos** de las Instituciones Educativas Particulares del Distrito de Rupa Rupa.

Aplicando la proporcionalidad de muestra (Ver Cuadro 8), se ha determinado el número de personal administrativo de cada Institución Educativa Particular, a quienes se les aplicó la respectiva encuesta.

Tabla 8. Número de encuestas a ser aplicados al personal administrativo

UBICACIÓN DE LAS MYPES	N h	Nh/N	Nh/N (n1)	
AMAZONAS	6	0.103448 2	2.27	2
ADRIAN LOFSTED	2	0.034482 7	0.75	1
BUEN PASTOR	2	0.034482 7	0.75	1
CIENCIAS	10	0.172413 7	3.79	4
CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI	2	0.034482 7	0.75	1
DIVINO JESUS	2	0.034482	0.75	1

		7		
DIVINO NIÑO JESUS	2	0.034482	0.75	1
		7		
GALILEO GALILEI	5	0.086206	1.89	1
		8		
INTERNACIONAL ELIM	4	0.068965	1.51	2
		5		
LAS ABEJITAS	2	0.034482	0.75	1
		7		
LOS FRANCISCANITOS	4	0.068965	1.51	1
		5		
NAZARET	3	0.026666	0.58	1
		6		
PITÁGORAS	2	0.034482	0.75	1
		7		
SAN IGNACIO DE LOYOLA	6	0.103448	2.27	2
		2		
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	4	0.068965	1.51	1
		5		
VIRGEN DE GUADALUPE	2	0.034482	0.75	1
		7		
N=	58	n1=		22

1.7.4. Técnicas de recolección y tratamiento de datos

Técnicas:

Las técnicas que se utilizaron en la investigación fueron:

➤ Encuestas:

Se realizó a los docentes y trabajadores administrativos de las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María

➤ Entrevistas:

Sirvió para conocer la opinión del administrador(a) y/o propietario de las instituciones educativas particulares y a los representantes de la SUNAFIL respecto al conocimiento sobre la normatividad laboral y el cumplimiento de estas obligaciones.

Instrumentos:

El instrumento utilizado en esta investigación fue:

➤ Cuestionario de encuestas:

Se aplicó a los docentes, trabajadores administrativos, así como a los administradores de las instituciones educativas particulares del Distrito de Rupa Rupa a fin de analizar el conocimiento sobre la normatividad laboral y el cumplimiento de estas obligaciones.

➤ Guía de entrevista:

Se aplicó al Representante de SUNAFIL – Huánuco a fin de analizar el conocimiento sobre la normatividad laboral y el cumplimiento de estas obligaciones.

1.7.5. Procesamiento y presentación de datos.

Para el procesamiento de los datos, se presentaron tabulaciones realizadas en cuadros de doble entrada y se hizo un análisis en base a porcentajes, para su interpretación será de manera descriptiva.

Asimismo, se utilizó las principales técnicas estadísticas para el análisis de los datos cuantitativos, tales como las medidas de dispersión (varianza, coeficiente de variación, etc.). Razón por la cual, se utilizó el programa Excel© aplicando las funciones de la estadística descriptiva a la base de datos.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Para la determinación de los antecedentes se tomaron ciertas investigaciones que contribuyeron a respaldar la investigación. No obstante, debo mencionar que existen pocas investigaciones, referente a los factores que dificultan el cumplimiento de las normas laborales en este sector; sin embargo, se encontró algunas que sirven para la realización de la presente investigación como tenemos a continuación:

2.1.1. Internacional

(Linacero y Vallejo, 2004), en su tesis titulado "La administración de recursos humanos en colegios privados de Guatemala y su relación con el rendimiento laboral. Guatemala".

Tuvo como propósito Determinar el vínculo existente entre la administración de recurso humano y su desempeño en el ámbito laboral, es decir, en las instituciones educativas privadas y concluye señalando que existe un vínculo directo entre algunas funciones de la administración del recurso humano con el rendimiento del personal. Por tal motivo, recomienda que es importante incorporar el departamento de administración del recurso humano en las empresas que no lo tengan.

La presente tesis, me ayudó a dar una mejor precisión a la realización de la definición del problema y el marco teórico porque a través de esto se busca una respuesta a las posibles causas que vendría a ser la incorporación de un departamento de recursos humanos para solucionar el incumplimiento de normas laborales en las instituciones educativas particulares.

(Bosquez, 2018), en su investigación titulada "El desconocimiento de los derechos del trabajador rural en El Recinto La Chorrera, Parroquia Balsapamba, Cantón San Miguel, Provincia Bolívar Afecta Su Desarrollo Social Y El De Su Familia, En El Año 2017"

Tuvo el objetivo principal de determinar si el desconocimiento de los derechos del trabajador rural influye tanto en su desarrollo social como en el familiar, y concluye que efectivamente si afecta al trabajador en ambos aspectos y afirma que la gran mayoría de los trabajadores desconocen sus derechos consagrados en el Código del Trabajo de su país, por lo que se ven afectados seriamente por la vulneración de derechos por parte de sus empleadores.

Esta investigación me ayudó en cuanto a la discusión de resultados, puesto que, al no cumplir con las normas laborales, los trabajadores son los principales afectados puesto que no les permite satisfacer sus necesidades personales y/o familiares, debido a que el trabajo es el sustento del hogar.

2.1.2. Nacional

(Chino Choquenaira, y Eláez Ramirez, 2018), “Derechos y beneficios laborales de los trabajadores Mypes en el distrito del Cusco. Cusco”

La presente tiene el fin de determinar el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficio laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco y su influencia en el empleo digno, con el propósito de dar recomendaciones para el cumplimiento eficaz de los beneficios y derechos para los empleados que se encuentran en este régimen.

(Pérez Monteza, 2022). “Efecto del desconocimiento de la normativa laboral de los trabajadores de la microempresa, rubro restaurante-pollería, chachapoyas, 2019”

La investigación busca conocer el efecto del desconocimiento normativo laboral en este sector, en la que concluye que los trabajadores desconocen sus derechos laborales y el estado no está actuando eficientemente en cuanto a la fiscalización, lo que ha originado que no puedan satisfacer sus necesidades y que existan abusos laborales.

Las investigaciones mencionadas me permitieron conocer nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de las MYPES, teniendo en cuenta que existen instituciones educativas particulares que se acogen a este régimen. Por otra parte, me brindó información fundamental para conocer sobre los factores que dificultan el cumplimiento de obligaciones

laborales que son: Escasa Fiscalización por parte de los organismos supervisores y el desconocimiento de las normas laborales de los trabajadores.

2.1.3. Local

(Calderon Espinoza, 2015), "Evaluación de la Rentabilidad de las Instituciones Educativas Particulares en la Provincia de Leoncio Prado. Tingo María, Perú".

Pretende evaluar si las instituciones educativas particulares de la provincia de Leoncio prado son rentables y a su vez identificar cuáles son los factores que inciden para lograrlo, con la finalidad de plantear recomendaciones en búsqueda de su sostenibilidad económica y financiera, al estudiar a las instituciones educativa particulares me aporta con algunos conceptos respeto a mi proyecto.

Al leer la presente tesis pese a que no habla sobre beneficios laborales, da un aporte para la realización de mi proyecto debido a que me ayudó a la realización del marco teórico porque me permitió conocer datos estadísticos para analizar el sector educativo.

(Alonzo Madueño, 2015), "Infracciones laborales de las Mypes y su implicancia en los trabajadores de Tingo María"

El fin de la investigación fue determinar el grado de infracción de las leyes laborales y la omisión de las contribuciones sociales por parte de los empresarios de la actividad privada en Tingo María, en el que concluye que en la ciudad de Tinge María, uno de los problemas álgidos con respecto a la inscripción de los trabajadores a ESSALUD es que no se realiza conforme indica las normas, sino luego de varias renovaciones de los contratos de trabajo y en muchos de los casos no registran a sus trabajadores.

Al leer la presente tesis, me permitió tener un mayor respaldo respecto al incumplimiento de obligaciones aborales, puesto que afirma que los empleadores no cumplen con la normatividad laboral y/o cumplen a medias, aprovechándose del desconocimiento normativo laboral de sus empleados.

2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN.

2.2.1. Teoría de las relaciones laborales

Como sabemos uno de los pilares fundamentales de nuestra sociedad es la educación, la juventud es el presente y el futuro del país por lo que es fundamental promover la educación y se puede observar que actualmente hay mayor demanda en este sector. La teoría base utilizada es la expuesta por (Martín Artiles, 2003) en su TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES, en la que refiere que las relaciones laborales no son relaciones donde existe un vínculo entre lo jurídico y formal entre personas, sino se refiere a relaciones colectivas que a través de las normas negociadas, de las costumbres y hábitos se genera el derecho, que determina una manera de derecho colectivo que permite minorar la desigualdad entre los empresarios y trabajadores.

En tal sentido, aplicando la teoría de Artiles se afirma la teoría descrita, que explica la existencia de desigualdad entre empleadores y empleados a través del derecho individual, lo que muestra que efectivamente por esta desigualdad los beneficios son para la institución y empleador y no para los trabajadores, existen cuatro teorías de las relaciones según este autor, las cuales son: unitarista, pluralista, marxista y radical. Las cuales enfatizan (o descartan) los diferentes elementos del proceso y la función de las relaciones.

A. La teoría unitarista

Esta teoría busca la integración de todos los trabajadores involucrados en la empresa. Todos los trabajadores comparten un mismo sentimiento orientados al logro de objetivos empresariales. Según (Martín Artiles, 2003), esta teoría está relacionada con la integración de los empleados, es decir, fomentar que el interés para alcanzar los objetivos de la empresa sea compartido para toda la comunidad, es decir, entre capital y trabajo.

Por otro lado, (Alos Moner y Artiles, 2002), también lo entienden así; va más allá al afirmar que en esta teoría, casi no existen los conflictos laborales, es innecesario, porque prima la cooperación entre todos los miembros de la empresa, el señala que este modelo se caracteriza por que plasma a la entidad como una unidad que tiene intereses compartidos en el que se involucra toda la comunidad, es decir, tanto empleadores, directivos y trabajadores tienen el

mismo fin, en donde se promueve la comunicación en la empresa y realizan programas de participación a fin de encontrar medios de obtención de lealtad y sobre todo que todos se involucren.

B. La teoría pluralista

(Martín Artiles, 2003). Sintetiza que esta teoría refiere que los intereses no solo son diferentes entre capital y trabajo, sino también puede haber casos de conflictos que se hayan generado, por lo que, se fomenta la participación de los grupos sociales, promoviendo y respetando la heterogeneidad social en la entidad, ya que debemos tener en cuenta que una entidad tiene empleados con su propia individualidad, posiciones, creencias, etc.

Según (Alos Moner y Artiles, 2002), este modelo sustenta una visión dinámica y reconoce los conflictos que puedan suscitarse en las relaciones laborales, puesto que cada grupo tiene diferentes intereses.

C. La teoría radical

Según (Alos Moner y Artiles, 2002), en esta teoría se observa las relaciones como un resultado de los empleados quienes se protegen de los grandes negocios, puesto que piensan que, las entidades no tienen ninguna consideración, independiente de sus obligaciones de acuerdo a ley para con los trabajadores ya que siempre está buscando generar riqueza y están dispuestos a aprovecharse de ellos en cualquier oportunidad, es decir, refiere que existe desigualdad, prima el conflicto y no la cooperación.

D. La teoría marxista.

(Martín Artiles, 2003), sintetiza que las entidades serian consideradas mejores empleadores si serian públicas y los salarios seria a un monto estándar con la finalidad de promover una organización cooperativa y no competitiva.

En este sentido, las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María en su mayoría adoptan el modelo dado por la Teoría Radical descrita anteriormente debido a la

existencia de la desigualdad en la estructura social, es decir, los radicales creen que las empresas buscan siempre ganar sin alguna consideración para con sus empleados y buscan aprovecharse de ellos en cualquier oportunidad.

En mi opinión, lo recomendable sería adoptar el modelo de la Teoría Unitarista puesto que la empresa se caracteriza por seguir intereses compartidos, es decir, empresarios, directivos y trabajadores comparten el mismo objetivo y luchan juntos por alcanzarlos creando programas de participación.

2.2.2. Teoría de la Empresa

(García Garnica y Taboada Ibarra, 2012). También señala que “Debemos hacer una comparación entre empresas del mismo sector para ver el nivel de eficiencia o ineficiencia existente” (p. 12).

Al comentar esta cita, los autores nos señalan que a través de las comparaciones realizadas entre empresas observaremos los factores que dificultan el cumplimiento de sus obligaciones ya que de acuerdo a ello, se podrá determinar el nivel de eficiencia o ineficiencia existente por que la eficiencia no solo se mide por la buena atención y nivel de acogida de los alumnos, sino también por el cumplimiento adecuado de obligaciones ya que de esta manera los trabajadores ayudarán a cumplir eficientemente con el propósito de la institución.

2.2.3. Marco jurídico de las relaciones laborales

Derechos laborales fundamentales

Según (Sánchez, 2000) señala que la Organización internacional de trabajo considera como derechos humanos lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos referente a derecho a un salario mínimo, a un trabajo, a la no discriminación, a la igualdad de oportunidades y a la libertad sindical.

2.2.4. Base legal de las relaciones laborales

Ley de productividad y competitividad laboral

Esta ley fue creada en concordancia con el D.S. N° 001-96-TR – REGLAMENTO, la R.M. N° 135-2004-PCM, Art. 3 y la ley N° 28532, Art. 11. a fin de que se promueva la capacitación laboral en los trabajadores para que puedan mejorar tanto la productividad del trabajo como sus ingresos.

Por otra parte, busca que estén protegidos contra el despido arbitrario, teniendo en cuenta las disposiciones legales y sobre todo busca la unificación de las normas laborales y beneficios sociales tal y como se muestra en el art 1° de la presente norma.

Por otro lado, el art. 10° refiere que existe un periodo en el que el trabajador está a prueba que corresponde a 3 meses, pasado el tiempo, el trabajador tiene derecho a la protección contra el despido arbitrario. Cabe señalar que, las partes pueden establecer un plazo mayor, en caso de que se solicite un periodo de capacitación, o en otro caso siempre y cuando sea justificada. No obstante, esta prolongación de plazo debe constar por escrito y sólo podrá ser por un plazo máximo de 06 meses en caso de personal de confianza y de 01 en casos de personal de dirección.

Respecto a la suspensión del contrato, el art. 11° refiere que la suspensión se da cuando existe un cese temporal de la obligación del empleador para otorgar la remuneración correspondiente y del empleado para prestar sus servicios, sin que desaparezca la relación laboral existente. Así mismo refiere que en la suspensión de modo imperfecto, el empleador debe realizar el abono del salario sin contraprestación efectiva de laborales siempre y cuando la suspensión del contrato de trabajo sea por: Invalidez temporal, enfermedad y accidente que estén comprobados, maternidad ya sea pre y post natal, descanso vacacional, licencia por cargos cívicos, sindicales o por servicio militar obligatorio, también en casos de sanción disciplinaria, derecho de huelga, detención del trabajador (salvo casos de sentencias), inhabilitación administrativas o judiciales por periodos menores a 03 meses, permisos o licencias dados por el empleador, por casos fortuitos y/o de fuerza mayor u otros que estén establecidos en la normatividad, es decir, cuando el trabajador tenga dificultades para ejercer sus funciones por diferentes motivos justificados. En el art. 12° se establece que en caso fortuito y/o de fuerza mayor faculta al empleador a una suspensión temporal perfecta de labores hasta por un máximo de 90 días, sin necesidad de alguna autorización previa, pero se debe realizar un aviso inmediato a la Autoridad Administrativa del Trabajo, y en caso de que sea posible,

deberá otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y/o realizar alguna medida razonable a fin de evitar que se agrave la situación.

Respecto a las causas por la que se puede extinguir el contrato de trabajo de acuerdo al art. 16° de la presente norma son por: Fallecimiento del trabajador o del empleador siempre y cuando sea persona natural, por renuncia o retiro voluntario del empleado, por culminación de obra o servicio y término del contrato, por mutuo acuerdo entre empleado y empleador y/o por causa permitida, por invalidez absoluta permanente, por jubilación, por despido siempre y cuando este permitido por ley.

En lo que respecta a fallecimiento del empleador de acuerdo al art. 18°, la relación laboral se termina si este es persona natural, el empleado puede permanecer en el cargo para efectos de liquidación por un plazo no mayor a un año, el cual debe estar estipulado por escrito y presentado a la autoridad de trabajo.

Referente a renuncia o retiro voluntario, el art. 18° indica que el trabajador debe avisar por escrito en un plazo de 30 días anticipado, el empleador puede obviar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; si el empleado ha solicitado su renuncia se entenderá como aceptada siempre y cuando no es rechazada por escrito dentro del plazo de 03 días. Asimismo, si se trata de mutuo acuerdo, mediane el art.19° se estipula que debe constar por escrito o en todo caso, en la liquidación que el empleador le otorgará donde debe indicar todos los beneficios sociales de acuerdo a ley.

La comisión de falta grave, condena penal por delito doloso, o la inhabilitación de trabajador, se consideran causas justas de despido, según lo establecido en el art. 24 de la presente norma.

Es importante tener en cuenta que existen varios tipos de contrato, ya sea de naturaleza temporal – art.54° (por apertura de una nueva actividad, por necesidad del mercado, por reconversión empresarial), de naturaleza accidental - art.55° (contrato por ocasión, por reemplazo o por emergencia). También están los contratos de obra o servicio - art.56°(contrato específico, intermitente o de temporada).

Asimismo, se debe tener en cuenta que de acuerdo al art.84° el empleador está obligado a capacitar al empleado a fin de mejorar su productividad y/o ingresos.

Ley de fomento del empleo.

La presente norma establece que es primordial velar por la generación masiva de trabajo, mejorar los niveles de empleo, promover la inversión privada, las capacitaciones laborales y mejorar la productividad laboral, por lo que se debe mejorar los niveles de empleo en el Perú combatiendo con el desempleo, subempleo y el trabajo infantil, también se debe garantizar tanto la seguridad como los ingresos de los trabajadores conforme a las normas establecidas de estabilidad laboral. Por otro lado, se debe fomentar que los empleadores realicen capacitaciones a los trabajadores para mejorar tanto los ingresos como la productividad, todo esto acorde al art. 2° de la presente norma.

Las entidades tienen la obligación de pagar puntualmente con los salarios establecidos, contratar un seguro contra enfermedades y/o accidentes, entre otros, tal y como lo establece el art. 13°.

Los entes de supervisión de trabajo efectúan inspecciones inopinadas de acuerdo al art. 15°, los jóvenes que aún estén en formación laboral no podrán exceder al 40% del total del personal de la empresa.

En toda prestación personal de servicios remunerados, se asume que debe existir un contrato de trabajo a plazo indeterminado, que puede celebrarse por tiempo indeterminado (verbal o escrito) o bajo alguna modalidad (de acuerdo a las disposiciones establecidas). Respecto a los de tiempo parcial, puede celebrarse por escrito tal y como está estipulado en el art.37° de la presenta norma. Referente a la prestación de servicios laborales deben ser personales como persona natural de acuerdo a lo estipulado en el art. 38°.

En el art. 44° y 45° se observa respecto a la suspensión de contratos de trabajo y sus causales y tiene concordancia con lo establecido en el art. 11° de la ley de productividad y competitividad laboral. En cuanto a las causas de extinción de contrato de trabajo se estipula en el art. 49°, el cual tiene concordancia con el art. 16° de la ley mencionada líneas arriba.

Asimismo, en casos de fallecimiento del empleador o renuncia o retiro voluntario se extingue la relación laboral según lo estipula el art. 50° que dicho sea de paso tiene concordancia con el art. 18° de la ley de productividad y competitividad laboral.

Como podemos observar, las normas Ley de productividad y competitividad laboral y Ley de fomento del empleo están en concordancia, por tal razón ambas tienen el mismo fin, en este caso poder establecer en sus artículos fundamentos que promuevan el trabajo cumpliendo con otorgar los beneficios laborales correspondientes a los trabajadores, lo cual nos permite entender la normatividad vigente que rigen las empresas del sector educación.

Ley de MYPES

LEY N° 28015 LEY DE PROMOCION Y FORMALIZACION DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMRESA, señala que una MYPE, es una empresa constituida por una persona natural o jurídica, quien desarrolla actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

El Régimen de Promoción y Formalización de las MYPES acoge a los empleados y empleadores que estén bajo el régimen laboral del sector privado de las Micro y pequeñas empresas.

Se creó el Régimen Laboral Especial que promueve la formalización y desarrollo de las Micro y Pequeña Empresa, buscando el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores comprendidos en este rubro. A continuación, mostraré un cuadro comparativo de derechos laborales por régimen.

Derechos laborales comunes al Régimen Laboral General y Especial de las MYPES

BENEFICIOS DE LOS TRABAJADO RES	REGIMEN LABORAL GENERAL O COMÚN	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA

REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL	Todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir una remuneración mínima vital
JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO	La jornada máxima de trabajo es de 8 horas diarias o de 48 horas a la semana como máximo. Si eres menor de edad, podrás trabajar siempre y cuando cuentes con la autorización del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo y las labores no afecten tu integridad física, ni psicológica y permitan continuar con tus estudios escolares.
DERECHO AL REFRIGERIO	Todo trabajador tiene derecho a 45 minutos de refrigerio como mínimo.
DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO	Los trabajadores tienen derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso cada semana, otorgando preferentemente en día domingo. También tiene derecho a descanso remunerado en los días feriados.
LICENCIA PRE-NATAL Y POST-NATAL	Toda trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 45 días de descanso prenatal y 45 días de descanso postnatal. Así mismo, después tiene derecho a una hora de permiso para darle de lactar a su hijo, la cual se extiende hasta que el menor tenga un año.
LICENCIA POR PATERNIDAD	El trabajador tiene derecho a sustentarse del trabajo durante 4 días con ocasión del nacimiento de su hijo
VACACIONES TRUNCAS	Son vacaciones truncas aquellas que se dan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones. En este caso se le remunerará como vacaciones truncas tanto dozavo de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado. Es

	preciso mencionar que para que se perciba este beneficio el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador.
--	--

Diferencias que presentan los derechos laborales de acuerdo al régimen general y régimen especial de la micro y pequeña empresa.

BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES	REGIMEN LABORAL GENERAL O COMÚN	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
VACACIONES	El trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio. Estas pueden reducirse a 30 días	El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio	El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio
JORNADA NOCTURNA (Entre las 10:00 pm. a 6.00 am)	Su remuneración no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital más una sobre tasa equivalente al 35 % de esta	Si la jornada habitualmente es nocturna, no se aplicará la sobre tasa del 35 %	Su remuneración no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital más una sobre tasa equivalente al 35 % de esta
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	Una remuneración mensual depositada en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre)	No	15 remuneraciones diarias depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre)

(CTS)			
GRATIFICACIONES	Se otorga dos veces al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, en razón a una Remuneración Completa por cada oportunidad, y se pagará por mes completo laborado	No	Se otorga dos veces al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, en razón a media Remuneración por cada oportunidad, siempre y cuando laboren el semestre completo, caso contrario percibirán la parte proporcional.
SEGURO DE SALUD	ESSALUD 9% de la remuneración lo aporta en su integridad el empleador	Seguro Integral de Salud (SIS) el empleador deberá realizar un aporte mensual equivalente al 50% del aporte mensual total del régimen semi-contributivo del SIS, el otro 50% será completado por el estado.	ESSALUD 9% de la remuneración lo aporta en su integridad el empleador

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO	<p>En el caso de que un trabajador sea despedido sin causa legal, tiene derecho a percibir como indemnización una remuneración y media por cada mes dejado de laborar, en caso sea un contrato a plazo determinado, y le tocará una remuneración y media por cada año de trabajo en caso sea un contrato indeterminado; en ambos casos con un máximo de 12 remuneraciones.</p>	<p>En el caso de que un trabajador sea despedido sin causa legal, tiene derecho a percibir como indemnización a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de (90) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozos.</p>	<p>En el caso de que un trabajador sea despedido sin causa legal, tiene derecho a percibir como indemnización a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de (120) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozos.</p>
ASIGNACIÓN FAMILIAR	<p>10% de la remuneración mínima vital, tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años y hasta 24 años en caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad este cursando estudios superiores.</p>	<p>No</p>	<p>No</p>

Respecto a los casos de pérdida de calificación de micro y pequeña empresa, si la microempresa durante dos (2) años calendario consecutivos supera el nivel de ventas establecido dentro de su régimen, podrá seguir por un (1) año calendario adicional el mismo régimen laboral. Posterior al plazo, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral

correspondiente. Referente a pequeñas empresas, si supera dos (2) años consecutivos el nivel de ventas establecido en la presente Ley, puede seguir durante tres (3) años adicionales el mismo régimen laboral. Posterior al plazo, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda.

En la actualidad, el régimen laboral de las MYPES, se encuentra regulado por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, de acuerdo al nivel de venta para definir la micro y pequeña empresa, la misma que da extensiones y exclusiones. Los empleados que se encuentran en este régimen, poseen beneficios distintos al del régimen general, tal y como se observa en el cuadro comparativo. Así mismo, si algún empleador desea inscribirse en este régimen, debe realizar su inscripción previa en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE.

2.2.5. Las obligaciones laborales

Las obligaciones laborales se refieren a las obligaciones tanto remunerativas o no a favor de los trabajadores en una entidad, existen obligaciones a corto o largo plazo y también al término del vínculo laboral (Latapi Ramirez, 2011)

A. La obligación laboral a corto plazo

Son las que se realizan en favor de un trabajador producto de la relación laboral que se mantiene con la entidad como las remuneraciones, pago por tiempo extra, compensaciones, vacaciones, aguinaldo, etc., es decir, cualquier pago que se realice normalmente dentro de los doce meses del año laborado.

B. La obligación laboral a largo plazo

Son las que se realizan en favor de un trabajador o su familiar por la relación laboral, como los pagos por aniversario (pago después de 25 años de trabajar en la empresa), los pagos realizados después de haber trabajado un largo periodo en la empresa como son años sabáticos, etc.

C. Las obligaciones a la Terminación de la relación laboral

Son remuneraciones o pagos que se realizan a favor del trabajador o su familiar al culminar la relación laboral, como la prima de antigüedad, alguna indemnización previo pacto, bonos por retiro, entre otros.

2.2.6. Obligaciones del empleador relativas a derechos y beneficios de los trabajadores

Según la RM. N° 058-97-TR, las obligaciones del empleador respecto a derechos y beneficios de los trabajadores se refiere a jornada y horario de trabajo, descansos remunerados, remuneración mínima vital, gratificación, asignación familiar, bono por tiempo de servicio, seguro de vida, Compensación por tiempo de servicio, así como participación de las utilidades.

Obligaciones previas al contrato de trabajo.

Se consideran obligaciones previas al contrato los programas de formación laboral juvenil y de prácticas pre profesionales.

2.2.7. El concepto de trabajo y de relaciones laborales

A. Conceptos básicos: el empleo, el trabajo y las relaciones laborales

El empleo es el rendimiento creciente dentro de las fuerzas de producción, si se incrementa el rendimiento se va visualizar mayor ocupación y mejora y en consecuencia, se incrementan los salarios. (Marshall)

El trabajo es la actividad o esfuerzo realizado por una persona a fin de producir riqueza para alcanzar un objetivo **(Real Academia Española, 2001)**

Las relaciones laborales Son las prácticas y reglas que estructuran las relaciones entre asalariados, empresa y Estado en diferentes ámbitos **(Blanch Ribas, 2003)**

B. Breve perspectiva histórica de las relaciones laborales

El orden, conflicto y consenso son cuestiones importantes en las primeras etapas del desarrollo de las relaciones laborales, la sociología da a conocer porque las instituciones sociales son tan importantes en la actualidad, tanto en el arte económica como laboral. Pero, es importante tener en cuenta las etapas de las relaciones laborales para comparar su estado situacional.

Etapas de las relaciones laborales

- Etapa de capitalismo salvaje	Antes de la revolución industrial existía abuso por parte de los empleadores, quienes daban jornadas de trabajo por más de 8 hrs diarias, con un salario mínimo o por debajo de este, sin beneficios laborales.
- Reconocimiento del derecho de negociación en algunos países	Los empleados comenzaron a levantarse y se constituyó la creación de gremios (sindicatos).
- Institucionalización de las relaciones laborales - Extensión de los derechos de ciudadanía.	Los empleados gozan de beneficios laborales de acuerdo a las normas de cada país, existen instituciones que fiscalizan el cumplimiento de dichas disposiciones.

C. Las relaciones laborales y los mercados de trabajo

De acuerdo a (Martín Artiles, 2003), las relaciones laborales se usan para señalar las reglas entre todos los actores de una empresa, es decir, empleados, empleadores y también el estado, las relaciones pueden ser individuales o colectivas a fin de que se puedan relacionar de forma directa o a través de sus representantes

Por otro lado, (PRIES, 1988) manifiesta que en el mercado laboral se puede ver a varios rubros, los que se diferencian de otros ya sea por su calificación específica, nivel de remuneración o incluso el desarrollo profesional de cada empleado.

2.2.8. *La superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL)*

La SUNAFIL tiene el objetivo de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad y salud en el trabajo, y proponer la emisión de normas sobre dichas materias, en concordancia con el D.S. N° 007-2013-TR (ROF) y el DS N° 324-2013-EF, para lo cual supervisa que se cumpla las normas, fiscalizando, brindando asistencia técnica y orientado a los empleados, también imponer sanciones por incumplimiento de normas ejerciendo la facultad de ejecución coactiva.

2.2.9. *Las instituciones educativas privadas (IEP)*

El Reglamento de instituciones educativas privadas, es un instrumento cuyo fin es establecer normas que refieran a la autorización para funcionamiento, organización, administración y supervisión de las instituciones privadas de Educación Básica y Educación Técnico Productiva, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 28044, Ley General de Educación, la Ley N° 26549, Ley de los Centros Educativos Privados y el Decreto Legislativo N° 882, Ley de Promoción de la Inversión en la Educación.

2.2.10 *Derechos y obligaciones del personal de la institución educativa particular.*

De acuerdo al Art 31, Todo el personal que presta servicios en la Institución Educativa bajo relación de dependencia, para efectos de su régimen laboral, y beneficios, se rigen única y exclusivamente por las normas del régimen laboral de la actividad privada.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.

2.3.1. *Instituciones Educativas Particulares:*

Son las personas naturales, sucesiones indivisas, asociaciones de hecho de profesionales y similares y las organizadas bajo cualquiera de las formas previstas en el

régimen que prestan servicios educativos, en cualquiera de los niveles y modalidades previstos por la Ley. (SUNAT, s.f.)

2.3.2. SUNAFIL:

Es quien vigila y exige el cumplimiento de normas laborales, tanto de seguridad y salud en el trabajo, a través de la fiscalización laboral se busca garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores (Casquina Alca, 2019)

2.3.3. Obligaciones laborales:

Son aquellos deberes remunerativos o no, a favor de los empleados de una entidad, ya sean a corto plazo, largo plazo o a la terminación de la relación laboral. (Latapi Ramírez, 2011)

2.3.4. Fiscalización:

Es el proceso de verificación, es indagar una actividad para comprobar si se cumple las disposiciones legales vigentes. En el sector privado educativo, la fiscalización lo realiza la SUNAT, SUNAFIL, entre otros (SUNAT, 1991).

CAPÍTULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

3.1.1. Desconocimiento de la normatividad laboral

Según (Ucha, 2012), desconocer es la acción de ignorar respecto a alguna persona o cosa, ocasionado por la falta de interés por conocer el tema y/o la situación.

Respecto a lo dicho por el autor citado, comparto la idea, los propietarios de las instituciones educativas particulares tienen poco interés por conocer y sobre todo dar a conocer las normas laborales vigentes de en nuestro país. Existe un notable desconocimiento de la normatividad laboral ya sea por indiferencia o por falta de capacitación por parte de los empleadores y/o entidades de fiscalización laboral. De acuerdo con la información obtenida del cuestionario aplicado a los trabajadores (Docentes y administrativos) y empleadores de este rubro, se ha podido determinar lo siguiente:

Resultados obtenidos de la encuesta realizada tanto al Personal Administrativo como Docente de las Instituciones educativas Particulares del Distrito de Rupa Rupa.

Respecto a los Docentes los datos descriptivos se han efectuado teniendo en cuenta el consolidado de docentes de los 3 niveles de las instituciones educativas particulares del distrito de Rupa Rupa que figura en la Tabla N° 7, mientras que referente a Trabajadores Administrativos, la tabulación de los datos descriptivos se ha efectuado teniendo en cuenta la Tabla N° 8. Cabe señalar que en ambos casos se trabajó con el total de acuerdo a la proporcionalidad de muestras.

Tabla 9. Interés por parte de los propietarios y administradores de dar a conocer al personal las normas laborales

DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTES	
SI	4	18%	1 4	20%
NO	18	82%	5 6	80%
TOTALES	22	100%	7 0	100 %

Tabla 10. Motivos del desinterés por parte de los propietarios y administradores de dar a conocer al personal las normas laborales.

DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTES	
Indiferencia total al respecto	6	33%	1 6	29%
No dan charlas sobre normatividad laboral	3	17%	1 9	34%
Desconocen la normatividad laboral	9	50%	2 1	37%
TOTALES	18	100%	5 6	100%

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 4** del cuestionario: ¿Existe interés por parte de los propietarios y administradores de dar a conocer al personal las normas laborales? Podemos apreciar que, del total de **Trabajadores Administrativos** encuestados, el **82% manifestó que no existe interés por parte de los propietarios y/o administradores de dar a conocer al personal las normas laborales** y sólo un 18% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales no existe interés por parte de los propietarios y/o administradores de dar a conocer al personal las normas laborales se aprecian en Tabla N° 10, siendo el de mayor trascendencia el **Desconocimiento de la normatividad laboral (50%)**, Indiferencia total al respecto (33%) y No dan charlas sobre normatividad laboral (17%)

Respecto a los **Docentes**, del total encuestados, el **80% manifestó que no existe interés por parte de los propietarios y/o administradores de dar a conocer al personal las normas laborales** y sólo un 20% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales no existe interés por parte de los propietarios y/o administradores de dar a conocer al personal las normas laborales se aprecian en Tabla N° 10, siendo el de mayor trascendencia el **Desconocimiento de la normatividad laboral (37%)**, No dan charlas sobre normatividad laboral (34%) e Indiferencia total al respecto (29%). Interés por parte de los propietarios y administradores para capacitarse en materia laboral

DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTES	
	SI	8	36%	13
NO	14	64%	57	81%
TOTALES	22	100%	70	100%

Tabla 11. Motivos del desinterés por parte de los propietarios y administradores para capacitarse en materia laboral

Si marcó No, indique los motivos:				
DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTE S	
		O		S
Indiferencia de los propietarios	2	14%	10	18%
Aducen falta de presupuesto	9	64%	30	53%
Falta de obligatoriedad y control de la SUNAFIL	3	22%	17	30%
TOTALES	14	100%	57	100%

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 6** del cuestionario: ¿Existe interés por parte de los propietarios y administradores para capacitarse en materia laboral? Podemos apreciar que, del total de **Trabajadores Administrativos** encuestados, el **64% manifestó que no existe interés por parte de los propietarios y administradores para capacitarse en materia laboral** y sólo un 36% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales no existe interés por parte de los propietarios y administradores para capacitarse en materia laboral se aprecian en Tabla N° 12, siendo el de mayor trascendencia **Falta de presupuesto (64%)**, Falta de obligatoriedad y control de la SUNAFIL (22%) e Indiferencia de los propietarios (14%).

Respecto a los **Docentes**, del total encuestados, **el 81% manifestó que no existe interés por parte de los propietarios y administradores para capacitarse en materia laboral** y sólo un 19% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales no existe interés por parte de los propietarios y administradores para capacitarse en materia laboral se aprecian en Tabla N° 12, siendo el de mayor trascendencia **Falta de presupuesto (53%)**, Falta de obligatoriedad y control de la SUNAFIL (30%) e Indiferencia de los propietarios (18%).

Tabla 12. Los propietarios y administradores les han pagado alguna capacitación en materia laboral

DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTES	
SI	4	18%	7	10%
NO	18	82%	63	90%
TOTAL ES	22	100%	70	100%

Tabla 13. Motivos por los que los propietarios y administradores no les han pagado

alguna capacitación en materia laboral

Si marcó No, indique los motivos:				
DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTES	
	Irresponsabilidad de la Institución	3	17%	12
Indiferencia del propietario	7	39%	22	35%
Nunca se ha solicitado	8	44%	29	46%
TOTALES	18	100%	63	100%

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 8** del cuestionario: ¿Los propietarios y administradores les han pagado alguna capacitación en materia laboral? Podemos apreciar que, del total de Trabajadores Administrativos encuestados, **el 82% manifestó que los propietarios y administradores no les han pagado alguna capacitación en materia laboral** y sólo un 18% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales Los propietarios y administradores no les han pagado alguna capacitación en materia laboral se aprecian en Tabla N° 14, siendo el de mayor trascendencia **Nunca se ha solicitado (44%)**, Indiferencia del propietario (39%) y Irresponsabilidad de la Institución (17%).

Respecto a los **Docentes**, del total encuestados, **el 90% manifestó que los propietarios y administradores no les han pagado alguna capacitación en materia laboral** y sólo un 10% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales Los propietarios y administradores no les han pagado alguna capacitación en materia laboral se aprecian en tabla N° 14, siendo el de mayor trascendencia

Nunca se ha solicitado (46%), Indiferencia del propietario (35%), e Irresponsabilidad de la Institución (19%).

Tabla 14. La institución ha recibido capacitación en materia laboral por parte de la SUNAFIL

DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTES	
	SI	3	14%	9
NO	19	86%	61	87%
TOTALES	22	100%	70	100%

Tabla 15. Motivos por los que la institución no ha recibido capacitación en materia laboral por parte de la SUNAFIL

DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTES	
	Indiferencia de las autoridades de trabajo	11	58%	31
Poca importancia de las autoridades al aspecto laboral	8	42%	30	49%
TOTALES	19	100%	61	100%

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 9** del cuestionario: ¿La institución ha recibido capacitación en materia laboral por parte de la SUNAFIL? Podemos apreciar que, del total de **Trabajadores Administrativos** encuestados, el **86% manifestó que en la institución no han recibido capacitación en materia laboral por parte de la SUNAFIL** y sólo un 14% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales en la institución no han recibido capacitación en materia laboral por parte de la SUNAFIL se aprecian en Tabla N° 16, siendo el de mayor trascendencia

Indiferencia de las autoridades de trabajo (58%), Poca importancia de las autoridades al aspecto laboral (42%).

Respecto a los Docentes, del total encuestados, el **87% manifestó que en la institución no han recibido capacitación en materia laboral por parte de la SUNAFIL** y sólo un 13% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales en la institución no han recibido capacitación en materia laboral por parte de la SUNAFIL se aprecian en tabla N° 16, siendo el de mayor trascendencia **Indiferencia de las autoridades de trabajo (51%),** Poca importancia de las autoridades al aspecto laboral (49%),

Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los propietarios y/o administradores.

La tabulación de los datos descriptivos se ha efectuado teniendo en cuenta la Tabla N° 3 referente al total de instituciones educativas particulares del distrito de Rupa Rupa de acuerdo a la proporcionalidad de muestras.

Tabla 16. Interés por parte de los propietarios y/o administradores en dar a conocer al personal las normas laborales

DESCRIPCIO N	Fi	FR	% ACUMU LADO
SI	6	38%	38%
NO	10	63%	100%
TOTALES	16	100%	

Tabla 17. Motivos del desinterés por parte de los propietarios y administradores para capacitar al personal en materia laboral

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
No existe obligatoriedad	7	70%	70%
Solo a los trabajadores que soliciten	3	30%	100%
Otros	0	0%	100%
TOTALES	10	100%	

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 4** del cuestionario: ¿Existe interés por parte de los propietarios y administradores de dar a conocer al personal las normas laborales? Podemos apreciar que, del **total de Instituciones Educativas** encuestadas, el **63% manifestó que no existe interés por parte de los propietarios y/o administradores de dar a conocer al personal las normas laborales** y sólo un 38% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales no existe interés por parte de los propietarios y/o administradores de dar a conocer al personal las normas laborales se aprecian en Tabla N° 18, siendo el de mayor trascendencia el **No existe obligatoriedad (70%)** y se da Sólo a los trabajadores que lo soliciten (30%).

Tabla 18. Interés por parte de los administradores y/o propietarios para concertar convenios a fin de capacitar a los trabajadores

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
SI	2	13%	13%
NO	14	87%	100%
TOTALES	16	100%	

Tabla 19. Motivos del desinterés por parte de los administradores y/o propietarios para concertar convenios con alguna institución a fin de capacitar a los trabajadores administrativos y docentes en materia de normas

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
Las normas laborales son publicadas en el diario oficial “El Peruano”	13	93%	93%
No es asunto prioritario para la institución	1	7%	100%
TOTALES	14	100%	

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 6** del cuestionario: ¿Existe Interés por parte de los administradores y/o propietarios para concertar convenios con alguna institución a fin de capacitar a los trabajadores administrativos y docentes en materia de normas laborales? Podemos apreciar que, del total de Institución Educativa encuestadas, **el 87% manifestó que no existe interés por parte de los propietarios y/o administradores para concertar convenios con alguna institución a fin de capacitar a los trabajadores administrativos y docentes en materia de normas laborales** y sólo un 13% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales no existe interés por parte de los propietarios y/o administradores para concertar convenios con alguna institución a fin de capacitar a los trabajadores administrativos y docentes en materia de normas laborales, se aprecian en Tabla N° 20 siendo el de mayor trascendencia **Las normas laborales son publicadas en el diario oficial “El Peruano” (93%)** y No es asunto prioritario para la institución (7%).

Tabla 20. Los propietarios y/o administradores les han pagado alguna capacitación en materia laboral.

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
SI	4	25%	25%
NO	12	75%	100%
TOTALES	16	100%	

Tabla 21. Motivos por lo que los propietarios y/o administradores NO les han pagado alguna capacitación en materia laboral.

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
No está en el plan de capacitación de la institución	4	33%	33%
Falta de presupuesto institucional	8	67%	100%
TOTALES	12	100%	

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 8** del cuestionario: ¿Los propietarios y administradores les han pagado alguna capacitación en materia laboral? Podemos apreciar que, del **total de Instituciones Educativas** encuestadas, el **75% manifestó que no les han pagado alguna capacitación en materia laboral** y sólo un 25% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales no les han pagado alguna capacitación en materia laboral, se aprecian en Tabla N° 22, siendo el de mayor trascendencia **Falta de presupuesto institucional (67%)** y No está en el plan de capacitación de la institución (33%).

Tabla 22. Régimen laboral en el que se encuentran acogidos

DESCRIPCION	FRECUEN CIA	%	% ACUMULA DO
REGIMEN GENERAL	9	56 %	56%
LEY MYPE	7	44 %	100%
TOTALES	16	100 %	

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 9** del cuestionario: ¿En qué régimen tributario se encuentran acogidos? Podemos apreciar que, del total de **Instituciones Educativas encuestadas**, el **56%** manifestó que se encuentran en el **Régimen General** y sólo un **44%** manifestó que están acogidos en la ley REMYPE.

Resultados obtenidos de la encuesta realizada al personal encargado SUNAFIL.**Tabla 23. Capacitación de la SUNAFIL en materia laboral a las instituciones educativas particulares de Tingo María**

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
SI	0	0%	0%
NO	1	100%	100%
TOTALES	1	100%	

Tabla 24. Motivos por lo que SUNAFIL no ha brindado capacitación en materia laboral a las instituciones educativas particulares de Tingo María

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
Plan de capacitación restringido	0	0%	0%
No tenemos personal para dicha labor	1	100%	100%
Solo se capacita cuando lo solicitan	0	0%	100%
TOTALES	1	100%	

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 3** del cuestionario: ¿La SUNAFIL capacita en materia laboral a las instituciones educativas particulares de Tingo María? Podemos apreciar que, la **encargada de SUNAFIL** encuestada, manifestó que **SUNAFIL no capacita en materia laboral a las instituciones educativas particulares de Tingo María, siendo equivalente a un 100%**. Los motivos por los cuales SUNAFIL no capacita en materia laboral a las instituciones educativas particulares de Tingo María, se aprecian en Tabla N° 25, siendo el de mayor trascendencia **No tenemos personal para dicha labor (100%)**

Tabla 25. Solicitud de las instituciones educativas particulares de Tingo María dirigida a SUNAFIL para que los trabajadores administrativos y docentes puedan capacitarse en materia laboral

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
SI	0	0%	0%
NO	1	100%	100%
TOTALES	1	100%	

Tabla 26. Motivos por lo que SUNAFIL no ha recibido alguna solicitud de las instituciones educativas particulares de Tingo María para que los trabajadores administrativos y docentes puedan capacitarse en materia laboral

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
Indiferencia de la directiva institucional	0	0%	0%
Falta de mayor presencia de la SUNAFIL	1	100%	100%
TOTALES	1	100%	

Interpretación:

De acuerdo a **la pregunta N° 4** del cuestionario: ¿La SUNAFIL ha recibido alguna solicitud de las instituciones educativas particulares de Tingo María para que los trabajadores administrativos y docentes puedan capacitarse en materia laboral?, podemos apreciar que, **la encargada de SUNAFIL** encuestada, manifestó que **SUNAFIL no ha recibido alguna solicitud de las instituciones educativas particulares de Tingo María para que los trabajadores administrativos y docentes puedan capacitarse en materia laboral, siendo equivalente a un 100%.**

Los motivos por los cuales SUNAFIL no ha recibido alguna solicitud de las instituciones educativas particulares de Tingo María para que los trabajadores administrativos y docentes puedan capacitarse en materia laboral, se aprecian en Tabla N° 27, siendo el de mayor trascendencia **Falta de mayor presencia de la SUNAFIL (100%).**

3.1.2. Escasa fiscalización de la SUNAFIL

Tabla 27. Falta de una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa

DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTES	
	SI	19	86%	63
NO	3	14%	7	10%
TOTALES	22	100%	70	100%

Tabla 28. Motivos por los que falta una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa

Si marcó SI, indique los motivos:				
DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTES	
	Para una denuncia rápida de los abusos laborales	6	32%	1 5
Para un mejor control del cumplimiento de las normas laborales	6	32%	1 9	30%
Para que se lleve a cabo fiscalizaciones continuas	7	36%	2 9	46%
TOTALES	19	100%	6 3	100%

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 11** del cuestionario: ¿Hace falta una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa?, podemos apreciar que, del total de **Trabajadores Administrativos** encuestados, **el 86% manifestó que si hace falta una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa** y sólo un 14% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales si hace falta una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa se aprecian en Tabla N° 29, siendo el de mayor trascendencia **Para que se lleve a cabo fiscalizaciones continuas (36%)**, Para una denuncia rápida de los abusos laborales (32%) y Para un mejor control del cumplimiento de las normas laborales (32%)

Respecto a los **Docentes**, del total encuestados, **el 90% manifestó que si hace falta una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa** y sólo un 10% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales si hace falta una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa se aprecian en Tabla N° 29, siendo el de mayor trascendencia **Para que se lleve a cabo fiscalizaciones continuas (46%)**, Para un mejor control del cumplimiento de las normas laborales (30%), Para una denuncia rápida de los abusos laborales (24%).

Tabla 29. *Alguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral durante su permanencia*

DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTES	
	SI	4	18%	33
NO	18	82%	37	53%
TOTALES	22	100%	70	100%

Tabla 30. Motivos por los que durante su permanencia ninguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral

DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTES	
	Falta de una sede descentralizada en Tingo María	2	11%	15
Inadecuada política de control y Fiscalización	12	67%	10	27%
Carencia de planes y programas de fiscalización	4	22%	12	32%
TOTALES	18	100%	37	100%

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 12** del cuestionario: ¿Durante su permanencia alguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral?, podemos apreciar que, del total de **Trabajadores Administrativos** encuestados, el **82% manifestó que durante su permanencia ninguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral** y sólo un 18% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales ninguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral durante su permanencia se aprecian en Tabla N° 31, siendo el de mayor trascendencia **Inadecuada política de control y Fiscalización (67%)**, **Carencia de planes y programas de fiscalización (22%)** y **Falta de una sede descentralizada en Tingo María (11%)**.

Respecto a los **Docentes**, del total encuestados, el **53% manifestó que durante su permanencia ninguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral** y sólo un 47% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales ninguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral durante su permanencia se aprecian en la Tabla N° 31, siendo el de mayor trascendencia **Falta de una sede descentralizada en Tingo María (41%)**, Inadecuada política de control y Fiscalización (32%). Carencia de planes y programas de fiscalización Inadecuada política de control y Fiscalización (27%).

Tabla 31. Alguna vez la institución ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral

DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTES	
	SI	0	0%	0
NO	22	100%	70	100%
TOTALES	22	100%	70	100%

Tabla 32. Motivos por los que la institución no ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral

DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTES	
	Falta de fiscalización de la SUNAFIL	14	64%	39
Falta de control normativo de la SUNAFIL	8	36%	31	44%
TOTALES	22	100%	70	100%

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 12** del cuestionario ¿Alguna vez la institución ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral?, podemos apreciar que, del total de Trabajadores Administrativos y Docentes encuestados, **el 100% manifestó que la institución no ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral durante su permanencia en el Distrito de Rupa Rupa.**

Los motivos por los cuales la institución no ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral se aprecian en Tabla N° 33, siendo el de mayor trascendencia **Falta de fiscalización de la SUNAFIL (64%)**, y Falta de control normativo de la SUNAFIL (36%), en lo que respecta a Trabajadores Administrativos.

Respecto a los **docentes**, los motivos por los cuales la institución no ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral se aprecian en Tabla N° 33, siendo el de mayor trascendencia **Falta de fiscalización de la SUNAFIL (56%)**, y Falta de control normativo de la SUNAFIL (44%).⁷

Así mismo, en lo que corresponde a los propietarios y/o administradores, la tabulación de los datos descriptivos se ha efectuado teniendo en cuenta la Tabla N° 3 referente al total de instituciones educativas particulares del distrito de Rupa Rupa de acuerdo a la proporcionalidad de muestras.

Tabla 33. Los propietarios y/o administradores tienen interés en que exista una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa.

DESCRIPCIO	FRECUENCI	%	% ACUMULADO
N	A		
SI	15	94%	94%
NO	1	6%	100%
TOTALES	16	100%	

Tabla 34. Motivos por los que los propietarios y/o administradores tienen interés en que exista una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa.

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
Para un mejor control del cumplimiento de	12	80%	80%

las normas laborales			
Para que se lleve a cabo fiscalizaciones continuas	3	20%	100%
TOTALES	15	100%	

En este sentido, del total de propietarios y/o administradores encuestados, el **94%** manifestó que si hace falta una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa y sólo un 6% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales si hace falta una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa se aprecian en Tabla N° 35, siendo el de mayor trascendencia **Para un mejor control del cumplimiento de las normas laborales (80%)**, Para que se lleve a cabo fiscalizaciones continuas (20%).

Tabla 35. Alguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral durante su permanencia

DESCRIPCIO	FRECUENCI	%	%
N	A		ACUMULADO
SI	9	56%	56%
NO	7	44%	100%
TOTALES	16	100	
		%	

Tabla 36. Motivos por los que ninguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral durante su permanencia

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
Falta de una sede descentralizada en Tingo María	4	57%	57%
Inadecuada política de control y Fiscalización	2	29%	86%
Carencia de planes y programas de fiscalización	1	14%	100%
TOTALES	7	100%	

En este sentido, del total de propietarios y/o administradores encuestados, el **56%** manifestó que durante su permanencia la institución si ha recibido la visita de la autoridad de trabajo con fines de control del cumplimiento de la norma laboral y sólo un 44% manifestó lo contrario.

Los motivos por las cuales ninguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral durante su permanencia se aprecian en Tabla N° 37, siendo el de mayor trascendencia **Falta de una sede descentralizada en Tingo María (57%)**, Inadecuada política de control y Fiscalización (29%). Carencia de planes y programas de fiscalización Inadecuada política de control y Fiscalización (14%)

Tabla 37. Alguna vez la institución ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral

DESCRIPCIO	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
N	A		
SI	4	25%	25%
NO	12	75%	100%
TOTALES	16	100%	

Tabla 38. Motivos por los que la institución no ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral

Si marcó No, indique los motivos:			
DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
Falta de fiscalización de la SUNAFIL	7	58%	58%
Falta de control normativo de la SUNAFIL	5	42%	100%
TOTALES	12	100%	

En este sentido, del total de propietarios y/o administradores encuestados, **el 75% manifestó que la institución no ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral durante su permanencia en el Distrito de Rupa Rupa.**

Los motivos por los cuales la institución no ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral se aprecian en Tabla N° 39, siendo el de mayor trascendencia **Falta de fiscalización de la SUNAFIL (58%)**, y Falta de control normativo de la SUNAFIL (42%).

Respecto a SUNAFIL, la tabulación de los datos descriptivos se ha efectuado teniendo en cuenta el formulario de encuesta realizado al personal encargado SUNAFIL.

Tabla 39. Reportes de Incumplimiento de normatividad laboral en las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
SI	0	0%	0%

NO	1	100 %	100%
TOTALES	1	100 %	

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 5** del cuestionario: ¿Alguna vez ha recibido reportes de Incumplimiento de normatividad laboral en las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María? Podemos apreciar que, de acuerdo al siguiente cuadro, la representante de SUNAFIL encuestada, **manifestó que no ha recibido reportes de incumplimiento de normatividad laboral (100%)**

Tabla 40. Sanción a alguna institución educativa particular de la Ciudad de Tingo María por incumplimiento de la norma laboral

DESCRIPCIO N	FRECUENCI A	%	% ACUMULAD O
SI	0	0%	0%
NO	1	100%	100%
TOTALES	1	100%	

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 6** del cuestionario: ¿La SUNAFIL ha sancionado a alguna institución educativa particular de la Ciudad de Tingo María por incumplimiento de la norma laboral? De acuerdo al siguiente cuadro, la representante de SUNAFIL encuestada, manifestó

que no ha sancionado a alguna institución educativa particular de la Ciudad de Tingo María por incumplimiento de la norma laboral (100%)

Tabla 41. Labores de fiscalización efectuadas para garantizar el cumplimiento de la norma laboral en las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María

DESCRIPCIO N	FRECUENCI A	%	% ACUMULADO
SI	1	100%	100%
NO	0	0%	100%
TOTALES	1	100%	

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 7** del cuestionario: ¿Efectúa labores de fiscalización a las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María para garantizar el cumplimiento de la norma laboral? De acuerdo al siguiente cuadro, la representante de SUNAFIL encuestada manifestó que **sí efectúa labores de fiscalización a las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María para garantizar el cumplimiento de la norma laboral (100%)**. Veces en las que SUNAFIL ha efectuado labores de fiscalización a las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María para garantizar el cumplimiento de la norma laboral (en los últimos 6 meses)

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
1 vez	1	100%	100%
2 veces	0	0%	100%
3 veces	0	0%	100%
TOTALES	1	100%	

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 8** del cuestionario: ¿En los últimos 6 meses cuantas veces ha efectuado labores de fiscalización a las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María para garantizar el cumplimiento de la norma laboral? De acuerdo al siguiente cuadro, la representante de SUNAFIL encuestada, manifestó que **en los últimos 6 meses sólo una vez ha efectuado labores de fiscalización a las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María para garantizar el cumplimiento de la norma laboral (100%).**

3.2. DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

3.2.1. Incumplimiento de las obligaciones laborales

Tabla 42. *El personal de la institución se encuentra registrado en el libro de planilla de remuneraciones*

DESCRIPCION	PERSONAL		DOCENTES	
	ADMINISTRATIVO			
SI	7	32%	25	36%
NO	15	68%	45	64%
TOTALES	22	100%	70	100%

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 13** del cuestionario ¿El personal de la institución está registrado en el libro de planilla de remuneraciones?, podemos apreciar que, del total de **Trabajadores Administrativos** encuestados, **el 68% manifestó que no está registrado en el libro de planilla de remuneraciones** y sólo un 32% manifestó lo contrario.

Respecto a los **Docentes**, del total encuestados, el 64% manifestó que no está registrado en el libro de planilla de remuneraciones y sólo un 36% manifestó lo contrario.

Tabla 43. ¿El personal tiene acceso a los servicios de ESSALUD?

DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTES	
	SI	7	32%	25
NO	15	68%	45	64%
TOTALES	22	100%	70	100%

Interpretación

De acuerdo a la **pregunta N° 14** del cuestionario ¿El personal de la institución tiene acceso a los servicios de ESSALUD? podemos apreciar que, del total de **Trabajadores Administrativos** encuestados, el **68% manifestó que no tiene acceso a los servicios de ESSALUD** y sólo un 32% manifestó lo contrario.

Respecto a los **Docentes**, del total encuestados, el **64% manifestó que no tiene acceso a los servicios de ESSALUD** y sólo un 36% manifestó lo contrario.

Tabla 44. ¿La institución cumple la jornada de trabajo en el horario establecido?

DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTES	
	SI	16	73%	45
NO	6	27%	25	36%
TOTALES	22	100%	70	100%

Interpretación

De acuerdo a la **pregunta N° 16** del cuestionario ¿La institución cumple la jornada de trabajo en el horario establecido?, podemos apreciar que, del total de **Trabajadores Administrativos** encuestados, el **73% manifestó que cumple la jornada de trabajo en el horario establecido** y sólo un 27% manifestó lo contrario.

Respecto a los **Docentes**, del total encuestados, el **64% manifestó que cumple la jornada de trabajo en el horario establecido** y sólo un 36% manifestó lo contrario.

Tabla 45. ¿El personal goza de vacaciones remuneradas?

DESCRIPCION	PERSONAL		DOCENTES	
	ADMINISTRATIVO			
SI	5	23%	12	17%
NO	17	77%	58	83%
TOTALES	22	100%	70	100%

Interpretación

De acuerdo a la **pregunta N° 17** del cuestionario ¿El personal goza de vacaciones?, podemos apreciar que, del total de **Trabajadores Administrativos** encuestados, el **77%** manifestó que no goza de vacaciones pagadas.

Respecto a los **Docentes**, del total encuestados, el **83%** manifestó que el personal no goza de vacaciones pagadas y sólo un **17%** manifestó lo contrario.

Tabla 46. ¿El personal percibe gratificaciones y demás beneficios sociales?

DESCRIPCION	PERSONAL		DOCENTES	
	ADMINISTRATIVO			
SI	7	32%	21	30%
NO	15	68%	49	70%
TOTALES	22	100%	70	100%

Interpretación

De acuerdo a la **pregunta N° 18** del cuestionario ¿El personal de la percibe gratificaciones y demás beneficios sociales? podemos apreciar que, del total de **Trabajadores Administrativos** encuestados, el **68%** manifestó que **no percibe gratificaciones y demás beneficios sociales** y sólo un **32%** manifestó lo contrario.

Respecto a los **Docentes**, del total encuestados, el **70%** manifestó que **el personal no percibe gratificaciones y demás beneficios sociales** y sólo un **30%** manifestó lo contrario.

Tabla 47. ¿El personal tiene derecho a compensación de tiempo de servicio CTS?

DESCRIPCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO		DOCENTES	
	SI	2	9%	27
NO	20	91%	43	61%
TOTALES	22	100%	70	100%

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 19** del cuestionario. ¿El personal tiene derecho a compensación de tiempo de servicio CTS? podemos apreciar que, del total de **Trabajadores Administrativos** encuestados, el **91% manifestó que el personal no tiene derecho a compensación de tiempo de servicio CTS** y sólo un 9% manifestó lo contrario.

Respecto a los **Docentes**, del total encuestados, el **61% manifestó que el personal no tiene derecho a compensación de tiempo de servicio CTS** y sólo un 39% manifestó lo contrario.

Respecto a los **propietarios y/o administradores**, la tabulación de los datos descriptivos se ha efectuado teniendo en cuenta la Tabla N° 3 referente al total de instituciones educativas particulares del distrito de Rupa Rupa de acuerdo a la proporcionalidad de muestras.

Tabla 48. ¿El personal de la institución está registrado en el libro de planilla de remuneraciones?

DESCRIPCIO	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
N	A		
SI	4	25%	25%
NO	12	75%	100%
TOTALES	16	100%	

Interpretación

De acuerdo a la **pregunta N° 13** del cuestionario ¿El personal de la institución está registrado en el libro de planilla de remuneraciones? podemos apreciar que del total de **propietarios y/o administradores** encuestados, el **75% manifestó que no está registrado en el libro de planilla de remuneraciones** y sólo un 25% manifestó lo contrario.

Tabla 49. *¿El personal tiene acceso a los servicios de ESSALUD?*

DESCRIPCIO N	FRECUENCI A	%	% ACUMULADO
SI	2	13%	13%
NO	14	87%	100%
TOTALES	16	100%	

Interpretación

De acuerdo a la **pregunta N° 15** del cuestionario ¿El personal de la institución tiene acceso a los servicios de ESSALUD? podemos apreciar que del **total de propietarios y/o administradores** encuestados, el **87% manifestó que no está registrado en el libro de planilla de remuneraciones** y sólo un 13% manifestó lo contrario.

Tabla 50. *¿En la boleta de pago se le descuenta por leyes sociales?*

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
SI	2	13%	13%
NO	14	87%	100%
TOTALES	16	100. 00	

Interpretación

De acuerdo a la **pregunta N° 16** del cuestionario ¿En la boleta de pago se le descuenta por leyes sociales? podemos apreciar que del total de **propietarios y/o administradores**

encuestados, el **87%** manifestó que **no está registrado en el libro de planilla de remuneraciones** y sólo un **13%** manifestó lo contrario.

Tabla 51. ¿La institución cumple la jornada de trabajo en el horario establecido?

DESCRIPCIO N	FRECUENCI A	%	% ACUMULADO
SI	16	100%	100%
NO	0	0%	100%
TOTALES	16	100.00	

Interpretación

De acuerdo a la **pregunta N° 17** del cuestionario ¿La institución cumple la jornada de trabajo en el horario establecido? podemos apreciar que del total de **propietarios y/o administradores** encuestados, el **100%** manifestó que **cumple la jornada de trabajo en el horario establecido**.

Tabla 52. ¿El personal goza de vacaciones pagadas?

DESCRIPCIO N	FRECUENCI A	%	% ACUMULADO
SI	2	13%	13%
NO	14	87%	100%
TOTALES	16	100%	

Interpretación

De acuerdo a la **pregunta N° 18** del cuestionario ¿El personal goza de vacaciones? podemos apreciar que del total de **propietarios y/o administradores** encuestados, **87%** manifestó que **el personal no goza de vacaciones** y sólo un **13%** manifestó lo contrario

Tabla 53. ¿El personal percibe gratificaciones y demás beneficios sociales?

DESCRIPCIO N	FRECUENCI A	%	% ACUMULADO
SI	4	25%	25%
NO	12	75%	100%
TOTALES	16	100%	

Interpretación

De acuerdo a la **pregunta N° 19** del cuestionario ¿El personal de la institución percibe gratificaciones y demás beneficios sociales? podemos apreciar que del total de propietarios y/o administradores encuestados, **75% manifestó que el personal no percibe gratificaciones y demás beneficios sociales** y sólo un 25% manifestó lo contrario

Tabla 54. ¿El personal tiene derecho a compensación de tiempo de servicio CTS?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
SI	2	13%	13%
NO	14	87%	100%
TOTALES	16	100%	

Interpretación:

De acuerdo a la **pregunta N° 20** del cuestionario. ¿El personal tiene derecho a compensación de tiempo de servicio CTS? podemos apreciar que del total de **propietarios y/o administradores** encuestados, **el 87 % manifestó que El personal no tiene derecho a compensación de tiempo de servicio CTS** y sólo un 13% manifestó lo contrario.

Respecto a SUNAFIL, la tabulación de los datos descriptivos se ha efectuado teniendo en cuenta el formulario de encuesta realizado al personal encargado SUNAFIL.

Tabla 55. Ud. ¿Tiene conocimiento si todo el personal de la las instituciones esta registrado en el libro de planilla de remuneraciones?

DESCRIPCIO N	FRECUENCI A	%	% ACUMULAD O
SI	0	0%	0%
NO	1	100 %	100%
TOTALES	1	100 %	

Tabla 56. Si marcó NO, indique los motivos

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
No contamos con un sistema de información integrado	1	100%	100%
TOTALES	1	100%	

Interpretación

De acuerdo a la **pregunta N° 9** del cuestionario Ud. ¿Tiene conocimiento si el personal de las instituciones esta registrado en el libro de planilla de remuneraciones? De acuerdo al siguiente cuadro, la representante de SUNAFIL encuestada manifestó que **NO** tiene conocimiento si el personal de las instituciones esta registrado en el libro de planilla de remuneraciones (**100%**). Cuyo motivo principal se debe a que *No cuentan con un sistema de información integrado*. Ud. ¿Tiene conocimiento si las instituciones cumplen la jornada de trabajo en el horario establecido?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
SI	0	0%	0%
NO	1	100%	100%
TOTALES	1	100%	

Tabla 57. Si marcó NO, indique los motivos

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
No contamos con un sistema de información integrado	1	100%	100%
TOTALES	1	100%	

Interpretación

De acuerdo a la **pregunta N° 10** del cuestionario ¿Ud. ¿Tiene conocimiento si las instituciones cumplen la jornada de trabajo en el horario establecido? De acuerdo al siguiente cuadro, la representante de SUNAFIL encuestada manifestó que NO tiene conocimiento si el personal de las instituciones esta registrado en el libro de planilla de remuneraciones (**100%**). Cuyo motivo principal se debe a que *No cuentan con un sistema de información integrado*.

3.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El desconocimiento de la normatividad laboral y la escasa fiscalización de la SUNAFIL, son los factores determinantes que explican el incumplimiento de obligaciones laborales en el Distrito de Rupa Rupa. Asimismo, debemos resaltar que, esta hipótesis es válida debido a los resultados obtenidos en campo, pero también gracias a lo afirmado por otros autores en relación al problema.

3.3.1. Desconocimiento de la normatividad laboral

En la Tabla 9 podemos observar que el 82% de los trabajadores administrativos encuestados, refirieron que existe desinterés por parte de los propietarios y administradores de dar a conocer al personal las normas laborales. En la Tabla 10 se muestra como la principal causa el Desconocimiento de la Normatividad Laboral (50%). Así mismo, el 80% de docentes comparten la misma opinión, ocasionado principalmente por Desconocimiento de la Normatividad Laboral (37%). Por lo que, al ser comparado con los datos de la Tabla 9, cuyos resultados señalan que el 64% de Propietarios y/o Administradores señalan que no existe interés por dar a conocer la normatividad laboral debido principalmente a que no existe obligatoriedad (70%).

Por tal motivo, podemos afirmar que el desconocimiento es uno de los factores que determinan el incumplimiento de obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa. Para nadie es ajena la falta de interés de los propietarios y/o administradores por dar a conocer y/o conocer la normatividad laboral, sea porque no existe obligatoriedad, indiferencia por conocer la norma, escasa capacitación y/o fiscalización de la SUNAFIL, falta de presupuesto y/o por evadir sus obligaciones laborales.

La investigación concuerda con el estudio que realizó **(Pérez Monteza, 2022)** acerca del Efecto del desconocimiento de la normativa laboral de los trabajadores de la microempresa, rubro restaurante-pollería, Chachapoyas, 2019. Este autor enfatiza que los que se encuentran acogidos a este sector desconocen la normatividad laboral, por lo que son víctimas de abusos laborales por parte de sus empleadores, es decir, sueldos por debajo de la remuneración mínima vital, no reconocen los beneficios, en otras palabras, el desconocimiento de la normatividad laboral por parte de los trabajadores es la transgresión de sus derechos laborales fundamentales.

Así mismo **(Bosquez, 2018)**, indica que el desconocimiento de los trabajadores respecto a los derechos laborales en este sector ha afectado su desarrollo en lo social y familiar. Al respecto, la Ley 29981 Ley que crea la SUNAFIL, en su art. 35° establece que las infracciones son la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de salud y en los sistemas de pensiones, ya sean públicos o privados, pese a las demás infracciones establecidas en la normatividad vigente, de acuerdo a la UIT.

(Alonzo Madueño, 2015) Señala que, en la ciudad de Tingo María los trabajadores de ESSALUD no se inscriben conforme las normas establecidas, sino luego de varias renovaciones de los contratos de trabajo. Por otra parte, no registran a sus trabajadores. Además, el empleador utiliza ciertos registros secretos, evadiendo de esta manera el pago de aportaciones.

Coincido con Alonzo, y los otros autores mencionados líneas arriba, en Tingo María el sector de educación privada no es ajena a esta problemática, puesto que si bien es cierto existe 2 tipos de contratos en este rubro, conocidos coloquialmente como los permanentes y los que están a tiempo definitivo (de acuerdo a los resultados obtenidos luego de las encuestas y entrevistas con los implicados), son pocos los empleadores que dan a conocer y/o brindan todos

los beneficios laborales a sus trabajadores, incluso los que gozan de ciertos beneficios laborales no es de acuerdo a los montos establecidos por la normatividad vigente y sólo como un incentivo para el trabajador, aprovechándose de su necesidad y/o desconocimiento sobre la normatividad laboral.

3.3.2. Escasa fiscalización de la SUNAFIL

En la investigación se determinó a través de la encuesta, de acuerdo a la Tabla 28, que el 86% de Trabajadores Administrativos señalan que hace falta de una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa, con la finalidad que puedan llevarse a cabo fiscalizaciones continuas (36%). Así mismo, en las mismas Tablas se puede corroborar que, el 90% de docentes comparten la misma opinión y señalan que esto serviría principalmente para que puedan llevarse a cabo fiscalizaciones continuas (46%).

Al respecto, la (Ley 29981 - Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), MODIFICA LA LEY 28806, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Y LA LEY 27867, LEY ORGÁNICA DE GOBIERNOS REGIONALES, 2012), (Ley N°28806 Ley General de Inspección del Trabajo, 2006) y la (Ley 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, 2002), establece en el art. 4 inciso a) refiere que se debe verificar el cumplimiento de normas laborales.

Para nadie es ajena la poca participación de la SUNAFIL u otra entidad en materia laboral en la ciudad de Tingo María puesto que al no tener una sede en la ciudad dificulta el proceso de Fiscalización Laboral, los resultados del trabajo coinciden con lo que se aprecia en las plataformas digitales respecto a las veces en las que la entidad fiscalizadora se hace presente en nuestra localidad ya sea para fiscalizar y/o orientar a la población respecto a las normas laborales vigentes. Tal es el caso de que, en el año 2016, se instaló en la plaza de armas de la ciudad un módulo de orientación en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo, en donde la Intendente Regional de Huánuco de la SUNAFIL, Dra. Yolanda Koc Medina presidió dicho evento, así mismo, en marzo del 2019 se realizó un operativo inopinado de Fiscalización específicamente al sector privado de educación.

Respecto a la presencia de la SUNAFIL en nuestra localidad, gracias a nuestra encuesta dirigida al representante de la SUNAFIL se conoció que en los últimos 6 meses sólo ha realizado una visita a la ciudad, no ha recibido reportes de incumplimiento de la norma laboral en este sector y en las visitas realizadas no ha encontrado incumplimiento de la norma laboral por lo que no ha realizado sanciones, lo cual no concuerda con los datos obtenidos de las encuestas realizadas al personal y nos permite afirmar que la escasa fiscalización de la SUNAFIL, ya sea porque no hay una sede descentralizada en esta ciudad y/o por carencia de programas de fiscalización es otro factor que determina el incumplimiento de las obligaciones laborales en nuestro Distrito de Rupa Rupa.

La investigación concuerda con el estudio que realizó **(Mendez, 2012)**, quien indica que es importante las estrategias que se usan al momento de desarrollar una Inspección laboral, puesto que la falta de las mismas, no permite visualizar el principal problema, lo que genera una ineficaz e ineficiente cumplimiento de su labor, la cual es verificar los derechos de los trabajadores y brindar oportunidades y condiciones laborales óptimas para el desarrollo del trabajo, siendo esto una causa que origina el incumplimiento de obligaciones en el país de Guatemala. Al respecto, afirmo lo establecido por este autor puesto que, si bien no existe una sede descentralizada de los órganos de supervisión en la ciudad de Tingo María, la falta de estrategias respecto a los planes de fiscalización que se llevan a cabo eventualmente imposibilita el cumplimiento eficiente e ineficaz de su labor.

(Alonzo Madueño, 2015) concluye en su investigación expresando que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo para Tingo María, y ESSALUD presentan deficiencias puesto que no existe supervisión para una aplicación oportuna y un adecuado cumplimiento de las normas legales a pesar de contar con las facultades discrecionales, para efectuar investigaciones, pruebas o exámenes.

Afirmo lo establecido por los autores mencionados, de forma negligente, hay empleadores que incumplen las obligaciones laborales sin pensar que pueden sancionados. Sin embargo, al ver la poca presencia de las entidades de Fiscalización Laboral en nuestra ciudad, los empleadores continúan cometiendo abusos en contra de los trabajadores al evadir sus obligaciones laborales y/o cumpliendo a medias con ciertos beneficios o con montos que no sean de acuerdo a lo establecido por la normatividad laboral.

3.4. CONTRASTACIÓN Y VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS PLANTEADA.

3.4.1. Hipótesis planteada.

La hipótesis es una conexión entre la teoría y la realidad empírica, es una respuesta al problema de la investigación, es decir, es quien orienta la investigación, las cuales se pueden probar de forma directa, de acuerdo a la obtención de datos cuantitativos o de forma indirecta, contrastando la información a través de teorías que sustenten el problema. En tal sentido, la hipótesis sometida a prueba fue: El desconocimiento de la normatividad laboral y la escasa fiscalización de la SUNAFIL, son factores que dificultan el cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa.

3.4.2. Resultados obtenidos.

En el marco teórico de la investigación se ha desarrollado la revisión de literatura correspondiente a las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa y el problema de investigación y sus causas (Supra). Se describe la realidad problemática del incumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito. Se ha corroborado que el Desconocimiento de la normatividad laboral y la Escasa fiscalización de la SUNAFIL, son factores que dificultan el cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa.

La ley 29981 – SUNAFIL, supervisa que se cumpla las normas, fiscalizando, brindando asistencia técnica y orientado a los empleados, también impone sanciones por incumplimiento de normas ejerciendo la facultad de ejecución coactiva, la cual concuerda con el (DECRETO SUPREMO N° 005-2021-ED Reglamento de las Instituciones Privadas de Educación Básica y Educación, 2006), quien en su Art 31, manifiesta que, todo el personal del sector educación privada, en casos de régimen y beneficios laborales se deben regir por normas laborales de la actividad privada. Las obligaciones laborales ya sean remunerativas o no que sean a favor de los trabajadores en una entidad, teniendo en cuenta que existen obligaciones a corto o largo plazo y también al término del vínculo laboral, tal y como lo he señalado anteriormente. Bajo este contexto, los resultados de la investigación presentados en el Capítulo

III, pone en evidencia el incumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa.

3.4.3. Contrastación y verificación.

La contrastación de la hipótesis de investigación planteada se ha llevado a cabo en base a los objetivos propuestos, los mismos que se han alcanzado en el desarrollo de la investigación. En el marco teórico de la investigación, se ha definido todos los aspectos referidos a las obligaciones labores. Bajo este contexto, el modelo de investigación por objetivos, ha consistido en relacionar en primer lugar los problemas con los objetivos de la investigación, luego tomar como referencia el objetivo general para contrastarlo con los objetivos específicos, los que nos han llevado a determinar las conclusiones del trabajo, para luego derivar en la conclusión final, la misma que ha resultado concordante en un 100% con la hipótesis planteada; por tanto, se da por aceptada la hipótesis del investigador por los fundamentos expuestos y el análisis de campo realizado (Ver tabla 61).

Tabla 58. Verificación de la Hipótesis.

VARIABLES/ SUB HIPÓTESIS	VERIFICACIÓN
1. El desconocimiento de la normatividad laboral es un factor determinante en el cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa.	Se pudo verificar esta sub hipótesis, mediante el análisis teórico-conceptual y datos de campo a través de las preguntas números 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 del cuestionario efectuado a los trabajadores administrativos. También por las preguntas 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 del cuestionario dirigido a los

	<p>docentes. Por otro lado, por las preguntas 4,5,6,7,8 y 9 de la guía de entrevista dirigido a los propietarios y/o administradores y por las preguntas 3 y 4 de la guía de entrevista dirigido al jefe de la Sunafil. Se pudo corroborar que efectivamente, existe desconocimiento de la normatividad laboral.</p>
<p>2. La escasa fiscalización de la SUNAFIL es otro factor que obstaculiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa.</p>	<p>Se pudo verificar esta sub hipótesis, mediante el análisis teórico-conceptual y datos de campo a través de las preguntas números 11,12 y 13 del cuestionario efectuado a los trabajadores administrativos.</p> <p>También por las preguntas 11,12 y 13 del cuestionario dirigido a los docentes. Por otro lado, por las preguntas 10,11 y 12 de la guía de entrevista dirigido a los propietarios y/o administradores y por las preguntas 5,6,7 y 8 de la guía de entrevista dirigido al jefe de la Sunafil. Se pudo corroborar que efectivamente, existe escasa fiscalización de la SUNAFIL.</p>

CONCLUSIONES

En función a los resultados obtenidos de la investigación realizada se concluye que:

1. Las Instituciones educativas particulares se crearon a fin de brindar una mejor calidad y eficiencia del servicio educativo, los padres de familia de diferentes ciudades optan por este sector, puesto que consideran que ofrecen mejores condiciones de aprendizaje para sus hijos y hacen lo posible para pagar por ella. En la ciudad de Tingo María, se ha notado un crecimiento constante, que se observa tanto en infraestructura como en alumnado. Sin embargo, con esta investigación se ha determinado que existen dificultades en cuanto al cumplimiento de obligaciones laborales. En el estudio realizado se ha determinado que la escasa fiscalización es el principal factor de incumplimiento de obligaciones laborales en este sector, demostrado en la presente investigación con un 86% y 90% en cuanto a Trabajadores Administrativos y Docentes respectivamente.

2. En la Tabla 9 podemos observar que el 82% de los trabajadores administrativos encuestados y el 80% de docentes refirieron que existe desinterés por parte de los propietarios y administradores de dar a conocer al personal las normas laborales. En la Tabla 10 se muestra que el Desconocimiento de la Normatividad Laboral (50%) (37%), es el principal factor según los Trabajadores Administrativos y Docentes respectivamente. Por lo que, al ser comparado con los datos de la Tabla 17, cuyos resultados muestran que el 64% de Propietarios y/o Administradores señalan que no existe interés por dar a conocer la normatividad laboral debido principalmente a que no existe obligatoriedad (70%), podemos afirmar que el desconocimiento es uno de los factores que determinan el incumplimiento de obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa. La labor de cumplimiento de la normatividad laboral le corresponde a SUNAFIL, a través de capacitaciones y/o firmas de convenios con Instituciones ubicadas en nuestra localidad.

3. Se determinó una escasa fiscalización de la SUNAFIL ya que, de acuerdo a la Tabla 28 el 86% de Trabajadores Administrativos señalan que hace falta una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa, con la finalidad que puedan llevarse a cabo fiscalizaciones continuas (36%). Así mismo, en las misma Tabla se puede corroborar que, el 90% de docentes comparten la misma opinión y señalan que esto serviría principalmente para que puedan llevarse a cabo fiscalizaciones continuas (46%).

RECOMENDACIONES

Tomando en consideración la investigación realizada, proponemos lo siguiente, a fin de mejorar el cumplimiento de obligaciones laborales de las Instituciones educativas particulares del distrito de Rupa Rupa.

1. En el sector de educación privada, las obligaciones laborales tienen ciertas peculiaridades a analizar por lo que es fundamental revisar las normas vigentes, toda persona ya sea natural o jurídica, tiene el derecho de promover y conducir instituciones educativas, según el artículo 15 de la Constitución que nos rige, por lo que la norma nos muestra cuales son los requisitos para ser quien dirige y labora en este sector y especifica sus derechos y obligaciones. En consecuencia, el Estado debe supervisar la aplicación correcta de disposiciones laborales a fin de que no se sigan cometiendo abusos en contra de los trabajadores al evadir sus obligaciones y/o cumpliendo a medias con ciertos beneficios o con montos que no sean de acuerdo a lo establecido por la normatividad laboral.

2. La tarea de dar a conocer la normatividad laboral no solamente descansa en los propietarios y /o administradores de este sector, sino también es competencia de SUNAFIL de brindar capacitaciones referentes a los derechos laborales de los empleados. Asimismo, dentro de sus funciones deben realizar convenios, con las universidades y/o colegios profesionales de nuestra localidad, a fin de promover y/o garantizar el cumplimiento de orden jurídico - social laboral acorde a lo establecido en los objetivos de la Ley 29981.

3. Si bien la SUNAFIL, no cuenta con una sede en la ciudad de Tingo María, debe programar un plan de fiscalización con visitas más frecuentes a nuestra ciudad, a fin de realizar una adecuada supervisión. Por otra parte, debe realizar programas de capacitación en nuestra localidad, como anteriormente lo hacía, a fin de que la población tenga conocimiento sobre la normatividad laboral vigente y puedan alzar la voz en caso de vulneración de derechos, se debe implementar un sistema de información integrado que le permita conocer la situación de cada institución educativa en este y otros distritos de nuestro país

BIBLIOGRAFÍA

- Alonzo Madueño, K. P. (2015). *Infracciones laborales de las MYPEs y su implicancia en los trabajadores de Tingo Maria*. Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo Maria.
- Alos Moner, R., y Artiles, A. M. (2002). *Teorías del conflicto y negociación laboral*. Universidad Abierta de Cataluña.
- Blanch Ribas, J. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales: Fundamentos*. Editorial UOC.
- Bosquez, L. (2018). *Desconocimiento de los derechos laborales del trabajador rural en el Recinto La Chorrera, Parroquia Balsapamba, Cantón SanMiguel*. Repositorio Institucional de la UEB, Guaranda, Ecuador.
- Calderon Espinoza, C. K. (2015). *Evaluación de la Rentabilidad de las Instituciones Educativas Particulares en la Provincia de Leoncio Prado*. Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María.
- Casquina Alca, E. (2019). *Incidencia de factores humanos en la fiscalización laboral. Caso: Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en la provincia de Mariscal Nieto, región de Moquegua, durante los años 2016 y 20*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Chino Choquenaira,, M., y Eláez Ramirez, R. (2018). *Derechos y Beneficios laborales de los trabajadores de las MYPES en el distrito del Cusco y el empleo digno*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- DECRETO SUPREMO N° 005-2021-ED Reglamento de las Instituciones Privadas de Educación Básica y Educación. (26 de Abril de 2006). *Diario Oficial El Peruano*.
- García Garnica, A., y Taboada Ibarra, E. L. (2012). *Teoría de la empresa: las propuestas de Coase, Alchian y Demsetz, Williamson, Penrose y Nooteboom*. *Economía: teoría y práctica*(36).

Latapi Ramirez, M. (06 de Diciembre de 2011). Obligaciones Laborales.

Ley 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. (2002). *Diario Oficial El Peruano* .
https://www.mimp.gob.pe/ogd/pdf/2014-ley-organica-de-gobiernos-regionales_27867.pdf

Ley 29981 - Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), MODIFICA LA LEY 28806, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Y LA LEY 27867, LEY ORGÁNICA DE GOBIERNOS REGIONALES. (2012). *Normas Legales*.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-crea-la-superintendencia-nacional-de-fiscalizacion-l-ley-n-29981-888965-4/>

Ley N°28806 Ley General de Inspección del Trabajo. (2006). *Diario Oficial El Peruano - Normas Legales*.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/\\$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf)

Linacero, G., y Vallejo, A. (2004). *La Administración de Recursos Humanos en los Colegios Privados de Guatemala y su Relación con el Rendimiento Laboral*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Martín Artiles, L. A. (2003). *Teoría clásica de las relaciones laborales*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.

Mendez, M. (2012). *Causas que originan el incumplimiento de las obligaciones de la inspección general de trabajo y que provocan violación de los derechos del trabajador*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Pérez Monteza, L. R. (2022). *Efecto del desconocimiento de la normativa laboral de los trabajadores de la microempresa, rubro restaurante- pollería Chachapoyas*. Chachapoyas.

Real Academia Española. (2001). *Diccionario*. <http://lema.rae.es/drae/?val=estrategia>

Sánchez, J. M. (2000). *Negociacion Colectiva y Código de Conducta: Diagnostico y propuesta para los sindicatos de Nestlé en America latina.*

SUNAT. (s.f.). *Regimen tributario de las Instituciones educativas particulares.*
<https://docs.google.com/presentation/d/1hmMIPppzIE-yGQNSouXLOoWTtD8uJy6Fw4TVgJj5fVU/htmlpresent>

Ucha, F. (Abril de 2012). Definicion ABC.
<https://www.definicionabc.com/general/desconocer.php>

ANEXOS

ANEXO 1

TÍTULO: “FACTORES QUE DIFICULTAN EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES EN EL DISTRITO DE RUPA RUPA”

<i>PROBLEMAS</i>	<i>OBJETIVOS</i>	<i>HIPÓTESIS</i>	<i>VARIABLES</i>	<i>METODOLOGÍA</i>	<i>TÉCNICA E INSTRUMENTOS</i>
<p>Interrogante principal. ¿Cuáles son los factores que dificultan el cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa?</p> <p>Interrogantes específicas. ❖ ¿Cuál es la realidad del incumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa?</p>	<p>Objetivo principal. Conocer y analizar los factores que dificultan el cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa</p> <p>Objetivos específicos. ❖ Conocer y estudiar la realidad del incumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa ❖ Determinar si el desconocimiento de la normatividad laboral es un factor</p>	<p>Hipótesis principal. El desconocimiento de la normatividad y la escasa fiscalización de la SUNAFIL, son factores que dificultan el cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa.</p> <p>Hipótesis específicas. ❖ Al conocer la realidad del incumplimiento de las obligaciones laborales permitirá la solución de su problemática. ❖ El desconocimiento de la normatividad laboral es un factor determinante en el cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa.</p>	<p>A. VARIABLE INDEPENDIENTE: X = Desconocimiento de la normatividad laboral ✓ Escasa capacitación laboral de la empresa. ✓ Indiferencia por conocer la norma laboral de las instituciones educativas particulares. ✓ Escasa capacitación laboral de la SUNAFIL.</p> <p>Z = Escasa fiscalización de la SUNAFIL ✓ Falta de una sede descentralizada en Tingo María ✓ Carencia de planes y programas de fiscalización ✓ Falta de personal especializado.</p> <p>B. VARIABLE DEPENDIENTE</p>	<p>Tipo de Investigación: De acuerdo a los objetivos planteados, el presente estudio reúne las condiciones suficientes para ser calificado como una investigación de tipo aplicada, en razón que responderá a las interrogantes correspondientes a los factores que dificultan el cumplimiento de las obligaciones laborales en las instituciones educativas particulares en el distrito de Rupa Rupa.</p> <p>Nivel de Investigación: Por las características del problema planteado, el presente trabajo de investigación es de nivel</p>	<p>Técnicas: ➤ Entrevistas: Servirá para conocer las opiniones de los administradores y/o autoridades de las instituciones educativas particulares del Distrito de Rupa Rupa como también a los representantes de la SUNAFIL respecto al incumplimiento de las obligaciones laborales ➤ Técnicas de fichaje: Para recopilar información de los conceptos básicos referentes a la investigación. ➤ Encuestas: Se aplicarán a los docentes y/o trabajadores, para conocer su nivel de conocimiento sobre los</p>

<p>Rupa?</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿El desconocimiento de la normatividad laboral será un factor determinante en el incumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa? ❖ ¿La escasa fiscalización de la SUNAFIL será otro factor que obstaculiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa? 	<p>determinante en el cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Analizar si la escasa fiscalización de la SUNAFIL será otro factor que obstaculiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La escasa fiscalización de la SUNAFIL es otro factor que obstaculiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa. 	<p>Y= Incumplimiento de las obligaciones laborales de las IEP en el distrito de Rupa Rupa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Jornadas de trabajo y horarios ✓ Vacaciones ✓ Gratificaciones ✓ Compensación por tiempo deservicios. 	<p>descriptivo-explicativo.</p> <p>Diseño de Investigación:</p> <p>De acuerdo a la naturaleza del problema planteado, el presente trabajo de investigación se caracteriza con el diseño ex post- facto. Por cuanto, se identificó el problema, en base a lo cual, se ha propuesto la solución correspondiente a través de la hipótesis. Asimismo, se han propuesto los objetivos que persigue la investigación,</p>	<p>beneficios laborales.</p> <p>➤ Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cédula de entrevista. Se aplicará a los empresarios para conocer su opinión sobre el objeto de estudio. ▪ Fichas bibliográficas y hemerográficas. Permitirá hacer notaciones textuales y bibliográficas. ▪ Cuestionario de encuesta. Este instrumento de medición estructurado se aplicará al total de la población objeto de estudio, usando un método de muestreo aleatorio simple.
---	---	--	---	--	---

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE ENCUESTA ANÓNIMO

(Dirigido a Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas
Particulares del Distrito Rupa Rupa)

I. INTRODUCCIÓN:

Muy buenos días (tardes) mi nombre es **Patricia Milagros Ruiz Tarazona**, soy estudiante de Contabilidad de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María, el presente cuestionario tiene como finalidad de recabar información relevante para el trabajo de investigación titulado: “*Factores de cumplimiento de las Obligaciones Laborales de las Instituciones Educativas Particulares en el Distrito de Rupa Rupa.*”. La información que nos proporcionará es estrictamente confidencial y será de mucha utilidad para alcanzar los objetivos de la investigación, anticipadamente agradecemos sus respuestas.

II. ASPECTOS GENERALES:

1. Género

a. Masculino..... b. Femenino.....

2. Cuál es el cargo que desempeña

.....
.....

3. ¿Cuánto tiempo viene prestando su servicio en la Institución?

a. Hasta 2 años b. Entre 2–5 años c. Más de 5 años
d.

Otros:.....

III. NORMATIVIDAD LABORAL-PROPIETARIO Y ADMINISTRADORES:

4. ¿Existe interés por parte de los propietarios y administradores de dar a conocer al personal las normas laborales?

a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique el motivo:

a. Indiferencia al respecto.....
b. No dan charlas sobre normatividad laboral.....

- c. Desconocen la normatividad laboral.....
- d. Otros:.....
- ..

5. ¿Los propietarios y administradores publican las normas laborales en el periódico mural de la institución?

- a. Si.....
- b. No.....

Si marcó “No”, indique los motivos:

- a. Irresponsabilidad de la Institución.....
- b. Indiferencia del administrador.....
- c. Desconocimiento normativo.....
- d. Otros:.....

6. ¿Existe interés por parte de los propietarios y administradores para capacitar al personal en materia laboral?

- a. Si.....
- b. No.....

Si marcó “No”, indique el motivo:

- a. Indiferencia de los propietarios.....
- b. Aducen falta de presupuesto.....
- c. Falta de obligatoriedad y control de la SUNAFIL.....
- d. Otros:.....

7. ¿Los propietarios y administradores han concertado en la institución charlas sobre normas laborales?

- a. Si.....
- b. No.....

Si marcó “No”, indique los motivos:

- a. Irresponsabilidad de la Institución.....
- b. Indiferencia del Administrador.....
- c. Incumplimiento normativo.....
- d. Otros:.....

8. ¿Los propietarios y administradores les han pagado alguna capacitación en materia laboral?

- a. Si.....
- b. No.....

Si marcó “No”, indique los motivos:

- a. Irresponsabilidad de la Institución.....
- b. Indiferencia del propietario.....

- c. Nunca se ha solicitado.....
- d. Otros:.....

9. ¿La institución ha recibido capacitación en materia laboral por parte de la SUNAFIL?

- a. Si.....
- b. No.....

Si marcó “No”, indique cuál cree que sea el motivo:

- a. Indiferencia de las autoridades de trabajo.....
- b. Poca importancia de las autoridades respecto laboral.....
- c. Otros:
.....

10. ¿Cuál es el régimen laboral en el que se encuentran acogidos?

- a. Régimen General
- b. Ley Mype.....
- c. Otros:.....

IV. FISCALIZACIÓN DE LA SUNAFIL:

11. ¿Hace falta una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa?

- a. Si.....
- b. No.....

Si marcó “Si”, indique los motivos:

- a. Para una denuncia rápida de los abusos laborales.....
- b. Para un mejor control del cumplimiento de las normas laborales.....
- c. Para que se lleve a cabo fiscalizaciones continuas.....
- d. Otros:.....

12. ¿Durante su permanencia alguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral?

- a. Si.....
- b. No.....

Si marcó “No”, indique los motivos:

- a. Falta de una sede descentralizada en Tingo María.....
- b. Inadecuada política de control y Fiscalización.....
- c. Carencia de planes y programas de fiscalización.....
- d. Otros:.....

13. ¿Alguna vez la institución ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral?

a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique cuál cree que sea el motivo:

a. Falta de fiscalización de la SUNAFIL.....

b. Falta de control normativo de la SUNAFIL.....

c. Otros:

V. CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES

14. ¿El personal de la institución está registrado en el libro de planilla de remuneraciones?

a. Si..... b. No.....

15. ¿El personal tiene acceso a los servicios de ESSALUD?

a. Si..... b. No.....

16. ¿En la boleta de pago se le descuenta por reyes sociales?

a. Si..... b. No.....

17. ¿La institución cumple la jornada de trabajo en el horario establecido?

a. Si..... b. No.....

18. ¿El personal goza de vacaciones?

a. Si..... b. No.....

19. ¿El personal percibe gratificaciones y demás beneficios sociales?

a. Si..... b. No.....

20. ¿El personal tiene derecho a compensación de tiempo de servicio CTS?

a. Si..... b. No.....

¡Gracias por su tiempo valioso!

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE ENCUESTA ANÓNIMO

(Dirigido a todos los Docentes de las Instituciones Educativas Particulares del Distrito Rupa Rupa)

I. INTRODUCCIÓN:

Muy buenos días (tardes) mi nombre es **Patricia Milagros Ruiz Tarazona**, soy estudiante de Contabilidad de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María, el presente cuestionario tiene como finalidad de recabar información relevante para el trabajo de investigación titulado: “*Factores de cumplimiento de las Obligaciones Laborales de las Instituciones Educativas Particulares en el Distrito de Rupa Rupa.*”. La información que nos proporcionará es estrictamente confidencial y será de mucha utilidad para alcanzar los objetivos de la investigación, anticipadamente agradecemos sus respuestas.

II. ASPECTOS GENERALES:

1. Género

a. Masculino..... b. Femenino.....

2.Cuál es el cargo que desempeña

.....

...

3. ¿Cuánto tiempo viene prestando su servicio en la Institución?

a. Hasta 2 años b. Entre 2–5 años c. Más de 5 años

d. Otros:.....

III. NORMATIVIDAD LABORAL-PROPIETARIO Y ADMINISTRADORES:

4. ¿Existe interés por parte de los propietarios y administradores de dar a conocer al personal las normas laborales?

a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique el motivo:

a. Indiferencia al respecto.....

b. No dan charlas sobre normatividad laboral.....

c. Desconocen la normatividad laboral.....

d. Otros:.....

5. ¿Los propietarios y administradores publican las normas laborales en el periódico mural de la institución?

a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique los motivos:

a. Irresponsabilidad de la Insti

b. Indiferencia del administrador.....

c. Desconocimiento normativo.....

d. Otros:.....

6. ¿Existe interés por parte de los propietarios y administradores para capacitar al personal en materia laboral?

a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique el motivo:

a. Indiferencia de los propietarios.....

b. Aducen falta de presupuesto.....

c. Falta de obligatoriedad y control de la SUNAFIL.....

d. Otros:.....

7. ¿Los propietarios y administradores han concertado en la institución charlas sobre normas laborales?

a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique los motivos:

a. Irresponsabilidad de la Institución.....

b. Indiferencia del Administrador.....

c. Incumplimiento normativo.....

d. Otros:.....

8. ¿Los propietarios y administradores les han pagado alguna capacitación en materia laboral?

a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique los motivos:

a. Irresponsabilidad de la Institución.....

b. Indiferencia del propietario.....

c. Nunca se ha solicitado.....

d. Otros:.....

9. ¿La institución ha recibido capacitación en materia laboral por parte de la SUNAFIL?

- a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique cuál cree que el motivo:

- a. Indiferencia de las autoridades de trabajo.....
b. Poca importancia de las autoridades al aspecto laboral.....
c. Otros:

10. ¿Cuál es el régimen laboral en el que se encuentran acogidos?

- a. Régimen General
b. Ley Mype.....
c. Otros:.....

IV. FISCALIZACIÓN DE LA SUNAFIL:

11. ¿Hace falta una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en el Distrito de Rupa Rupa?

- a. Si..... b. No.....

Si marcó “Si”, indique los motivos:

- a. Para una denuncia rápida de los abusos laborales.....
b. Para un mejor control del cumplimiento de las normas laborales...
c. Para que se lleve a cabo fiscalizaciones continuas.....
d. Otros:.....

12. ¿Durante su permanencia alguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral?

- a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique los motivos:

- a. Falta de una sede descentralizada en Tingo María.....
b. Inadecuada política de control y Fiscalización.....
c. Carencia de planes y programas de fiscalización.....
d. Otros:.....

13. ¿Alguna vez la institución ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral?

- a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique cuál cree que sea el motivo:

- a. Falta de fiscalización de la SUNAFIL.....
- b. Falta de control normativo de la SUNAFIL.....
- c. Otros:

V. CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES

14. ¿Los Docentes de la institución están registrado en el libro de planilla de remuneraciones?

- a. Si.....
- b. No.....

15. ¿Los Docentes tienen acceso a los servicios de ESSALUD?

- a. Si.....
- b. No.....

16. ¿En la boleta de pago se le descuenta por leyes sociales?

- a. Si.....
- b. No.....

17. ¿La institución cumple la jornada de trabajo en el horario establecido?

- a. Si.....
- b. No.....

18. ¿Los Docentes gozan de vacaciones?

- a. Si.....
- b. No.....

19. ¿Los Docentes perciben gratificaciones y demás beneficios sociales?

- a. Si.....
- b. No.....

20. ¿Los Docentes tienen derecho a compensación de tiempo de servicio CTS?

- a. Si.....
- b. No.....

¡Gracias por su tiempo valioso!

ANEXO 4

GUIA DE ENTREVISTA

(Dirigido al Propietario/Administrador de la Institución
Educativa Particular)

I. INTRODUCCIÓN:

Sr o Sra. Administrador (a), la presente Guía de Entrevista tiene como finalidad obtener información para desarrollar el trabajo de investigación de la Facultad de Ciencias Contables de la UNAS titulada "**Factores de cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares de Distrito de Rupa Rupa**". Es de aclarar que la información brindada por usted es exclusivamente para dicho trabajo de investigación.

II. ASPECTOS GENERALES:

1. Género

a. Masculino..... b. Femenino.....

2. ¿Cuál es su profesión?

a. Contador Público Colegiado.....
b. Administrador de empresas.....
c. Economista.....
d. Profesor.....
e. Otros:.....

3. Tiempo en el Cargo.

..... Años

III. NORMATIVIDAD LABORAL-PROPIETARIO Y ADMINISTRADORES:

4. ¿Ud. Da a conocer al personal las normas laborales?

a. Si..... b. No.....

Si marcó "No", indique el motivo:

a. No existe obligatoriedad.....
b. Solo a los trabajadores que soliciten.....
c. Otros:.....

5. ¿Ud. publica las normas laborales en el periódico mural de la institución?

- a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique los motivos:

- a. No es de costumbre hacerlo.....
b. Tal vez si el promotor lo autoriza.....
c. No existe obligatoriedad.....
d. Otros:.....

6. ¿Usted ha concertado convenios con alguna institución para capacitar a los trabajadores administrativos y docentes en materia de normas laborales?

- a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique el motivo:

- a. Las normas laborales son publicadas en el diario oficial “El Peruano”....
b. No es asunto prioritario para la institución.....
c. Otros:.....

7. ¿Ha concertado Ud. en la institución charlas sobre normas laborales?

- a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique los motivos:

- a. No es prioritario para la institución.....
b. No existe obligatoriedad de hacerlo.....
c. Otros:.....

8. ¿Cómo institución Ud. ha pagado alguna capacitación particular en materia laboral a los docentes y trabajadores administrativos?

- a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique los motivos:

- a. No está en el plan de capacitación de la institución.....
b. Falta de presupuesto institucional.....
c. Otros:.....

9. ¿Cuál es el régimen tributario al que se encuentra acogido esta institución educativa privada?

- a. Régimen General
b. Ley MYPES
c. Otros:.....

FISCALIZACIÓN DE LA SUNAFIL:

10. ¿Hace falta una sede descentralizada del Ministerio de Trabajo en la ciudad de Tingo María?

- a. Si..... b. No.....

Si marcó "No", indique los motivos:

- a. Para que se lleve a cabo fiscalizaciones continuas
b. Para un mejor control del cumplimiento de las normas laborales.....
c. Otros:.....

11. ¿Durante su permanencia alguna autoridad de trabajo ha visitado la institución con fines de control del cumplimiento de la norma laboral?

- a. Si..... b. No.....

Si marcó "No", indique los motivos:

- a. Falta de una sede descentralizada en Tingo María.....
b. Inadecuada política de control y fiscalización.....
c. Carencia de programas de fiscalización.....
d. Otros:.....

12. ¿Alguna vez la institución ha sido sancionada por incumplimiento de la norma laboral?

- a. Si..... b. No.....

Si marcó "No", indique los motivos:

- a. Falta de una sede descentralizada en Tingo María.....
b. Inadecuada política de control y fiscalización.....
c. Otros:.....

OBLIGACIONES LABORALES

13. ¿Todo el personal de la institución está registrado en el libro de planilla de remuneraciones?

- a. Si..... b. No.....

14. ¿El pago de los servicios que prestan los docentes y trabajadores administrativos a la institución se hace con boleta de pago?

- a. Si..... b. No.....

15. ¿El personal que labora en la institución tiene acceso a los servicios de

ESSALUD?

a. Si..... b. No.....

16. ¿En la boleta de pago al personal que labora en la institución se le descuenta por leyes sociales?

a. Si..... b. No.....

17. ¿La institución cumple la jornada de trabajo en el horario establecido?

a. Si..... b. No.....

18. ¿Los trabajadores de la institución gozan de vacaciones?

a. Si..... b. No.....

19. ¿Los Trabajadores de la institución perciben gratificaciones y demás beneficios sociales?

a. Si..... b. No.....

20. ¿Los Trabajadores de la institución tienen derecho a compensación de tiempo de servicio CTS?

a. Si..... b. No.....

¡Gracias por su tiempo valioso!

ANEXO 5

GUIA DE ENTREVISTA

(Dirigido al jefe de la SUNAFIL)

I. INTRODUCCIÓN:

Sr (a) Jefe de la SUNAFIL, la presente Guía de Entrevista tiene como finalidad obtener información para desarrollar el trabajo de investigación de la Facultad de Ciencias Contables de la UNAS titulada **“Factores de cumplimiento de las obligaciones laborales de las instituciones educativas particulares en el Distrito de Rupa Rupa.”** Es de aclarar que la información brindada por usted es exclusivamente para dicho trabajo de investigación.

II. ASPECTOS GENERALES:

1. Género

- a. Masculino..... b. Femenino.....

2. ¿Cuál es su profesión?

- a. Contador Público Colegiado.....
b. Administrador de empresas.....
c. Economista.....
d. Profesor.....
e. Otros:.....

III. NORMATIVIDAD

LABORAL-PROPIETARIO

Y

ADMINISTRADORES:

3. ¿La SUNAFIL capacita en materia laboral a las instituciones educativas particulares de Tingo María?

- a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique el motivo:

- a. Plan de capacitación restringido.....
b. No tenemos personal para dicha labor.....
c. Solo se capacita cuando lo solicitan.....
d. Otros:.....

4. ¿La SUNAFIL ha recibido alguna solicitud de las instituciones educativas

particulares de Tingo María para que los trabajadores administrativos y docentes puedan capacitarse en materia laboral?

- a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique el motivo:

- a. Indiferencia de la directiva institucional.....
b. Falta de mayor presencia de la Sunafil.....
c. Otros:.....

IV. FISCALIZACIÓN DE LA SUNAFIL:

5. ¿Alguna vez ha recibido reportes de incumplimiento de normatividad laboral en las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María?

- a. Si..... b. No.....
c. Otros:.....

6. ¿La SUNAFIL ha sancionado a alguna institución educativa particular de la ciudad de Tingo María por incumplimiento de la norma laboral?

- a Si..... b. No.....
c. Otros:.....

7. ¿Efectúa labores de fiscalización a las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María para garantizar el cumplimiento de la norma laboral?

- a Si..... b. No.....
c. Otros:.....

8. ¿En los últimos 6 meses cuantas veces a efectuado labores de fiscalización a las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María para garantizar el cumplimiento de la norma laboral?

- a. 1 vez.....
b. 2 veces.....
c. 3 veces.....
d. Otros:.....

V. INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES

9. Ud. ¿Tiene conocimiento si todo el personal de las instituciones está registrado en el libro de planilla de remuneraciones?

a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique los motivos:

.....

10. ¿Ud. ¿Tiene conocimiento si las instituciones cumplen la jornada de trabajo en el horario establecido?

a. Si..... b. No.....

Si marcó “No”, indique los motivos:

.....

¡Gracias por su tiempo valioso!

**ANEXO 6 MATRIZ DE PROCESAMIENTO DE DATOS PARA EL ANÁLISIS ESTADÍSTICO POR CADA UNA DE LAS
VARIABLES (POR NIVELES)**

NIVEL INICIAL

N°	GENERO	TIEMPO EN EL CARGO	P4	P5	P6	P7	P8	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
2	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
3	FEMENINO	Más de 5 años	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
4	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
5	FEMENINO	Entre 2-5 años	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2
6	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2
7	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
8	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2
9	FEMENINO	Más de 5 años	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
10	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2
11	MASCULINO	Hasta 2 años	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
12	FEMENINO	Hasta 2 años	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2
13	FEMENINO	Entre 2-5 años	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
14	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
15	FEMENINO	Más de 5 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
16	FEMENINO	Hasta 2 años	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2
17	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
18	FEMENINO	Más de 5 años	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
19	FEMENINO	Hasta 2 años	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2
20	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2
21	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
22	MASCULINO	Entre 2-5 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
23	FEMENINO	Entre 2-5 años	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1
24	FEMENINO	Más de 5 años	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
25	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2

26	FEMENINO	Entre 2-5 años	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2
		SI =	6	5	7	4	4	5	22	23	0	9	9	9	17	5	9	2
		NO=	20	21	22	22	22	21	4	3	26	17	17	17	9	21	17	24

DOCENTES PRIMARIA

N°	GENERO	TIEMPO EN EL CARGO	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
2	FEMENINO	Más de 5 años	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2
3	MASCULINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
4	FEMENINO	Más de 5 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
5	MASCULINO	Entre 2-5 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2
6	MASCULINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
7	FEMENINO	Más de 5 años	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1
8	FEMENINO	Entre 2-5 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
9	MASCULINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
11	FEMENINO	Más de 5 años	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2
12	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
13	MASCULINO	Más de 5 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
14	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
15	MASCULINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
16	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
17	FEMENINO	Entre 2-5 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2
18	FEMENINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	FEMENINO	Entre 2-5 años	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2
20	MASCULINO	Entre 2-5 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2

11	MASCULINO	Entre 2-5 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
12	FEMENINO	Más de 5 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
13	MASCULINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
14	FEMENINO	Más de 5 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2		
15	FEMENINO	Entre 2-5 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
16	MASCULINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
			SI =		3	4	3	2	2	2	14	4	0	5	5	5	9	3	5	3
			NO=		13	12	13	14	14	14	2	12	16	11	11	11	7	13	11	13

CUADRO CONSOLIDADO DOCENTES - ANALISIS ESTADÍSTICO

DESCONO CMIENTO	VARIABLES PREGUNTAS	NIVEL INICIAL				NIVEL PRIMARIA				NIVEL SECUNDARIA				TOTALES			
		N		%		N		%		N		%		N		%	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
P4	6	20	23%	77%	5	23	18%	82%	3	13	19%	81%	14	56	20%	80%	
P5	5	21	19%	81%	4	24	14%	86%	4	12	25%	75%	13	57	19%	81%	
P6	7	19	27%	73%	5	23	18%	82%	3	13	19%	81%	15	55	21%	79%	
P7	4	22	15%	85%	4	24	14%	86%	2	14	13%	87.5%	10	60	14%	86%	

ESCASA FISCALIZA	P8	4	22	15%	85%	1	27	4%	96%	2	14	13%	87.5%	7	63	10%	90%
	P9	5	21	19%	81%	2	26	7%	93%	2	14	13%	87.5%	9	61	13%	87%
	P11	22	4	85%	15%	27	1	96%	4%	14	2	87.5%	13%	63	7	90%	10%
	P12	23	3	88%	12%	6	22	21%	79%	4	12	25%	75%	33	37	47%	53%
	P13	0	26	0%	100%	0	28	0%	100%	0	16	0%	100%	0	70	0%	100%
OBLIGACIONES LABORALES	P14	9	17	35%	65%	11	17	39%	61%	5	11	31%	69%	25	45	36%	64%
	P15	9	17	35%	65%	11	17	39%	61%	5	11	31%	69%	25	45	36%	64%
	P16	9	17	35%	65%	7	21	25%	75%	5	11	31%	69%	21	49	30%	70%
	P17	17	9	65%	35%	19	9	68%	32%	9	7	56%	44%	45	25	64%	36%
	P18	5	21	19%	81%	4	24	14%	86%	3	13	19%	81%	12	58	17%	83%
	P19	9	17	35%	65%	7	21	25%	75%	5	11	31%	69%	21	49	30%	70%
	P20	2	24	8%	92%	1	27	4%	96%	3	13	19%	81%	6	64	9%	91%

PERSONAL ADMINISTRATIVO

N°	GENERO	TIEMPO EN EL CARGO	X=DESCONOCIMIENTO NORMATIV						Z=ESCASA FISC			Y= CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES						
			P4	P5	P6	P7	P8	P9	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	MASCULI NO	Más de 5 años	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
2	FEMENIN O	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2

3	MASCULI NO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2
4	MASCULI NO	Más de 5 años	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1
5	FEMENIN O	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
6	MASCULI NO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
7	FEMENIN O	Más de 5 años	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
8	MASCULI NO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
9	FEMENIN O	Hasta 2 años	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2
10	FEMENIN O	Entre 2-5 años	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
11	FEMENIN O	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	FEMENIN O	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
13	FEMENIN O	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
14	FEMENIN O	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
15	FEMENIN O	Hasta 2 años	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
16	MASCULI NO	Más de 5 años	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
17	FEMENIN O	Hasta 2 años	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2

18	FEMENIN O	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
19	FEMENIN O	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
20	FEMENIN O	Hasta 2 años	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
21	FEMENIN O	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2
22	MASCULI NO	Entre 2-5 años	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2
		SI =	4	2	8	3	4	3	19	4	0	7	7	7	16	5	7	2
		NO=	18	20	14	19	18	19	3	3	22	15	15	15	6	17	15	20

PROPIETARIOS Y/O ADMINISTRADORES																		
N°	GENERO	TIEMPO EN EL CARGO	x=DESCONOCIMIENTO NORMATIV					Z=ESCASA FISC			Y= CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES							
			P4	P5	P6	P7	P8	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	MASCULINO	Más de 5 años	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2
2	FEMENINO	Más de 5 años	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
3	MASCULINO	Más de 5 años	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2
4	MASCULINO	Más de 5 años	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2

5	FEMENINO	Más de 5 años	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
6	MASCULINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
7	FEMENINO	Más de 5 años	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
8	MASCULINO	Más de 5 años	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
9	MASCULINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
10	MASCULINO	Entre 2-5 años	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2
11	MASCULINO	Hasta 2 años	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
12	MASCULINO	Más de 5 años	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
13	MASCULINO	Más de 5 años	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
14	MASCULINO	Más de 5 años	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
15	FEMENINO	Hasta 2 años	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
16	MASCULINO	Más de 5 años	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2
		SI =	6	4	2	6	4	15	9	4	4	4	2	2	16	2	4	2
		NO=	10	12	14	10	12	1	7	12	12	12	14	14	0	14	12	14

Representante de SUNAFIL

DATOS GENERALES			VARIABLE 1= NORMATIVIDAD LABORAL			VARIABLE 2= FISCALIZACIÓN SUNAFIL				Y= INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES			
Mar ca tem pora l	1. Genero	2. ¿Cuál es su profesión?	3. ¿La SUNAFIL capacita en materia laboral a las instituciones educativas particulares de Tingo María? Si marcó "No", indique el motivo:	4. ¿La SUNAFIL ha recibido alguna solicitud de las instituciones educativas particulares de Tingo María para que los trabajadores administrativos y docentes puedan capacitarse en	Si marcó "No", indique el motivo:	5. ¿Alguna vez ha recibido reportes de Incumplimiento de normatividad laboral en las instituciones educativas particulares de la ciudad de Tingo María?	6. ¿La SUNAFIL ha sancionado a alguna institución educativa particular de la Ciudad de Tingo María por incumplimiento de la norma laboral?	7. ¿Efectúa labores de fiscalización a las instituciones educativas particulares de la Ciudad de Tingo María para garantizar el cumplimiento de la norma laboral?	8. ¿En los últimos 6 meses cuantas veces a efectuado labores de fiscalización a las instituciones educativas particulares de la Ciudad de Tingo María para garantizar el incumplimiento de	9. Ud. ¿Tiene conocimiento si todo el personal de las instituciones esta registrado en el libro de planilla de remuneraciones? Si marcó "No" indique los motivos:	10. Ud. ¿Tiene conocimiento si las instituciones cumplen la jornada de trabajo en el horario establecido? Si marcó "No" indique los motivos:		

					materia laboral?					la norma laboral ?				
2/08 /202 1 09:5 4	Femeni no	Aboga da	No	No tene mos perso nal para dicha labor al	No	Falta de mayor prese ncia de la Sunaf il	No	No	SI	1 vez	No	No contam os con un sistema de inform ación integra do.	No	No contam os con un sistema de inform ación integra do

ANEXO 7

DOCUMENTOS SUSTENTATORIOS DE PAGO DE HABERES Y HONORARIOS

RECIBO POR HONORARIOS

RA [REDACTED]

BRISAS DEL HUALLAGA MZA. G LOTE. 12 HUANUCO - LEONCIO PRADO -

R.U.C. 1000 [REDACTED]

RECIBO POR HONORARIOS ELECTRONICO

Nro: E001- 44

[REDACTED]

A [REDACTED] O - LEONCIO PRADO -
RUPA-RUPA

TELÉFONO: -

R.U.C. 10 [REDACTED]

**RECIBO POR HONORARIOS
ELECTRÓNICO**

Nro: E001-26

Recibí de SOCIEDAD EDUCATIVA SAM S.R.L.

Identificado con RUC Número 20528921478

Domiciliado en JR. 9 DE OCTUBRE NRO. 188 HUANUCO - LEONCIO PRADO - RUPA-RUPA

La suma de UN MIL Y 00/100 SOLES

Por concepto de HONORARIOS COMO TECNICO INFORMATICO A LA EMPRESA DE LOS MESES DE ABRIL Y MAYO

Observación DE LOS MESES DE ABRIL Y MAYO

Inciso "A" DEL ARTÍCULO 33 DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA

Fecha de emisión 06 de Junio del 2021

Fecha de vencimiento 06/06/2021

Total por Honorario	:	1,000.00
Retención (8 %) IR	:	(0.00)
Total Neto Recibido	:	1,000.00 SOLES

[Redacted]

Set: 1430

R.U.C. 10000000021
RECIBO POR HONORARIOS ELECTRONICO
Nro: E001- 6

TELÉFONO:

Recibido de: SOCIEDAD EDUCATIVA SAM S.R.L.

Identificado con RUC número 20528921478

Domiciliado en JR. 9 DE OCTUBRE NRO. 188 HUANUCO LEONCIO PRADO RUPA RUPA

La suma OCHOCIENTOS CINCUENTA Y 00/100 SOLES

Por concepto de POR HONORARIOS POR CONCEPTO DE BRINDAR SERVICIOS EDUCATIVOS A LA INSTITUCION COMO PROFESOR POR HORAS.

Observación EL SERVICIO FUE ELABORADO EN EL MES DE SETIEMBRE

Inciso A DEL ARTICULO 33 DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA

Fecha de emisión 02 de Octubre del 2021

Fecha de vencimiento 02/10/2021

Total por honor rios: 850.00

Retención (8 % IR): (0.00)

Total Neto Recibido: 850.00 SOLES



[REDACTED]

PROFESOR

[REDACTED] HUANUCO - LEONCIO PRADO - RUPA-RUPA

TELÉFONO: [REDACTED]

R.U.C. [REDACTED] 3

RECIBO POR HONORARIOS ELECTRONICO

Nro: E001- 60

Recibí de: ASOCIACION EDUCATIVA ISAAC NEWTON

Identificado con RUC **número** 20362605645

Domiciliado en AV. TITO JAIME NRO. 664 TINGO MARIA HUANUCO - LEONCIO PRADO - RUPA-RUPA

La suma DOS MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y 00/100 SOLES

Por concepto de DICTADO DE CLASES POR HORAS DEL ÁREA DE MATEMÁTICA

Observación REFERENTE AL MES DE MARZO

Inciso A DEL ARTÍCULO 33 DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA

Fecha de emisión 13 **de** Abril **del** 2021

Total por honorarios: 2,340.00

Retención (8 %) IR: (0.00)

Total Neto Recibido: 2,340.00 SOLES

BOLETA DE PAGO

R08: Trabajador – Datos de boleta de pago
Boleta de Pago

RUC : 20489666597
Empleador : INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL PRIVADA LOS FRANCISCANITOS DE TINGO MARIA
Periodo : 04/2021
PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden :

Documento de Identidad		Nombre y Apellidos		Situación
Tipo	Número			
DNI	[REDACTED]	[REDACTED]		ACTIVO O SUBSIDIADO
Fecha de Ingreso	01/03/2021	Tipo de Trabajador	Regimen Pensionario	CUSPP
		EMPLEADO	SIN REGIMEN	
Días Laborados	Días No Laborados	Días subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria Sobretiempo
30	0	0	Domiciliado	Total Horas Minutos Total Horas Minutos
Motivo de Suspensión de Labores				Otros empleadores por Rentas de 5ta categoría
Tipo	Motivo		N.º Días	No tiene

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
Ingresos				
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	2,200.00		
Descuentos				
Aportes del Trabajador				
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
Neto a Pagar				2,200.00
Aportes de Empleador				
0804	FSSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB			198.00

 *[Firma]*
FIRMA DEL EMPLEADOR

[Firma] 
FIRMA DEL TRABAJADOR

[Firma]  *[Firma]*
Recibi pago conforme.
DNI: [REDACTED]

R08: Trabajador – Datos de boleta de pago
Boleta de Pago

RUC : 20362605645
Empleador : ASOCIACION EDUCATIVA ISAAC NEWTON
Periodo : 12/2021
PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden :

Documento de Identidad		Nombre y Apellidos		Situación	
Tipo	Número				
DNI	41990827	[REDACTED]		ACTIVO O SUBSIDIADO	
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador		Regimen Pensionario	
01/03/2021		EMPLEADO		SPP PRIMA	
				CUSPP	
				603450CTLRE9	
Días Laborados	Días No Laborados	Días subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria	
31	0	0	Domiciliado	Sobretiempo	
				Total Horas	Minutos
				208	
Motivo de Suspensión de Labores				Otros empleadores por	
Tipo	Motivo			N.º Días	Rentas de 5ta categoría
					No tiene

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
Ingresos				
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	930.00		
0201	ASIGNACIÓN FAMILIAR	93.00		
Descuentos				
0701	ADELANTO		0.00	
0702	CUOTA SINDICAL		0.00	
0706	OTROS DESC NO DEDUC DE BASE IMPONIB		0.00	
Aportes del Trabajador				
0601	COMISIÓN AFP PORCENTUAL		1.84	
0602	CONAFOVICER		0.00	
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
0606	PRIMA DE SEGURO AFP		13.81	
0608	SPP - APORTACIÓN OBLIGATORIA		102.30	
0609	SPP - APORTACIÓN VOLUNTARIA		0.00	
0611	OTROS APORTACIONES TRAB./PENSIONIS.		0.00	
Neto a Pagar				905.05

Aportes de Empleador		
0801	SPP - APORTACIÓN VOLUNTARIA	0.00
0803	PÓLIZA DE SEGURO - D. LEG. 688	0.00
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB	92.07
0809	OTRAS APORTACIONES CARGO EMPLEADOR	0.00

ASOCIACIÓN EDUCATIVA ISAAC NEWTON


 INC. LUIS VÁSQUEZ TORRES
 REPRESENTANTE

FIRMA DEL EMPLEADOR


 FIRMA DEL TRABAJADOR

PLANILLA (CONTROL INTERNO)



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
"SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO"**
R.D.R. N° 01039.
Pasaje 9 de octubre N° 178 – 188. Tingo María.



PLANILLA DE PAGO 2021

TRABAJADOR (A) : _____ D.N.I.: _____

DIRECCIÓN : _____

CELULAR : 991060443

MESES	ADELANTO	TARDANZA	FALTAS	MONTO	FECHA	FIRMA
MARZO				950	02/03/21	<i>Buel</i>
ABRIL				950	02/04/21	<i>Buel</i>
MAYO				950	03/05/21	<i>Buel</i>
JUNIO				950	03/06/21	<i>Buel</i>
JULIO				950	05/07/21	<i>Buel</i>
AGOSTO				950	02/08/21	<i>Buel</i>
SETIEMBRE				950	06/09/21	<i>Buel</i>
OCTUBRE				950	04/10/21	<i>Buel</i>
NOVIEMBRE				950	01/11/21	<i>Buel</i>
DICIEMBRE				950	06/12/21	<i>Buel</i>



UGEL LEONCIO PRADO - TINGO MARÍA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
"SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO"

Mg. Manfredo Coronel Maximiliano
DIRECTOR