



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
FACENI



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA DE APROBACION

El Que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **INFORME FINAL DE TESIS** cuyo título es:

INFLUENCIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL ESTADO FINANCIERO DE LAS EMPRESAS EN LA PROVINCIA DE ICA, 2024

Presentado por:

TAYPE MAYURI MILAGROS DEL ROSARIO del nivel **PREGRADO** de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales, Escuela Académico Profesional de **ECONOMIA**. El resultado obtenido es **11%** por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

Ica, 26 de julio del 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Jorge Luis Hernández Napa

Dr. JORGE LUIS HERNANDEZ NAPA
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ECONOMÍA



Título.

INFLUENCIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL ESTADO FINANCIERO
DE LAS EMPRESAS EN LA PROVINCIA DE ICA, 2023

Trabajo de investigación por la modalidad de:

Presentación de tesis.

Para optar el título profesional de:

Economista

Línea de investigación:

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

INFORME FINAL DE TESIS

Autor.

BACH. MILAGROS DEL ROSARIO TAYPE MAYURI

Asesor.

Econ. Ricardo Alberto ARMAS TORRES

Ica, Perú

2025

DEDICATORIA

En honor a mi abuela Enit Romero Vda de Mayuri, mi fuente de inspiración y sabiduría, aunque ya no estés físicamente conmigo tu amor continúa guiándome en cada paso de este camino. A mis padres quienes me han apoyado para poder llegar a esta instancia de mi vida profesional, ya que ellos han estado presentes en cada etapa de mi carrera.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente doy gracias a Dios por permitirme cumplir con mis años de estudios, a mis profesores por sus enseñanzas , a cada uno lo recuerdo como si fuera ayer que ingrese a la facultad y cada anécdota con ellas , sus enseñanzas han marcado en mi vida profesional , a nuestra universidad donde cada aula es una historia nueva por contar con tantas anécdotas de alegrías, tristezas, miedos y hasta ganas de rendirnos pero cada momento y compañero hizo que la frase “empezamos estos juntos y lo terminamos juntos ” se pueda cumplir, a mis padres que me apoyaron en cada decisión que he tomado en este hermoso camino ,hoy este logro es para ustedes mi familia que siempre creyeron en mi y motivaron a ser una mejor profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRAFICOS	viii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	11
III. RESULTADOS	13
IV. DISCUSIÓN	547
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	49
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
VIII. ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de variable (X): Legislación laboral	9
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de variable (Y): Situación financiera	10
Tabla 3.	Resultados de la pregunta 1	13
Tabla 4.	Resultados de la pregunta 2	14
Tabla 5.	Resultados de la pregunta 3	15
Tabla 6.	Resultados de la pregunta 4	16
Tabla 7.	Resultados de la pregunta 5	17
Tabla 8.	Resultados de la pregunta 6	18
Tabla 9.	Resultados de la pregunta 7	19
Tabla 10.	Resultados de la pregunta 8	20
Tabla 11.	Resultados de la pregunta 9	21
Tabla 12.	Resultados de la pregunta 10	22
Tabla 13.	Resultados de la pregunta 11	23
Tabla 14.	Resultados de la pregunta 12	24
Tabla 15.	Resultados de la pregunta 13	25
Tabla 16.	Resultados de la pregunta 14	26
Tabla 17.	Resultados de la pregunta 15	27
Tabla 18.	Resultados de la pregunta 16	28
Tabla 19.	Resultados de la pregunta 17	29
Tabla 20.	Resultados de la pregunta 18	30
Tabla 21.	Resultados de la pregunta 19	31
Tabla 22.	Resultados de la pregunta 20	32
Tabla 23.	Resultados de la pregunta 21	33
Tabla 24.	Resultados de la pregunta 22	34
Tabla 25.	Resultados de la pregunta 23	35
Tabla 26.	Resultados de la pregunta 24	36
Tabla 27.	Resultados de la pregunta 25	37
Tabla 28.	Resultados de la pregunta 26	38
Tabla 29.	Resultados de la pregunta 27	39
Tabla 30.	Resultados de la pregunta 28	40
Tabla 31.	Resultados de la pregunta 29	41
Tabla 32.	Resultados de la pregunta 30	42
Tabla 33.	Comprobación de la Hipótesis General	43
Tabla 34.	Comprobación de la Hipótesis específica 1	44

Tabla 35.	Compobración de la Hipótesis específica 2.....	45
Tabla 36.	Compobración de la Hipótesis específica 3.....	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Resultados de la pregunta 1.....	13
Gráfico 2.	Resultados de la pregunta 2.....	14
Gráfico 3.	Resultados de la pregunta 3.....	15
Gráfico 4.	Resultados de la pregunta 4.....	16
Gráfico 5.	Resultados de la pregunta 5.....	17
Gráfico 6.	Resultados de la pregunta 6.....	18
Gráfico 7.	Resultados de la pregunta 7.....	19
Gráfico 8.	Resultados de la pregunta 8.....	20
Gráfico 9.	Resultados de la pregunta 9.....	21
Gráfico 10.	Resultados de la pregunta 10.....	22
Gráfico 11.	Resultados de la pregunta 11.....	23
Gráfico 12.	Resultados de la pregunta 12.....	24
Gráfico 13.	Resultados de la pregunta 13.....	25
Gráfico 14.	Resultados de la pregunta 14.....	26
Gráfico 15.	Resultados de la pregunta 15.....	27
Gráfico 16.	Resultados de la pregunta 16.....	28
Gráfico 17.	Resultados de la pregunta 17.....	29
Gráfico 18.	Resultados de la pregunta 18.....	30
Gráfico 19.	Resultados de la pregunta 19.....	31
Gráfico 20.	Resultados de la pregunta 20.....	32
Gráfico 21.	Resultados de la pregunta 21.....	33
Gráfico 22.	Resultados de la pregunta 22.....	34
Gráfico 23.	Resultados de la pregunta 23.....	35
Gráfico 24.	Resultados de la pregunta 24.....	36
Gráfico 25.	Resultados de la pregunta 25.....	37
Gráfico 26.	Resultados de la pregunta 26.....	38
Gráfico 27.	Resultados de la pregunta 27.....	39
Gráfico 28.	Resultados de la pregunta 28.....	40
Gráfico 29.	Resultados de la pregunta 29.....	41
Gráfico 30.	Resultados de la pregunta 30.....	42

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es examinar el respeto a la legislación laboral y a la vez entender la influencia que tiene en la condición financiera de una Empresa de la ciudad de Ica, Para ello, se empleó como herramienta clave la auditoría económica, que nos permitió identificar las deficiencias que afectaban tanto a los trabajadores como a los empleadores.

La legislación laboral en Perú es uno de los factores más importantes para las empresas, puesto que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, protege los derechos de los empleados y define las responsabilidades de los empresarios. Cumplir con estas normativas es fundamental no solo para evitar multas, sino que también favorece la estabilidad y la sostenibilidad de las organizaciones. No obstante, la complejidad y el continuo cambio de las leyes laborales pueden representar desafíos significativos para las empresas, particularmente para aquellas que carecen del asesoramiento necesario.

El principal propósito fue estudiar el cumplimiento de la legislación laboral a través de la realización de una auditoría económica, lo que permitió establecer su efecto en el estado financiero de una Empresa de la ciudad de Ica. En función de esto, el tipo de investigación fue aplicada, ya que tras obtener los conocimientos necesarios se implementaron para obtener mejoras y su enfoque es cuantitativo, debido a que los resultados obtenidos, mediante las técnicas adecuadas, fueron cuantificados para evaluar el grado de impacto. Al final, se concluyó que el incumplimiento de la legislación laboral tuvo un efecto negativo en el estado financiero de una Empresa de la ciudad de Ica., ya que ocasionaría un gasto adicional no previsto. Además, se enfatiza la relevancia de llevar a cabo una auditoría laboral durante este proceso.

Palabras clave:

Legislación Laboral, Situación Financiera, Auditoría Laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is to examine compliance with labor laws and, at the same time, understand its influence on the financial condition of a company in the city of Ica. To this end, an economic audit was used as a key tool, allowing us to identify deficiencies affecting both workers and employers.

Labor laws in Peru are one of the most important factors for companies, as they regulate the relationship between workers and employers, protect employees' rights, and define employers' responsibilities. Compliance with these regulations is essential not only to avoid fines but also promotes the stability and sustainability of organizations. However, the complexity and constant change in labor laws can pose significant challenges for companies, particularly those that lack the necessary guidance. The main purpose was to study compliance with labor laws through an economic audit, which allowed us to establish its effect on the financial situation of a company in the city of Ica. Based on this, the type of research was applied. After obtaining the necessary knowledge, improvements were implemented. Its approach is quantitative, as the results obtained, using appropriate techniques, were quantified to assess the degree of impact. In the end, it was concluded that noncompliance with labor laws had a negative impact on the financial situation of a company in the city of Ica, as it would result in additional unforeseen expenses. Furthermore, the importance of conducting a labor audit during this process is emphasized. Keywords: Labor Law, Financial Situation, Labor Audit.

I. INTRODUCCIÓN

A. Planteamiento del problema

El término de legislación laboral se refiere a una rama del derecho que establece un marco legal extenso, el cual aborda los temas relacionados con los derechos y deberes tanto de los trabajadores como de los empleadores.

También se incluyen en este ámbito las regulaciones de derecho laboral internacional a las que la República del Perú ha accedido, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, así como los Pactos y Convenciones internacionales en materia de Derechos Humanos, entre otros.

Los inicios de la legislación laboral se encuentran en la Primera Revolución Industrial, cuando el conflicto entre empleados y empleadores se intensificó. Las razones de este enfrentamiento estaban ligadas a las condiciones laborales inhumanas y a la explotación de mujeres y niños.

Por otro lado, las relaciones laborales actuales se rigen por las disposiciones del contrato de trabajo, donde se establecen aspectos como las condiciones de la jornada laboral, el sueldo, los pagos, la seguridad y la salud.

La normativa laboral impone un conjunto de reglas y regulaciones que las empresas deben seguir para asegurar los derechos de sus empleados. No cumplir con estas reglas puede acarrear sanciones legales y financieras que podrían impactar negativamente la situación económica de la empresa. En la provincia de Ica, se ha detectado que algunas empresas no han estado cumpliendo adecuadamente con la normativa laboral, y se desconoce cómo esto podría influir en su situación financiera.

En Ica, hay un alto porcentaje de empresas que no están adheridas a la legislación laboral. Esto podría ser resultado de la falta de información necesaria para cumplir con estas normativas. Además, algunas empresas podrían estar llevando a cabo prácticas ilegales para disminuir gastos laborales, como pagar salarios inferiores al mínimo legal o no proporcionar beneficios sociales. Es crucial investigar las principales causas del incumplimiento de la legislación laboral en las asociaciones de Ica y qué acciones pueden tomar las empresas para asegurar el cumplimiento de estas regulaciones y mejorar su situación económica.

A nivel internacional, Peña, Goyo y Rivero (2014) afirman que las empresas en Venezuela enfrentan diversos problemas laborales y están bajo la vigilancia de entidades fiscalizadoras, lo que incrementa el riesgo de sanciones, multas y demandas por parte de los trabajadores. En el ámbito laboral de México, García (2017) señala que los empresarios carecen de información sobre cuestiones laborales y de seguridad social, lo que resulta en un incumplimiento de las obligaciones laborales que perjudica tanto a los trabajadores como a la economía de la empresa. Además, el incumplimiento

de estas responsabilidades puede poner en peligro los activos y la productividad de la empresa debido al pago de multas.

En el ámbito del derecho laboral se pueden identificar dos áreas de análisis:

1.- Individual:

Es la sección del derecho laboral que se centra en los derechos y obligaciones de los trabajadores de manera particular. Por ejemplo, se refiere a las licencias, la duración de la jornada laboral, salarios y bonos, etc.

2.- Colectivo:

Esta rama del derecho laboral aborda las cuestiones relacionadas con la protección de los derechos sindicales de los trabajadores. Es decir, se enfoca en el trabajador como parte de un colectivo o agrupación. Por lo tanto, en los estatutos de los trabajadores se establecerán las responsabilidades de las partes dentro de la relación laboral así como los deberes del estado.

Los sindicatos son entidades que reúnen a los trabajadores y se dedican a salvaguardar sus derechos laborales. Como entidad del derecho laboral colectivo, tienen la facultad de realizar negociaciones colectivas con el empleador en representación de sus miembros. En caso de discrepancia con las condiciones laborales, pueden convocar a ejercer el derecho de huelga. Estas pueden manifestarse de diversas maneras, desde movilizaciones hasta simple retenciones de servicios, con o sin asistencia al lugar de trabajo, etc.

Por otro lado, existen varios elementos esenciales para que se establezca la relación laboral:

Manifestación de voluntad:

Esta debe ser efectuada de manera libre y autónoma, lo que significa que la voluntad de las partes no debe estar afectada al momento de la contratación. En este contexto, la esclavitud y el trabajo forzado están prohibidos.

1. Remuneración:

Todo vínculo laboral implica el pago de un salario acorde a la labor realizada. En los casos donde existen escalas salariales sindicales, se deben respetar todos los derechos derivados de los estatutos aplicables a esa actividad.

2. Prohibición del trabajo de menores:

No solo en el derecho laboral internacional, sino también en el peruano, está prohibido el trabajo infantil.

3. No discriminación:

Según la Convención Internacional de Derechos Es fundamental que se respeten los derechos laborales en relación con la no discriminación por motivos de género, raza, religión, situación social, entre otros. Estas

directrices deben ser incluidas en la legislación nacional de los países que las apoyan.

Regímenes laborales en el Perú

Los regímenes laborales son fundamentales en la estructura laboral del Perú. Se clasifican principalmente en dos tipos: público y privado, cada uno con sus propias características y normativas.

El régimen laboral público incluye a los trabajadores que están empleados por el Estado. En este régimen, cada sector posee su propio régimen laboral, siendo los más destacados: docentes, jueces, personal de salud, militares y policías.

En contraposición, el régimen laboral privado abarca todos los empleos en empresas privadas. En este ámbito también hay una variedad de regímenes, que se pueden categorizar en dos grandes grupos: el régimen laboral general y los regímenes especiales.

El primero se aplica a la mayoría de las empresas, mientras que los regímenes especiales se adaptan a las necesidades y características específicas de ciertos sectores o industrias, como la minería, la agricultura o la construcción.

B. Antecedentes de la investigación

a. Antecedentes internacionales

- 1. Gema (2023)**, en su tesis titulada Análisis de los Estados Financieros y su Incidencia en la Toma de Decisiones en la Microempresa Sociedad de Hechos V y M, que se dedica a la Compra y Venta de Mariscos, fue presentada para obtener el título de Licenciado en Contabilidad y Auditoría en Ecuador. Su propósito es analizar cómo el estudio de los estados financieros influye en las decisiones de la microempresa Sociedad de Hechos V y M. La metodología empleada fue mixta, con un diseño no experimental; la población estuvo compuesta por 37 personas y la muestra fue idéntica a la población. Se aplicó una validación descriptiva, centrada en variables cualitativas. Se concluyó que, al fundamentar las bases teóricas, se evidenció una conexión entre los estados financieros y la toma de decisiones, indicando que estos estados ofrecen una perspectiva clara sobre la situación de la empresa, lo que permite tomar decisiones adecuadas que beneficien la sostenibilidad y el éxito del negocio. La implementación de la metodología permitió diagnosticar la situación financiera de la microempresa, que presenta un nivel de endeudamiento del 102.51 %, dado que sus pasivos superan a sus activos, así como una rentabilidad neutral, ya que por cada \$ 100 en ventas solo recibe \$ 0.63. Finalmente, la evaluación del control interno permitió identificar deficiencias en los estados financieros, ya que

no reflejan en su totalidad las cuentas que la organización debería manejar, como el efectivo, las existencias y las obligaciones financieras.

2. **Amézquita y Guzmán (2022)**, en su investigación titulada: Análisis e Interpretación de los Estados Financieros y su Importancia en la Toma de Decisiones en la Empresa Gtech, S.R.L. durante el periodo 2019-2021 presentada para obtener el título de Magíster en Dirección Financiera en la República Dominicana, se enfoca en estudiar cómo los estados financieros de Gtech, S.R.L. influyen en la toma de decisiones a lo largo de dicho periodo. La metodología utilizada es de enfoque cuantitativo, utilizando cuestionarios y guías de preguntas como instrumentos de recolección de datos. La población está compuesta por el gerente, el personal de contabilidad y el sistema de la empresa Gtech S.R.L. La muestra incluye el departamento de Contabilidad, Finanzas y Administración, conformada por cinco personas. Se llega a la conclusión de que el 100% de los encuestados considera que los resultados de un análisis financiero son cruciales para la toma de decisiones en Gtech S.R.L. Al realizar un análisis vertical sobre la cuenta de efectivo en caja y bancos, se observa una disminución del 13.71% en 2019, un aumento del 23.49% en 2020 y un 24.25% en 2021, lo que indica que la empresa es rentable. Finalmente, tras analizar los resultados se concluye que el desempeño de la empresa en 2021 fue positivo, ya que se evidencian mejoras durante ese periodo.
3. **Galarza (2022)** en su investigación titulada “Efectos de la legislatura laboral textil en el desarrollo social en Bangladesh”. Proyecto para la obtención de la Licenciatura en Ciencias Políticas. Quito. Universidad Hemisferios 2022, se realizó un análisis para examinar si la legislación laboral en el sector textil en Bangladesh tiene repercusiones en el crecimiento social del país. La hipótesis del estudio sostenía que la ineficaz legislación laboral y la elevada demanda de producción en masa a bajo costo en la industria textil impactan negativamente en la calidad de vida de los trabajadores, disminuyendo así el desarrollo social. En vista del tema, se empleó un enfoque cualitativo en la investigación, centrado en dos aspectos fundamentales: las leyes laborales en el sector textil de Bangladesh y la información recopilada por terceros de tres organismos principales que operan en el país: la Organización Internacional del Trabajo, Mejores Empleos en Bangladesh e Industrial Global Alliance, para ofrecer una visión de la industria textil del país. Asimismo, el estudio dejó de lado el concepto abstracto de desarrollo social y formuló su propia definición. Los datos confiables utilizados en este

informe se fundamentaron en el PIB de Bangladesh, el Banco Asiático de Desarrollo y el Índice de Riesgo País.

4. **Mazo (2020)** en su estudio titulado “Retos de la legislación laboral en Colombia frente a la cuarta revolución industrial.”. Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín, El paisaje del derecho laboral en Colombia en relación con la Cuarta Revolución está en constante evolución debido a que la tecnología y la innovación son dinámicas y están en continuo cambio. Esto ha influido en la contratación tradicional de trabajadores, ha provocado variaciones en las jornadas laborales y ha transformado radicalmente los modelos económicos de las empresas. Por ende, las empresas deben buscar opciones que les permitan contar con el personal más capacitado para sus modelos de negocio para aumentar la eficiencia en aspectos financieros, de rendimiento y gestión de riesgos laborales. Además, 2020 fue testigo de una pandemia global, que representó uno de los mayores retos para la humanidad y presentó importantes dificultades para todas las empresas en su manera de operar. Como respuesta, las organizaciones han buscado opciones como la subcontratación, la contratación por horas y el trabajo desde casa.
5. **De Val (2019)** señala que la memoria de tesis doctoral titulada los trabajadores directivos de la empresa: Régimen Laboral Especial y seguridad social ofrece un análisis exhaustivo de la realidad laboral de los directivos en las empresas; en particular, se enfoca en el estudio y análisis del trabajo directivo desde sus dimensiones subjetiva y funcional, especificando los marcos normativos, tanto el común como el especial, que regulan la prestación de servicios bajo dependencia para aquellos que, dentro de la jerarquía empresarial, tienen la responsabilidad de ocupar puestos que implican ejercer poderes de dirección característicos de la titularidad. La obra se organiza en cinco capítulos. Después de un primer apartado introductorio, aborda una cuestión fundamental: la delimitación conceptual de los trabajadores directivos según la legislación vigente, ya que su clasificación determina la aplicación o no del régimen de protección laboral. Siendo considerados trabajadores, esta clasificación resulta útil para definir si están sujetos al régimen común o a normativas especiales, planteándose el mismo desafío de delimitación subjetiva desde la perspectiva del encuadramiento del personal directivo en el sistema público de seguridad social. Además, debido a su especificidad, presta especial atención al régimen jurídico de la prestación de servicios de los altos directivos.

Finalmente, se centra en la protección de la seguridad social ofrecida al colectivo directivo.

6. **Corona (2019)** en su estudio titulado “La Legislación laboral y políticas públicas para la inserción laboral de las mujeres cabeza de hogar en Colombia”. Universidad Autónoma de Colombia. Este informe tiene como objetivo analizar el marco jurídico y político vigente en Colombia que busca promover la inclusión laboral de las mujeres jefas de hogar y evaluar su impacto en su bienestar personal. Se investiga el rol del Estado en la implementación de políticas y leyes dirigidas a favorecer el bienestar de estas mujeres, centrándose en aspectos laborales. Se ha adoptado un enfoque documental para abordar cuestiones sobre el marco legal y político existente en Colombia para mejorar la inclusión laboral de las mujeres, así como aspectos particulares relacionados con las mujeres cabezas de familia. Se examina la evolución de las estructuras familiares de las mujeres en Colombia para entender el concepto de jefatura de hogar y se analizan aspectos relacionados con la educación, servicios de apoyo, generación de empleo y conexión con otras políticas.

b. Antecedentes nacionales

1. **Panaifo (2023)** en su trabajo titulado: Análisis de los Estados Financieros y la Toma de Decisiones en la Gerencia Sub Regional de Ucayali Contamana año 2022; busca obtener el título de contadora pública. Su meta es establecer la conexión entre el análisis de los estados financieros y la toma de decisiones en la Gerencia Subregional de Ucayali – Contamana durante el año 2022. La metodología utilizada es de tipo aplicada, ya que explora tanto aspectos teóricos como procedimientos que están relacionados con las variables de estudio. La población abarcó a 125 personas, con una muestra de 94 trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Ucayali. En cuanto a su validez, se llevó a cabo la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, así como las pruebas no paramétricas de Rho de Spearman y la paramétrica de Pearson. Las conclusiones indican que, tras analizar el resultado de la primera variable, se comprobó que el análisis de los estados financieros es considerado regular, ya que se da prioridad a la cantidad de información disponible para los responsables de las actividades económicas de la institución. Asimismo, se determinó que la toma de decisiones se clasifica como regular, puesto que los trabajadores analizan ocasionalmente los factores que impactan el entorno al momento de decidir, priorizando la resolución

de problemas según su importancia, urgencia y el tiempo necesario. Finalmente, se encontró una relación significativa entre el análisis de los estados financieros y la toma de decisiones, corroborada por un coeficiente de correlación de 0.725, que refleja un nivel positivo considerable con una significancia de 0.000.

- 2. Gonzales (2021)** se propuso determinar cómo el Régimen Laboral Especial impacta la rentabilidad de la empresa Alpayayo Technologies S.A.C. en Lima durante 2019. Además, se identificaron ciertas irregularidades dentro del Régimen Laboral Especial y su efecto en la rentabilidad de la empresa. La investigación busca contribuir a la creación de canales adecuados para mejorar tanto las condiciones laborales de los trabajadores como la rentabilidad de la empresa. Para el análisis de la situación de la empresa, se utilizó una metodología descriptiva aplicada, orientada a la implementación de conocimientos previamente adquiridos. La recolección de datos se llevó a cabo mediante observación, entrevistas, encuestas y análisis de documentos. La muestra estuvo compuesta por quince (15) colaboradores de Alpayayo Technologies S.A.C. en Lima. Los resultados mostraron que la mayoría de los trabajadores de la empresa objeto de estudio están contratados de manera informal, lo que ha llevado a la compañía a enfrentar denuncias ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por las condiciones de contratación de sus trabajadores, así como gastos de defensa ante dichas denuncias y los trámites necesarios, además de una alta rotación del personal. También se verifica que el Régimen Laboral Especial tiene un impacto en la rentabilidad de Alpayayo Technologies S.A.C. en Lima, 2019.
- 3. Bobadilla. (2021)** en su investigación titulada “Ineficacia de la Legislación Laboral de Trabajadores del hogar”. U.C.V. Trujillo. Este estudio tuvo como objetivo principal determinar si las reformas al artículo 3 de la Ley N° 27986 proporcionarían las garantías necesarias para reforzar la implementación de la ley del empleo de las trabajadoras del hogar, considerando los siguientes objetivos específicos: a) Identificar b) establecer modalidades de contratación adecuadas para asegurar el amparo de la ley del empleo de las trabajadoras del hogar, c) proponer modificaciones legislativas para enmendar el artículo 3 de la Ley N° 27986. La metodología de este estudio es de carácter teórico, utilizando métodos cualitativos, de propuesta legal y descriptivos. Las herramientas utilizadas incluyeron entrevistas a dos abogados y dos líderes de

organizaciones que protegen la ley del empleo de las trabajadoras del hogar, además del análisis de documentos legislativos tanto nacionales como internacionales. Los resultados indican la necesidad de modificar la legislación sobre el trabajo del hogar para regular de forma obligatoria el proceso de contratación entre empleadores y trabajadores del hogar. Los resultados sugieren que es necesario modificar la legislación sobre trabajo doméstico para garantizar la regulación de los procedimientos de contratación entre empleados y trabajadoras domésticas. Finalmente, se propone reformar el artículo 3 de la Ley N° 27986 para regular de manera integral la celebración de contratos de trabajo de las trabajadoras del hogar y fortalecer la aplicación de sus leyes laborales y de bienestar social. Los resultados apuntan a la necesidad de reformar la normativa sobre trabajo del hogar para que se haga obligatoria la regulación de la creación de contratos escritos entre empleadores y trabajadoras del hogar.

4. **Sánchez (2021)** en su estudio titulado “Incentivos de la legislación laboral y tributaria para las mypes en el Perú año 2019”. U.P.N. Tesis de licenciatura. El objetivo de este análisis es identificar los incentivos que ofrecen las leyes laborales a las MYPES en Perú. Para realizar este estudio, se utilizó un enfoque no experimental de carácter descriptivo transversal. La muestra incluye las leyes y reglamentos vigentes en 2019 relacionados con incentivos laborales y fiscales para las MYPES del país. El método utilizado para recopilar la información fue el análisis de documentos a través de formularios y guías de entrevista. Las conclusiones del análisis revelan que las MYPES constituyen el pilar esencial de la economía peruana, representando el 99,10% del total de empresas, aunque son también las más informales. Por tal motivo, el gobierno ha implementado diversas normativas en el ámbito laboral y tributario para alentar a las pequeñas empresas a formalizarse, promoviendo así su crecimiento y sostenibilidad a largo plazo. Dado que muchos de estos empresarios carecen de asesoramiento en cuestiones laborales, se considera fundamental identificar e establecer los incentivos adecuados en las leyes laborales para las micro y pequeñas empresas (MYPES).
5. **Tinoco (2020)** indica que aunque el Estado ha establecido un marco legal para promover la protección de los derechos laborales de los trabajadores en la MYPE ferretera de Tingo María, los antecedentes de investigación consultados muestran que el Régimen Laboral Especial creado para estas

entidades no se está aplicando de manera rigurosa. Este problema se origina principalmente en la supervisión superficial realizada por SUNAFIL. Esta situación ha llevado a la elaboración de esta tesis con el propósito de identificar los factores que dificultan la implementación del régimen laboral especial en las MYPE ferreteras de esta región del Perú. En cuanto a la metodología, se aplicó una encuesta diseñada para evaluar las dos variables de estudio y sus dimensiones; el cuestionario constaba de 14 preguntas. Dicho instrumento fue sometido a una evaluación interna a través del alfa de Cronbach, alcanzando un valor de 0.723, lo que indica una alta fiabilidad. Los resultados revelan que la escasa supervisión del Ministerio de Trabajo mediante SUNAFIL es el factor clave que impide una correcta aplicación del Régimen Laboral Especial en las MYPE ferreteras en Tingo María, presentando un coeficiente de correlación medio de 0.594 y un nivel de significancia de (p-valor =0,001) (p. 6)

6. **Azurza (2020)** en su estudio titulado “Importancia de la regulación jurídica de los Grupos Societarios en la Legislación Peruana”. U.C.V. Chimbote - Perú. El propósito de esta investigación es determinar la importancia de la regulación de los grupos de socios en la legislación peruana. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo y se clasificó como descriptiva y no experimental, enfocándose en la recolección de datos sin ninguna manipulación. La población de estudio incluyó a 15 especialistas de los grupos de socios en las ciudades de Lima y Chimbote, y se llevó a cabo una conversación como método de recolección de información, utilizando un formulario compuesto por 25 preguntas que se evaluaron en una escala de cuatro categorías: completamente insatisfecho, insatisfecho, satisfecho y completamente satisfecho. El cuestionario fue revisado por dos profesionales con experiencia en el tema de investigación. Dado que la población es reducida.

c. Antecedentes locales

Análisis y búsqueda bibliográfica sobre la “legislación laboral y su influencia en el estado financiero de las empresas en la ciudad de Ica, 2023” deduciendo que no hay antecedentes locales para nuestra actual indagación.

C. Bases teóricas

• **Legislación laboral**

Gonzáles (2020) La legislación laboral se refiere al conjunto de normas que regulan la relación entre el empleador y sus empleados, estableciendo así las condiciones y garantías mínimas para el trabajo digno. En la actualidad, se

pretende que la legislación laboral sea más justa, equitativa y se encuentre al día, promoviendo la equivalencia de oportunidades y evitando la marginación en el entorno laboral.

¿Por qué es relevante entender la legislación laboral?

La normativa laboral promueve la seguridad en el trabajo y la confianza entre empleadores y empleados.

Si trabajas en una entidad pública o privada, es fundamental que conozcas tus derechos y obligaciones. Debes entender lo que te corresponde según la Ley Federal del Trabajo antes de poder hacer un reclamo a tus superiores.

Además, si eres un trabajador autónomo, necesitas estar al tanto de los impuestos y contribuciones que debes pagar para no incurrir en infracciones.

Del mismo modo, si tienes personas a tu cargo, al adquirir estos conocimientos legales, evitarás sanciones. Siempre se puede llevar a cabo una auditoría de recursos humanos para analizar el desempeño correcto de esta área en tu empresa.

¿Quiénes consideran la legislación laboral?

- El empleado: individuo que trabaja para cualquier tipo de empresa.
- El empleador: individuo que contrata a los empleados.
- El intermediario: quien contrata a uno o varios empleados para prestar servicios a un superior.
- La compañía: entidad que produce o proporciona bienes o servicios.
- El sindicato: agrupación de empleados que protege sus derechos.

Principales características:

Protección de los derechos laborales:

Guarda los derechos fundamentales de los trabajadores, como la libertad de asociación, la prohibición de discriminación y el derecho a un salario equitativo.

Estándares de trabajo:

Define normas para la remuneración mínima, el horario laboral, el descanso y la seguridad en el trabajo, asegurando condiciones laborales adecuadas y seguras.

Relaciones laborales:

Regula la relación entre la empresa y los empleados, abarcando la negociación colectiva, el derecho de huelga y la resolución de conflictos laborales.

Protección contra el despido injustificado:

Establece los criterios para despidos justos y protege a los trabajadores contra el despido injusto o ¿De dónde provienen las normas de la legislación laboral?

Las normas que forman la legislación laboral en cada nación provienen de diversas fuentes. Las más importantes son:

- La constitución política de cada país: define los derechos civiles, incluyendo los derechos laborales.
 - Los tratados internacionales: son convenios entre naciones y organizaciones que establecen reglas en el ámbito laboral.
 - Las leyes: promulgadas por el gobierno de cada país para regular las relaciones laborales.
 - Decretos: normas establecidas que deben ser cumplidas por todos los ciudadanos del territorio.
- **Dimensiones**
 - i. **Derechos laborales**

Se encarga de regular las relaciones laborales a través de normativas legales. Estas normas deben garantizar que tanto el empleador como el trabajador cumplan con sus respectivas responsabilidades en un vínculo laboral. Debido a que el mercado laboral está en continuo cambio, es esencial que el derecho laboral se adapte a las nuevas circunstancias emergentes en la realidad para lograr su objetivo principal: salvaguardar al trabajador.
 - ii. **Obligaciones de los empleadores**

Son un conjunto de normas y leyes que respaldan los derechos de los trabajadores, como el derecho a un salario justo, a un entorno laboral seguro y saludable, a períodos de descanso y vacaciones, y a la libertad sindical, entre otros. Es responsabilidad del empleador formar y capacitar a sus trabajadores para garantizar su seguridad en el trabajo.
 - iii. **Jornada laboral y horarios de trabajo**

El día laboral es el tiempo que utiliza el empleado para finalizar las tareas que se le han asignado. Esta jornada se mide por la cantidad de horas que el trabajador ha acordado laborar según su contrato, dentro del periodo laboral correspondiente, que puede ser diario, semanal, mensual o anual. En resumen, la jornada laboral se refiere al tiempo que el trabajador dedica a llevar a cabo su labor dentro del marco establecido por el contrato laboral.
 - **Estados Financieros**

Lopez (2019) Explica que la situación económica de una empresa se define como el estado actual de sus finanzas, que incluye tanto sus activos como sus pasivos y su patrimonio neto. Evaluar la situación financiera es crucial para determinar la

capacidad de la empresa para cumplir con sus obligaciones en un plazo determinado y para prever posibles problemas financieros en el futuro. En este contexto, hay diferentes herramientas de análisis financiero que se utilizan para examinar la situación financiera, como el análisis de razones financieras y el estudio estructural y horizontal de las cuentas anuales.

Los estados financieros son documentos que sintetizan la situación económica y financiera de una compañía en un período determinado. Estos informes, también llamados estados contables, brindan una perspectiva detallada sobre la salud financiera de la empresa, lo que facilita la toma de decisiones estratégicas. Específicamente, contienen información valiosa sobre activos, pasivos, patrimonio neto, ingresos, gastos y flujo de efectivo.

En resumen, su función principal es ofrecer información estratégica a los interesados, como inversores, analistas y directivos, para realizar decisiones fundamentadas sobre la empresa y su desempeño financiero. La importancia de los informes financieros de una organización radica en su capacidad para ofrecer una visión completa de la salud financiera de la compañía, permitiendo la realización de decisiones estratégicas de inversión y financiación, así como el análisis de su rendimiento a lo largo del tiempo.

- **Dimensiones**

- i. **Liquidez**

Gutiérrez (2020) define que la liquidez es la capacidad de una empresa para convertir sus activos circulantes en efectivo, lo que conocemos como liquidez. Esta habilidad surgió de manera indirecta con la creación del dinero y los depósitos que facilitaron el intercambio comercial. La evaluación de la liquidez se fundamenta en la posibilidad de transformar los activos circulantes en efectivo. Para analizar la capacidad de una compañía de cumplir con sus obligaciones en un plazo reducido, se utilizan ratios como el índice de liquidez, la liquidez seca y un conjunto de indicadores que reflejan la disponibilidad de efectivo y otros activos como caja, bancos y valores.

- ii. **Rentabilidad**

Tapia (2020) indica que la rentabilidad de una empresa para crear beneficios y recompensar a sus accionistas se mide a través de la rentabilidad. Este se calcula mediante indicadores como el ROE, que evalúa el beneficio neto después de impuestos en relación con el patrimonio, y el ROA, que mide el rendimiento de los activos y anticipa los beneficios futuros antes de impuestos. Asimismo, la rentabilidad se refleja en el ROS, que mide la

ganancia obtenida sobre las ventas netas. Este rendimiento surge del intercambio de bienes y servicios por dinero y se ve influido por los costos derivados de las compras.

iii. Solvencia

Ruiz (2020) menciona que para valorar la solvencia se pueden emplear al menos dos enfoques diferentes. El primero, conocido como enfoque convencional, hereditario o legal, se centra en las garantías que la entidad proporciona a sus acreedores en caso de liquidación, considerando también el balance económico y financiero y la fiabilidad estadística esperada entre estos elementos. El segundo enfoque, llamado económico-financiero, se orienta a la capacidad de la empresa para generar flujos de efectivo que le permitan cumplir con sus obligaciones financieras y garantizar la continuidad de sus operaciones.

D. Marco conceptual

- **Contrato:** Un contrato laboral es un acuerdo entre un trabajador y un empleador sobre la provisión de servicios específicos y subordinados en un contexto de relación laboral. Los contratos pueden ser verbales o escritos, directos o indirectos, recíprocos o ficticios.
- **Deuda:** Se refiere a las obligaciones adquiridas con terceros, ya sean individuos o entidades jurídicas. Los deudores pueden ser tanto personas físicas como jurídicas. Hay diversas razones para contraer deudas, siendo las más significativas las relacionadas con inversiones.
- **Empleador:** Es la persona o entidad que ofrece empleo a una o más personas, ya sea en calidad personal o jurídica, y que realiza pagos por el trabajo que estas realizan.
- **Interés:** Es la relación entre el dinero y el tiempo, que puede beneficiar a aquellos que ahorran e invierten en bancos, o aumentar el coste final para las personas o instituciones que optan por un contrato de préstamo o crédito. El interés se calcula como un porcentaje, normalmente en base mensual o anual.
- **Inversión:** Se refiere a todos los desembolsos de recursos financieros destinados a adquirir bienes duraderos o medios de producción (como equipos y maquinaria) que una empresa requiere para alcanzar sus metas.

E. Problemas de la investigación

a. Problema general

¿Cómo influye el cumplimiento de la legislación laboral en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2023?

b. Problemas específicos

1. ¿Cómo influye el derecho laboral en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2023?
2. ¿Cómo influye las obligaciones de los empleadores en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica en el 2023?
3. ¿Cómo influye la jornada laboral y horarios de trabajo en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica en el 2023?

F. Justificación

El tema de investigación propuesto “Cumplimiento de las leyes laborales y su impacto en la salud financiera de las empresas de la provincia de Ica en 2023” es sumamente pertinente para el contexto actual de las empresas en Perú. En este sentido, la legislación laboral es un aspecto clave que influye directamente en las organizaciones, ya que establece los derechos de empleadores y empleados. Por lo tanto, es crucial analizar cómo la implementación de las leyes laborales afecta la situación económica de las empresas en Ica en 2023.

Además, la aplicación de las leyes laborales y su efecto en la salud económica de las empresas puede ofrecer información valiosa para las decisiones de política estatal. Igualmente, los resultados de esta investigación pueden ser utilizados para mejorar la legislación laboral vigente y para diseñar políticas que incentiven a los empleadores a cumplir con sus responsabilidades laborales. En resumen, este estudio podría contribuir de manera significativa a la situación financiera de las empresas de Ica en 2023 y podría tener repercusiones importantes para futuras decisiones de política pública.

G. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Determinar si el Cumplimiento de la legislación laboral influye en el estado financiero de las empresas de la provincia de Ica, 2023.

b. Objetivos específicos

1. Identificar la influencia entre los derechos laborales y el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2023.
2. Identificar la influencia entre las obligaciones de los empleadores y el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2023.
3. Identificar la influencia de la jornada laboral y horarios de trabajo en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2023.

H. Hipótesis de la investigación

a. Hipótesis general

La legislación laboral influye significativamente en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2023.

b. Hipótesis específicas

1. Los derechos laborales influyen significativamente con el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2023.
2. Las obligaciones de los empleadores influyen significativamente en el estado financiero de las empresas de la provincia de Ica, 2023.
3. La jornada laboral y horarios de trabajo influyen significativamente en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2023.

I. Variables de la investigación

a. Variable independiente

Legislación laboral

b. Variable dependiente

Situación financiera

J. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variable (X): Legislación laboral

Título: Cumplimiento de la legislación laboral y su influencia en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2022				
Variable (X)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Legislación laboral	Decreto Supremo No. 003-97 establece que la legislación laboral peruana es la encargada de regular las relaciones empleador-empleado, así como la actividad sindical y la acción estatal en materia de seguridad social.	La legislación laboral estará comprendida por los derechos laborales, contratos laborales, jornada laboral y horarios de trabajo.	Derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa de cumplimiento de los derechos - Accesibilidad a la información sobre derechos laborales. - Nivel de participación de los colaboradores en la toma de resoluciones.
			Obligaciones de los empleadores	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las obligaciones de registro y documentación - Tasa de cumplimiento de las obligaciones salariales - Tasa de ejecución de las obligaciones de seguridad y salud en el centro laboral.
			Jornada laboral y horarios de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Promedio de horas de trabajo por semana - Porcentaje de trabajadores con horarios rotativos - Índice de flexibilidad de la jornada laboral

Nota. Creación propia, 2025

Tabla 2*Matriz de operacionalización de variable (Y): Situación financiera*

Título: Cumplimiento de la legislación laboral y su influencia en el estado financiero de las compañías de la zona de Ica, 2022.				
Variable (Y)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Estado Financiero	Catacora (2012) indica que los datos financieros constituyen el elemento fundamental de todo el proceso contable en una empresa. Se puede afirmar que casi todas las decisiones económicas y financieras que impactan a una entidad se basan en los estados financieros. La elaboración y presentación de estas cifras exige que los informes se sometan a ciertas normativas que se aplican de manera general, sin importar el tipo de actividad que realice una empresa.	La situación financiera estará Comprendida por la liquidez, rentabilidad y solvencia.	- Liquidez	<ul style="list-style-type: none"> - Ratio de liquidez. - Ratio de cobertura de los intereses.
			- Rentabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Margen de beneficio - Retorno sobre la inversión (ROI) - Retorno sobre el patrimonio (ROI)
			- Solvencia	<ul style="list-style-type: none"> - Ratio de endeudamiento. - Ratio de cobertura de deuda. - Ratio de cobertura de intereses.

Nota. Creación propia, 2025.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

A. Tipo, nivel y diseño de investigación

a. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicado, a juicio de Ander, E. (2011) señala que se trata de una investigación aplicada enfocada a la solución de problema, aplicando lo cognoscitivo (p.42).

b. Nivel de investigación

El nivel fue correlacional-transversal, según Rubio, I. (2022) es correlacional porque los hechos se describe la conexión que hay en la indagación. Además, según Cevallos, Á. (2019) explica que es transversal ya que estima en que la pesquisa se ubica dentro de una etapa de tiempo que es en 2021, para lograr detallar las incidencias en un solo momento.

c. Diseño de investigación

El modelo fue no experimental, para Coaquira, J. (2018) determina que se recoge la información de los factores sin variaciones para la obtención de resultados.

B. Población, muestra materia de investigación

a. Población

La población está formada por 86 gerentes o representantes de exportadoras agrícolas de la zona de Ica.

b. Muestra

La fórmula de la muestra contribuirá en calcular el resultado con la formula continuante:

El muestreo se calculó por medio de la posterior formula:

$$n = \frac{S^2 \times N \times P \times R}{E^2 \times (N - 1) + S^2 \times P \times R}$$

n = Tamaño de la muestra

Z² = Nivel de confianza es 1.96

p = Población a estimar es 50%

q = Población a medir es 50%

E = Margen de error: 5%

N = Tamaño de la población

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * 10,920}{(0.05)^2 (10,920 - 1) + (1.96)^2 (0.5) * (0.5)}$$

$$n = 371$$

Se determina una muestra conformada por 371 trabajadores de empresas de la ciudad de Ica.

C. Técnica de recolección de datos

El método en estudio fue la conversación por permitir adquirir el informe que nos facilitara para registrar y procesar los datos para estudiar las variables con el fin de comprenderlas.

D. Instrumentos de recolección de datos

Se requerirá un cuestionario para recolectar datos y entender el propósito de la investigación. Esto facilitará el procesamiento y la recopilación de todos los comentarios de los participantes, así como una lista de preguntas formuladas.

- **Variable independiente**

En esta variable se incluyeron 15 preguntas, distribuidas entre las dimensiones de la siguiente manera: la dimensión de derechos laborales contiene 6 preguntas, la dimensión de obligaciones de los empleadores tiene 5 preguntas y la dimensión de jornada laboral y horarios de trabajo incluye 4 preguntas. Las respuestas se darán de acuerdo con la escala de medición Likert.

- **Variable dependiente**

Para esta variable se tomaron en cuenta 15 preguntas, distribuidas entre las dimensiones de la siguiente forma: la dimensión de liquidez posee 5 preguntas, la dimensión de rentabilidad consta de 5 preguntas y la dimensión de solvencia incluye 5 preguntas. Las respuestas se proporcionarán según la escala de medición Likert.

E. Técnica de procesamiento de datos, análisis e interpretación de resultados
Se utilizará el programa MS EXCEL, que asistirá en la creación de tablas y gráficas, además de permitir la inclusión de nuestra tabla de datos.

Asimismo, se empleará el programa SPSS, que facilitará la elaboración de la parte estadística y la verificación de la hipótesis establecida.

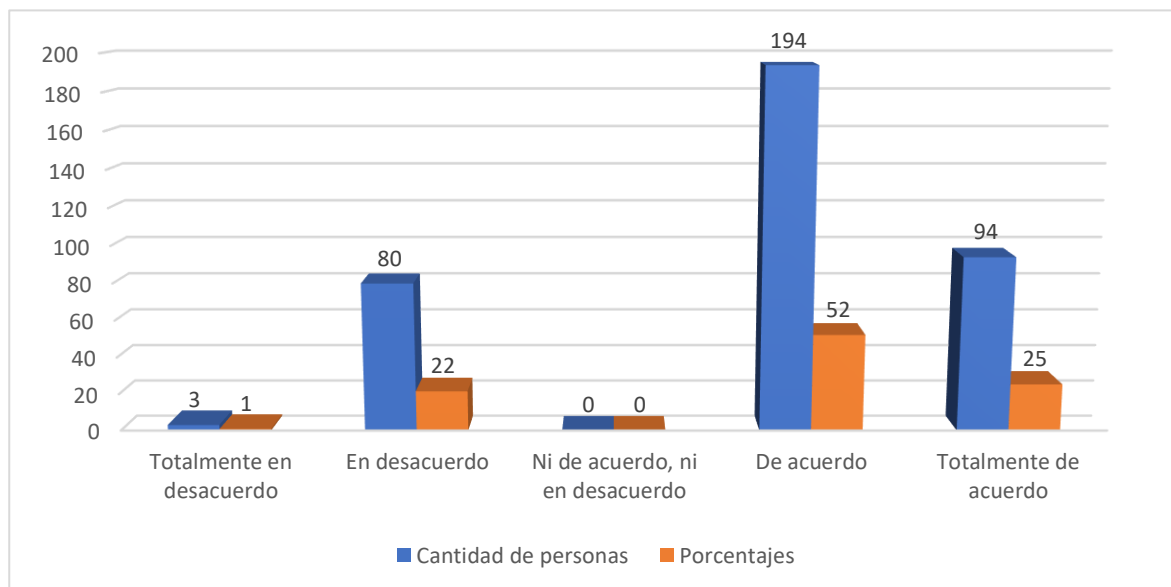
III. RESULTADOS

Tabla N° 03: Respuestas de la interrogante N° 01

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	3	1
<i>En desacuerdo</i>	80	22
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	194	52
<i>Totalmente de acuerdo</i>	94	25
Total	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 01: Respuestas de la interrogante N° 01



Creación: Propia

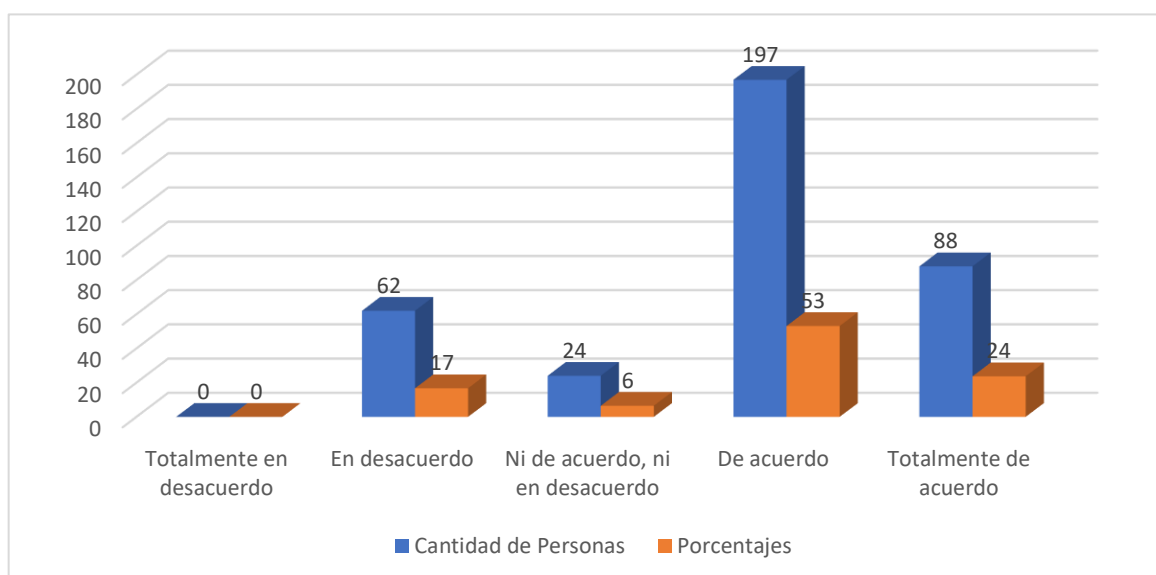
Interpretación: A partir de la recopilación de datos, se puede observar en el gráfico y esquema anterior que el 52% de los participantes asegura estar satisfecho con el respeto de la empresa hacia sus derechos laborales fundamentales, como el derecho a recibir una remuneración justa y a contar con un entorno laboral seguro y saludable. El 25% de los encuestados indican estar completamente satisfechos, el 22% manifiestan su desacuerdo, y solo el 1% expresa estar totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 04: Respuestas de la interrogante N° 02

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	62	17
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	24	6
<i>De acuerdo</i>	197	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	88	24
<i>Total</i>	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 02: Respuestas de la interrogante N° 02



Creación: Propia

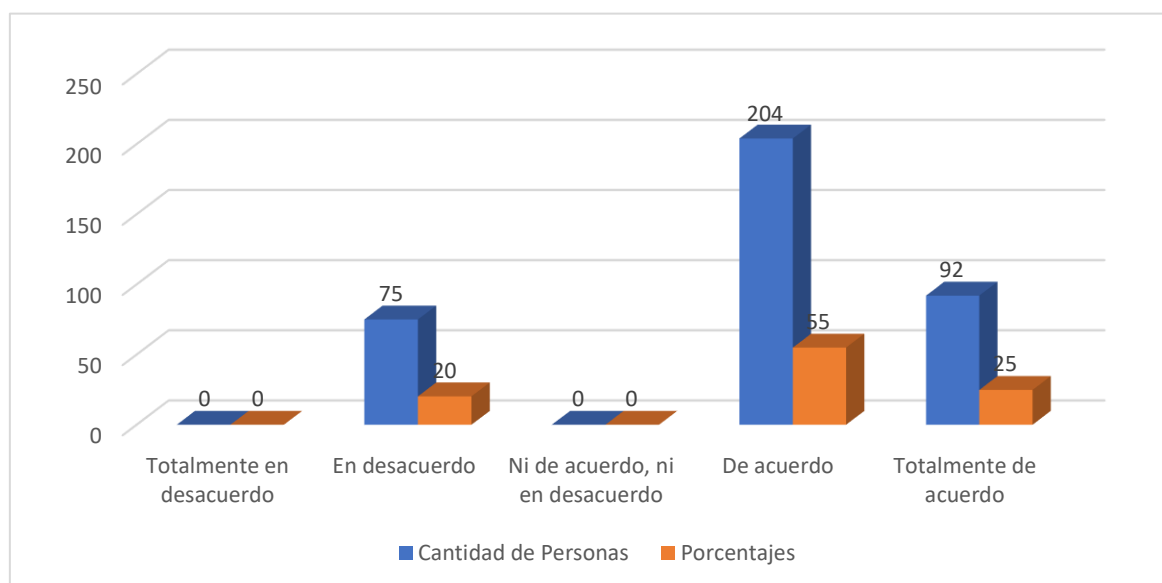
Interpretación: Se puede observar en el cuadro y esquema anteriores que el 53% de los encuestados indica estar satisfecho al considerar que hay una buena comunicación entre la empresa y sus empleados respecto a sus derechos laborales y las políticas de la empresa que les atañen. El 24% se declara completamente satisfecho, el 17% expresa estar insatisfecho y solo el 6% se posiciona de manera neutral.

Tabla N° 05: Respuestas de la pregunta N° 03

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	75	20
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	204	55
<i>Totalmente de acuerdo</i>	92	25
Total	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 03: Respuestas de la interrogante N° 03



Creación: Propia

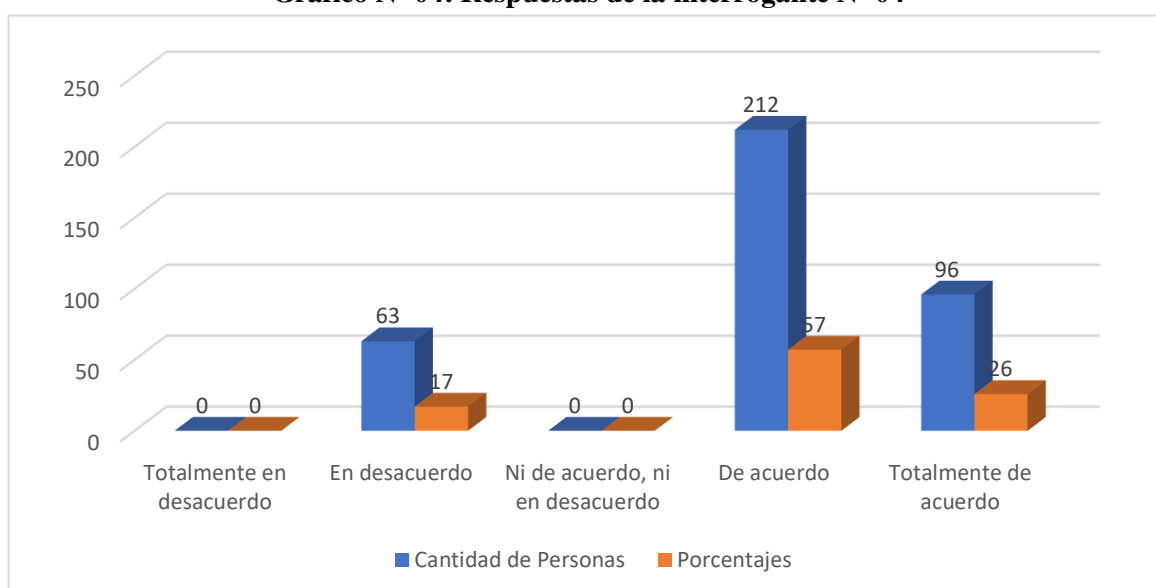
Interpretación: Según el cuadro y esquema previos, el 55% de los colaboradores indica que se siente satisfecho con tener la libertad de expresar sus inquietudes o problemas sobre derechos laborales sin miedo a represalias, el 25% señala estar completamente de acuerdo y solo el 20% expresa su desacuerdo.

Tabla N° 06: Respuestas de la interrogante N° 04

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	63	17
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	212	57
<i>Totalmente de acuerdo</i>	96	26
<i>Total</i>	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 04: Respuestas de la interrogante N° 04



Creación: Propia

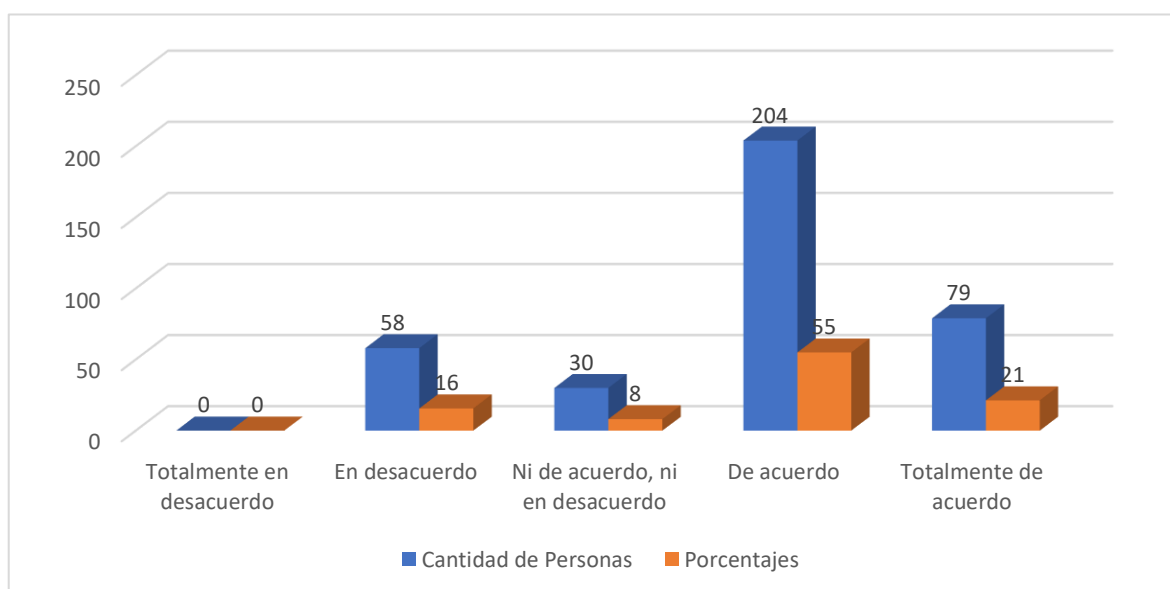
Interpretación: Según el cuadro y esquema previos, el 57% de los encuestados expresa estar satisfecho con la disponibilidad de canales para denunciar y resolver conflictos vinculados a los derechos laborales en la empresa. El 26% indica que está totalmente de acuerdo y el 17% señala que no está satisfecho.

Tabla N° 07: Respuestas de interrogante N° 05

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	58	16
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	30	8
<i>De acuerdo</i>	204	55
<i>Totalmente de acuerdo</i>	79	21
<i>Total</i>	371	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 05: Respuestas de la interrogante N° 05



Elaboración: Propia

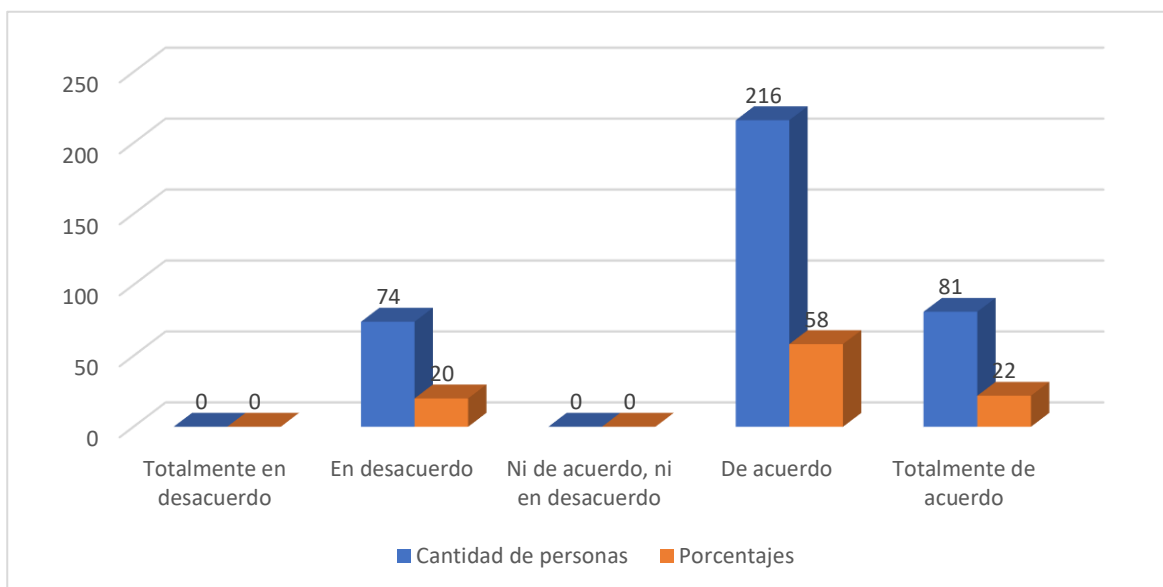
Interpretación: De acuerdo con la información recopilada, se puede observar en la tabla y el diagrama anteriores que el 55% de los empleados indica estar de acuerdo con que se respetan sus derechos laborales en la firma, el 21% expresa estar completamente de acuerdo, el 16% señala estar en desacuerdo y solo el 8% se muestra neutral.

Tabla N° 08: Respuestas de la interrogante N° 06

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	74	20
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	216	58
<i>Totalmente de acuerdo</i>	81	22
Total	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 06: Respuestas de la interrogante N° 06



Creación: Propia

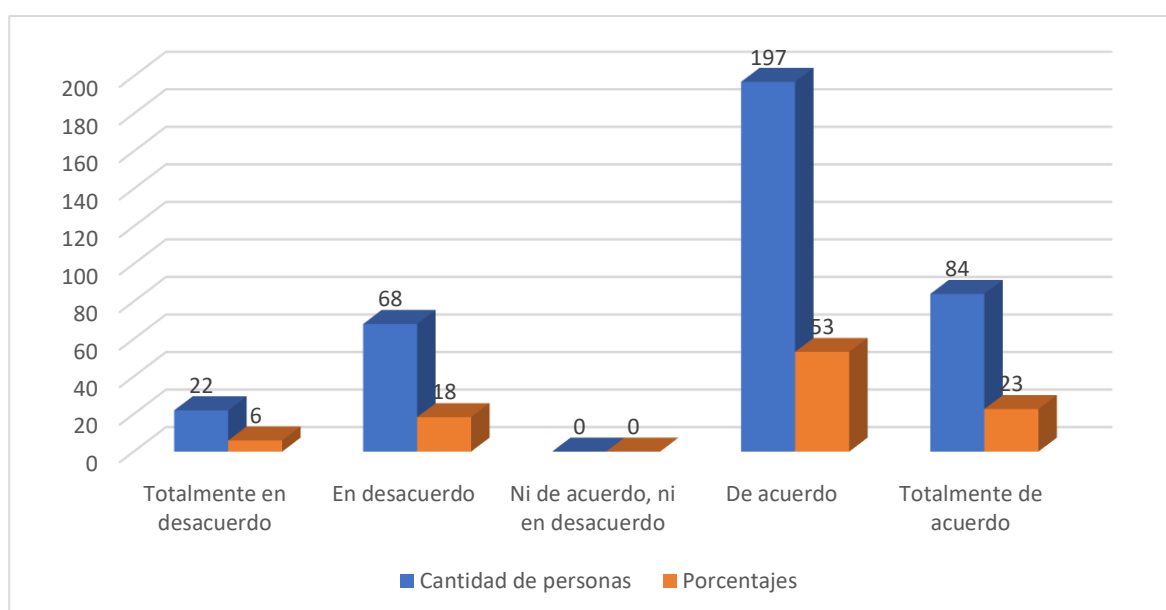
Interpretación: Se observa en el gráfico y diagrama previo que el 58% de los participantes indica estar de acuerdo en que existe equivalencia de oportunidades y no hay marginación en el entorno laboral, el 22% se siente completamente satisfecho y únicamente el 20% expresa su disconformidad.

Tabla N° 09: Respuestas de la interrogante N° 07

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	22	6
<i>En desacuerdo</i>	68	18
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	197	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	84	23
Total	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 07: Respuestas de la interrogante N° 07



Creación: Propia

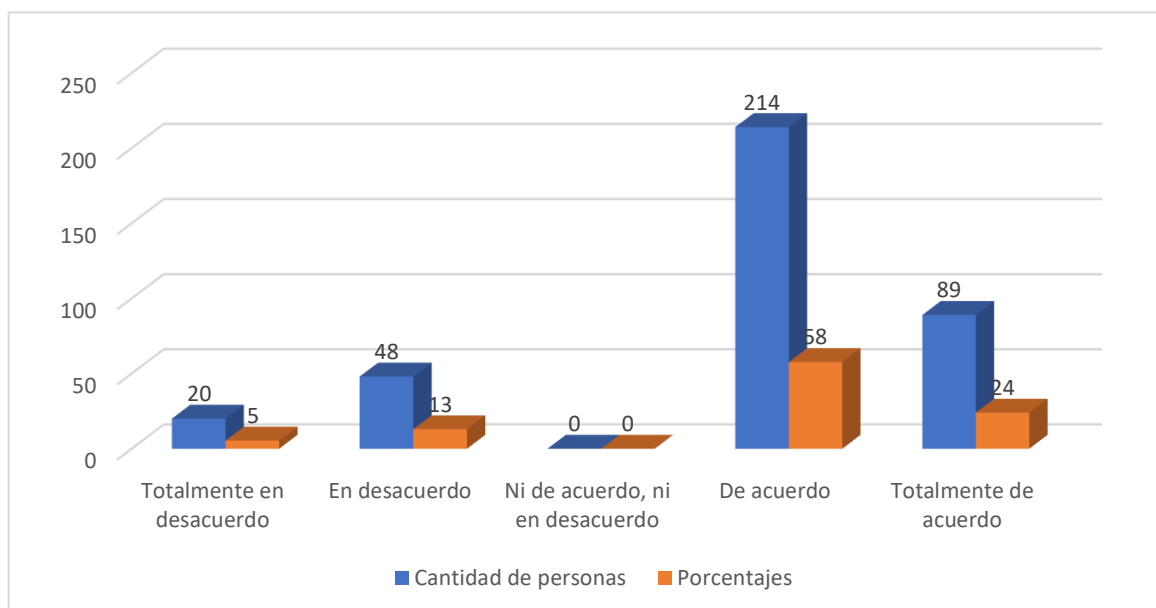
Interpretación: En el cuadro y esquema previos se observa que el 53% de los colaboradores manifiestan estar satisfechos con el pago puntual y completo de sus sueldos y beneficios laborales, seguido del 23% que afirma estar completamente conforme, el 18% que se siente inconforme y solo el 6% que se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 10: Respuestas de la interrogante N° 08

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	20	5
<i>En desacuerdo</i>	48	13
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	214	58
<i>Totalmente de acuerdo</i>	89	24
<i>Total</i>	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 08: Respuestas de la interrogante N° 08



Creación: Propia

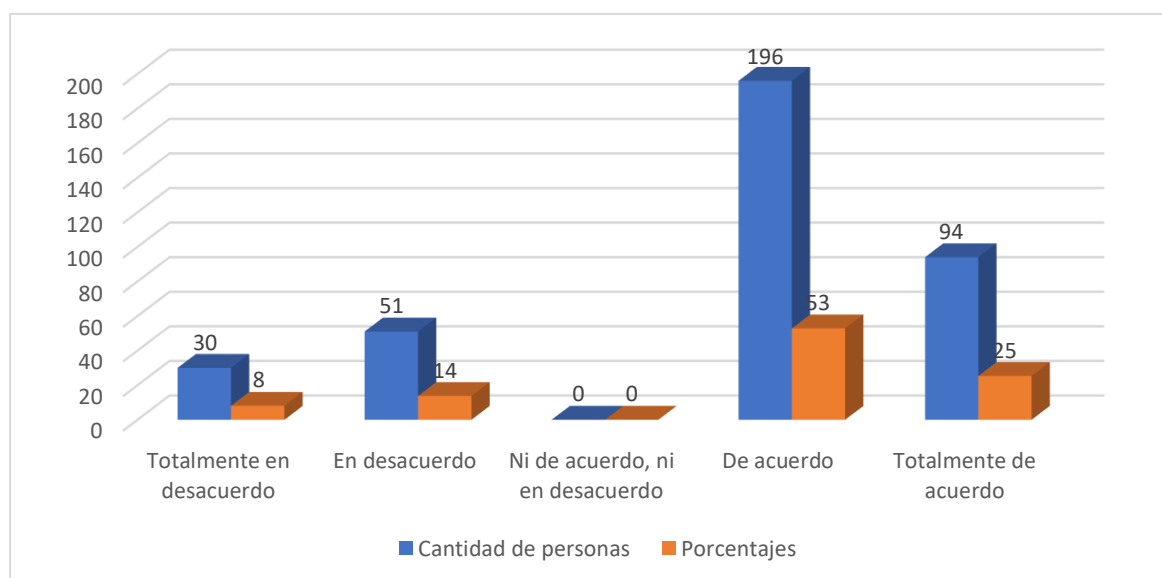
Interpretación: Se analiza en el gráfico y esquema que el 58% de los empleados indica estar de acuerdo en que hay medidas de solidez y salud laboral para los cooperadores; el 24% afirma estar completamente conforme, el 13% indica estar en desacuerdo y solo el 5% se manifiesta totalmente en contra.

Tabla N° 11: Respuestas de la interrogante N° 09

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	30	8
<i>En desacuerdo</i>	51	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	196	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	94	25
<i>Total</i>	<i>371</i>	<i>100.00</i>

Creación: Propia

Gráfico N° 09: Respuestas de la interrogante N° 09



Creación: Propia

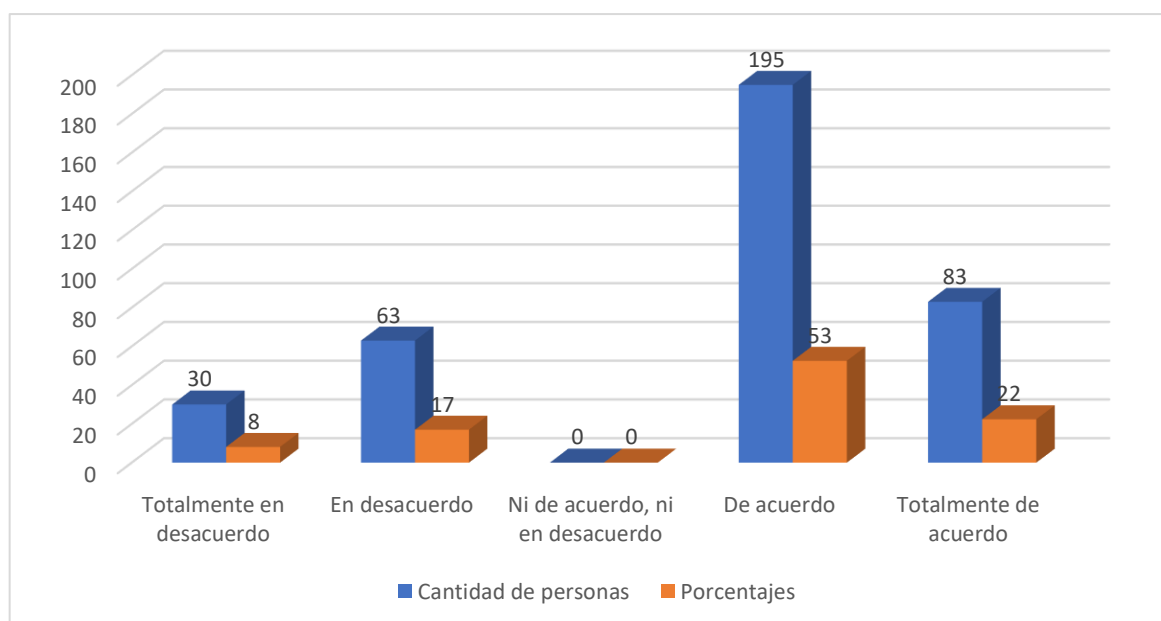
Interpretación: En el gráfico y esquema se puede notar que el 53% de los empleados indican estar de acuerdo con que se respeta el registro de su contrato laboral y sus condiciones en el Ministerio de Trabajo; el 25% afirma estar completamente de acuerdo, el 14% manifiesta estar en desacuerdo y solo el 8% se muestra en total desacuerdo.

Tabla N° 12: Respuestas de la interrogante N° 10

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	30	8
<i>En desacuerdo</i>	63	17
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	195	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	83	22
Total	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 10: Respuestas de la interrogante N° 10



Creación: Propia

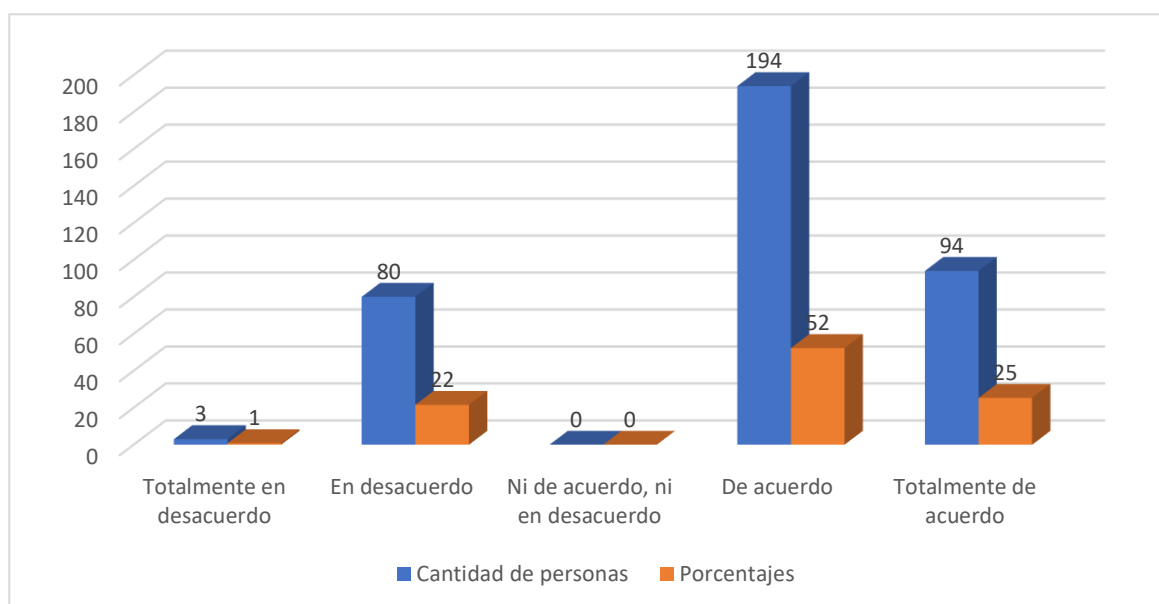
Interpretación: Se refleja en la tabla y el gráfico que el 53% de los empleados indican estar de acuerdo en que la empresa implementa acciones para garantizar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, el 22% expresa estar completamente de acuerdo, el 17% se muestra insatisfecho y solo el 8% se opone de manera rotunda.

Tabla N° 13: Respuestas de la interrogante N° 11

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	3	1
<i>En desacuerdo</i>	80	22
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	194	52
<i>Totalmente de acuerdo</i>	94	25
<i>Total</i>	<i>371</i>	<i>100.00</i>

Creación: Propia

Gráfico N° 11: Respuestas de la interrogante N° 11



Creación: Propia

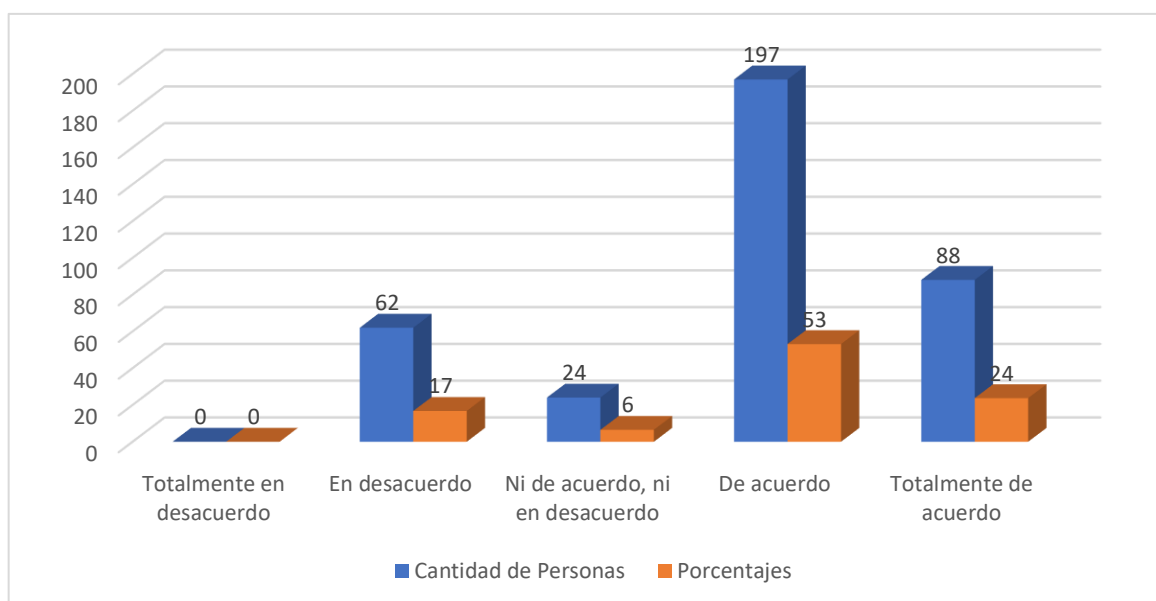
Interpretación: En la recopilación de datos, se observa en el gráfico y esquema que el 52% de los encuestados indica estar de acuerdo en que la empresa ha padecido en alguna ocasión consecuencias financieras adversas por no cumplir con sus responsabilidades laborales. El 25% de los encuestados afirmaron estar totalmente de acuerdo, el 22% se mostró disconforme, y solo el 1% expresó estar completamente en desacuerdo.

Tabla N° 14: Respuestas de la interrogante N° 12

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	62	17
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	24	6
<i>De acuerdo</i>	197	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	88	24
Total	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 12: Respuestas de la interrogante N° 12



Creación: Propia

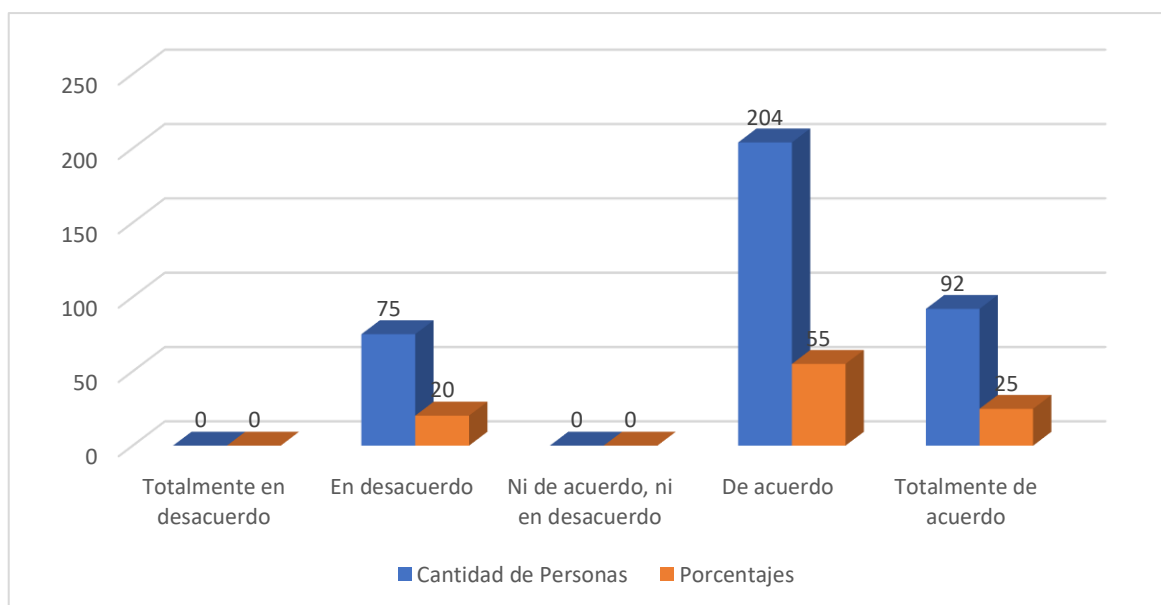
Interpretación: Se observa en el gráfico y diagrama que el 53% de los participantes señala estar satisfecho al considerar que la duración de su jornada laboral se ajusta a lo establecido en la legislación laboral actual, el 24% indica estar totalmente conforme, el 17% expresa su disconformidad y solo el 6% se posiciona de manera neutral.

Tabla N° 15: Respuestas de la interrogante N° 13

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	75	20
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	204	55
<i>Totalmente de acuerdo</i>	92	25
Total	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 13: Respuestas de la interrogante N° 13



Creación: Propia

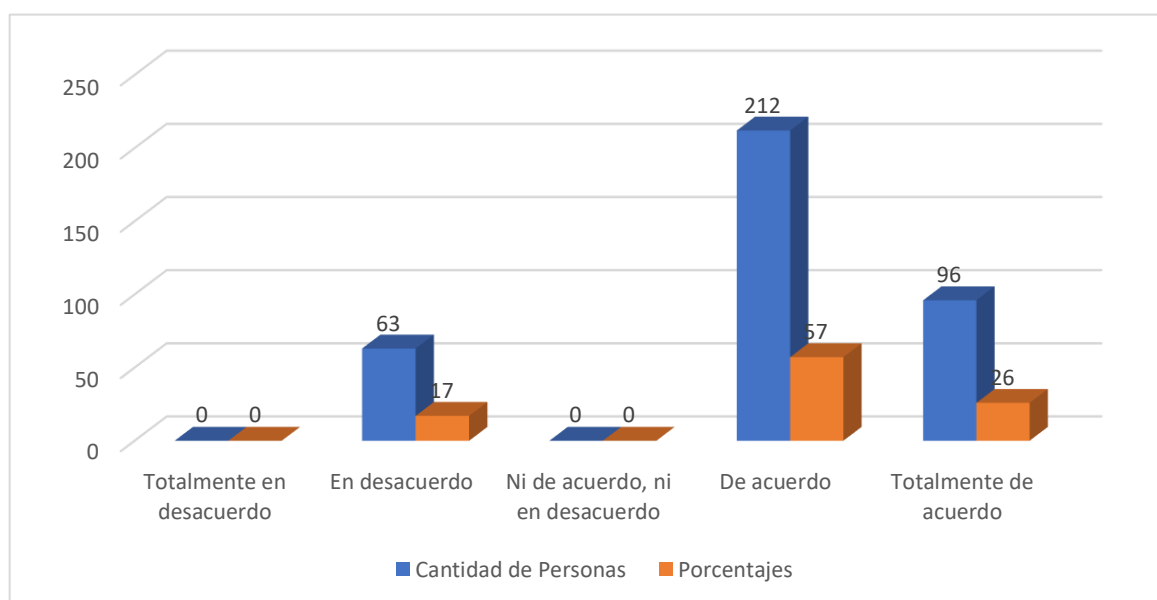
Interpretación: En el gráfico y esquema se observa que el 55% de los empleados indica estar satisfecho con el pago que recibe por las horas extras trabajadas, el 25% se muestra completamente satisfecho, mientras que solo el 20% expresa su descontento.

Tabla N° 16: Respuestas de la interrogante N° 14

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	63	17
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	212	57
<i>Totalmente de acuerdo</i>	96	26
<i>Total</i>	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 14: Respuestas de la interrogante N° 14



Creación: Propia

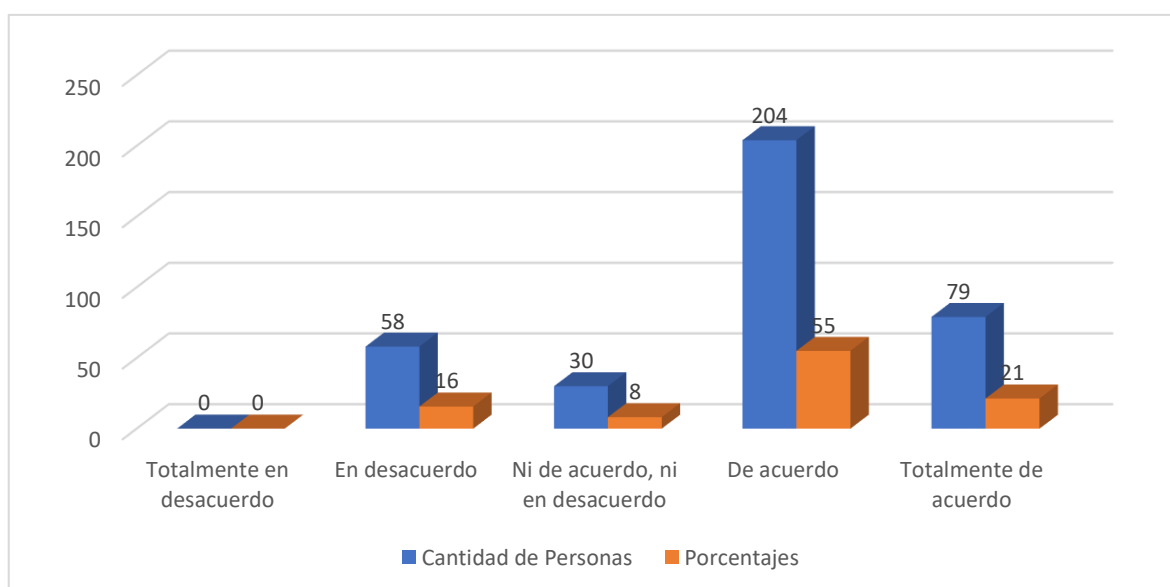
Interpretación: En el cuadro y esquema se observa que el 57% de los encuestados indica que está satisfecho con las opciones de horario flexible que ofrece su empleador, el 26% afirma estar completamente satisfecho y el 17% expresa no estar satisfecho.

Tabla N° 17: Respuestas de la interrogante N° 15

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	58	16
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	30	8
<i>De acuerdo</i>	204	55
<i>Totalmente de acuerdo</i>	79	21
<i>Total</i>	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 15: Respuestas de la interrogante N° 15



Creación: Propia

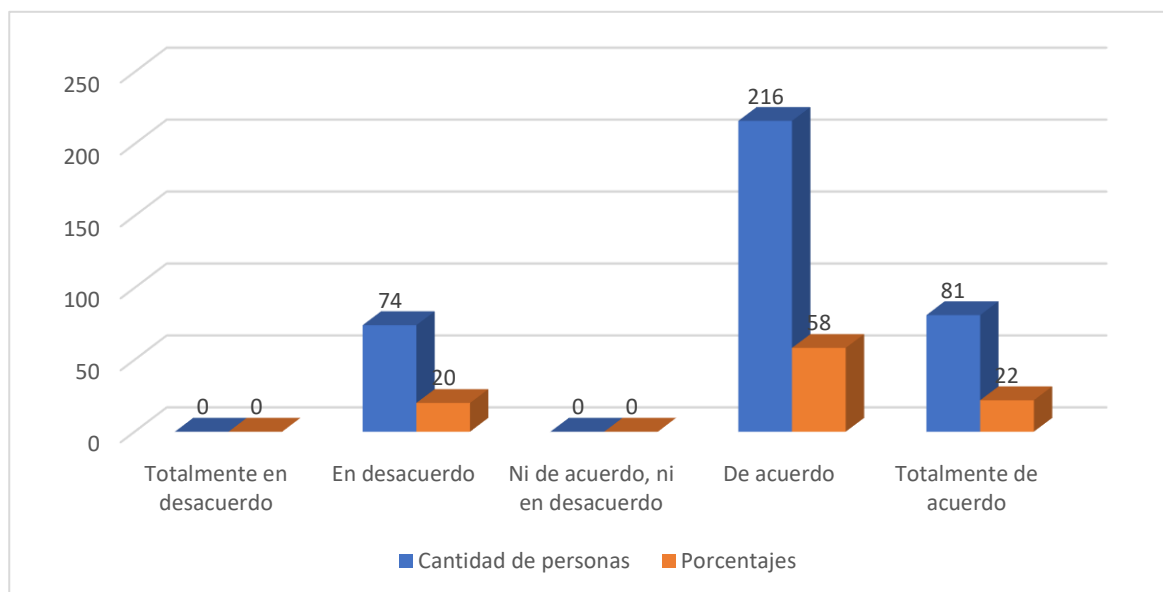
Interpretación: En el análisis presentado, se observa que el 55% de los empleados expresa estar satisfecho con el cumplimiento de los días de descanso semanal y feriados por parte de los trabajadores; el 21% señala que está completamente satisfecho, el 16% se muestra insatisfecho y únicamente el 8% se manifiesta neutral.

Tabla N° 18: Respuestas de la interrogante N° 16

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	74	20
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	216	58
<i>Totalmente de acuerdo</i>	81	22
<i>Total</i>	<i>371</i>	<i>100.00</i>

Creación: Propia

Gráfico N° 16: Respuestas de la interrogante N° 16



Creación: Propia

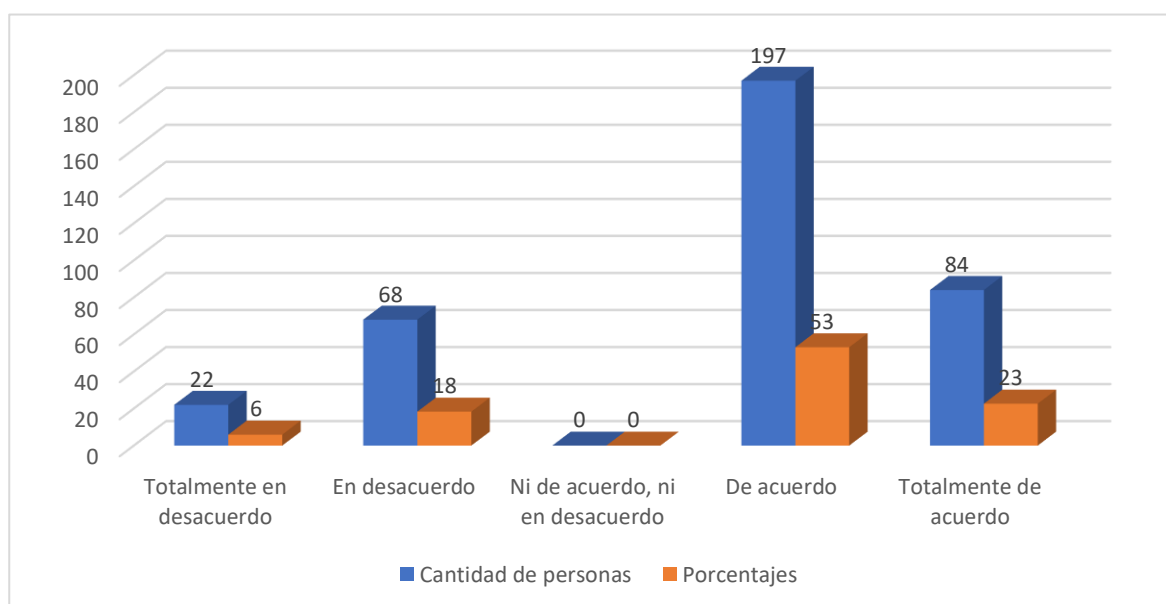
Interpretación: Se observa en el gráfico que el 58% de los participantes en la encuesta indica que está satisfecho con el cumplimiento de la empresa en el pago de sus obligaciones laborales a tiempo, el 22% se muestra completamente satisfecho y solo el 20% afirma estar insatisfecho.

Tabla N° 19: Respuestas de la interrogante N° 17

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	22	6
<i>En desacuerdo</i>	68	18
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	197	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	84	23
Total	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 7: Respuestas de la interrogante N° 17



Creación: Propia

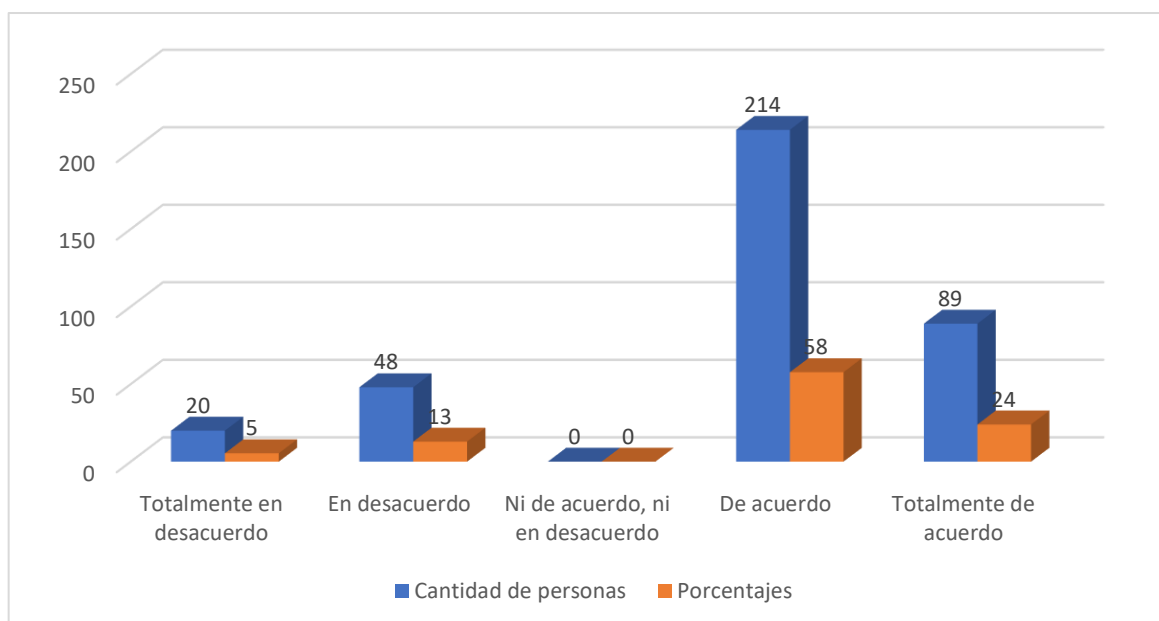
Interpretación: En el gráfico y esquema se observa que el 53% de los empleados declara estar satisfecho con la gestión del flujo de efectivo de la empresa, seguido por el 23% que indica estar completamente conforme, el 18% que señala estar en desacuerdo y solo el 6% que se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 20: Respuestas de la interrogante N° 18

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	20	5
<i>En desacuerdo</i>	48	13
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	214	58
<i>Totalmente de acuerdo</i>	89	24
Total	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 18: Respuestas de la interrogante N° 18



Creación: Propia

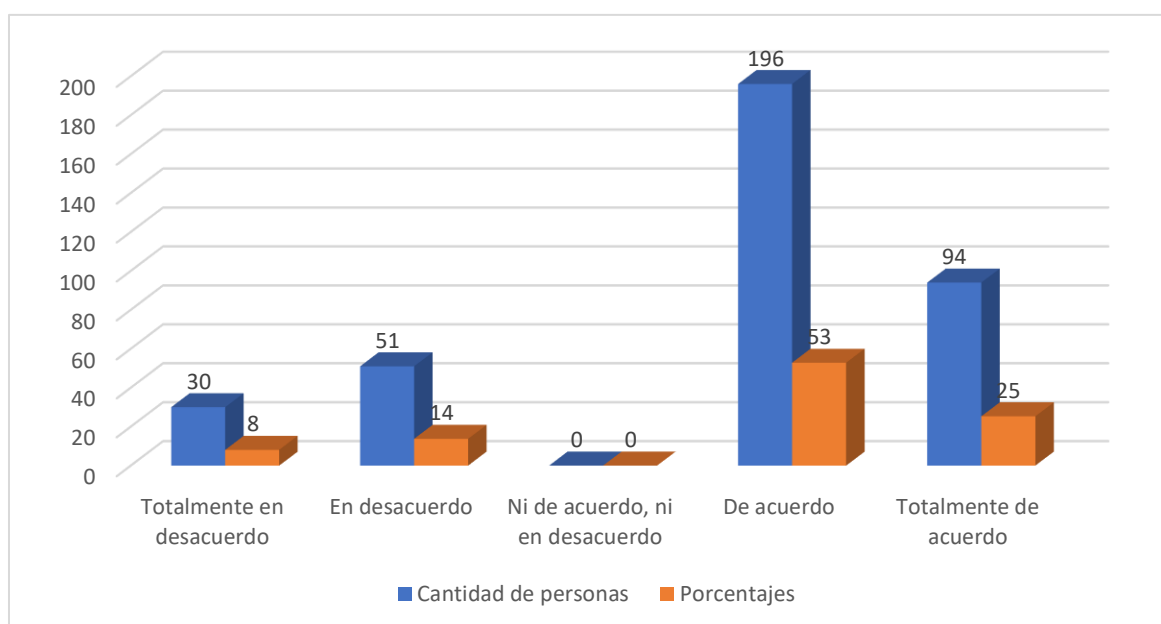
Interpretación: En el gráfico y el esquema se observa que el 58% de los empleados afirma estar de acuerdo en que la empresa cumple con sus responsabilidades financieras sin problemas; a continuación, el 24% indica estar totalmente satisfecho, el 13% expresa su desacuerdo y solo el 5% se muestra completamente en desacuerdo.

Tabla N° 21: Respuestas de la interrogante N° 19

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	30	8
<i>En desacuerdo</i>	51	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	196	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	94	25
<i>Total</i>	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 19: Respuestas de la interrogante N° 19



Creación: Propia

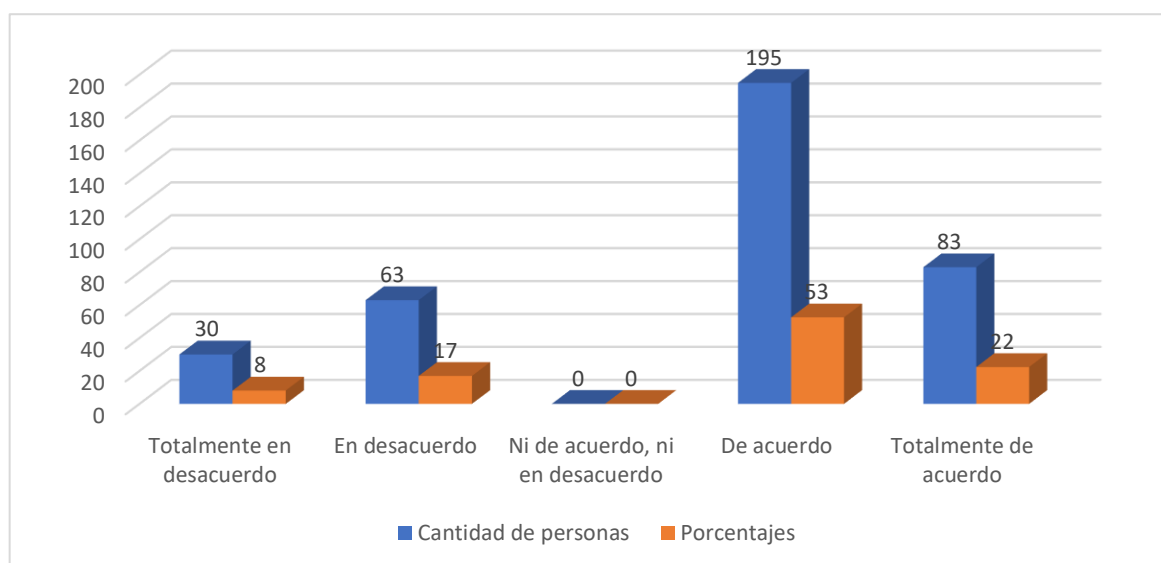
Interpretación: Se analiza en la tabla y el gráfico que el 53% de los empleados opinan que el cumplimiento de la normativa laboral tiene un impacto positivo en la liquidez de la empresa; el 25% se declara completamente de acuerdo, el 14% indica estar en desacuerdo y solo el 8% se manifiesta totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 22: Respuestas de la interrogante N° 20

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	30	8
<i>En desacuerdo</i>	63	17
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	195	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	83	22
Total	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 20: Respuestas de la interrogante N° 20



Creación: Propia

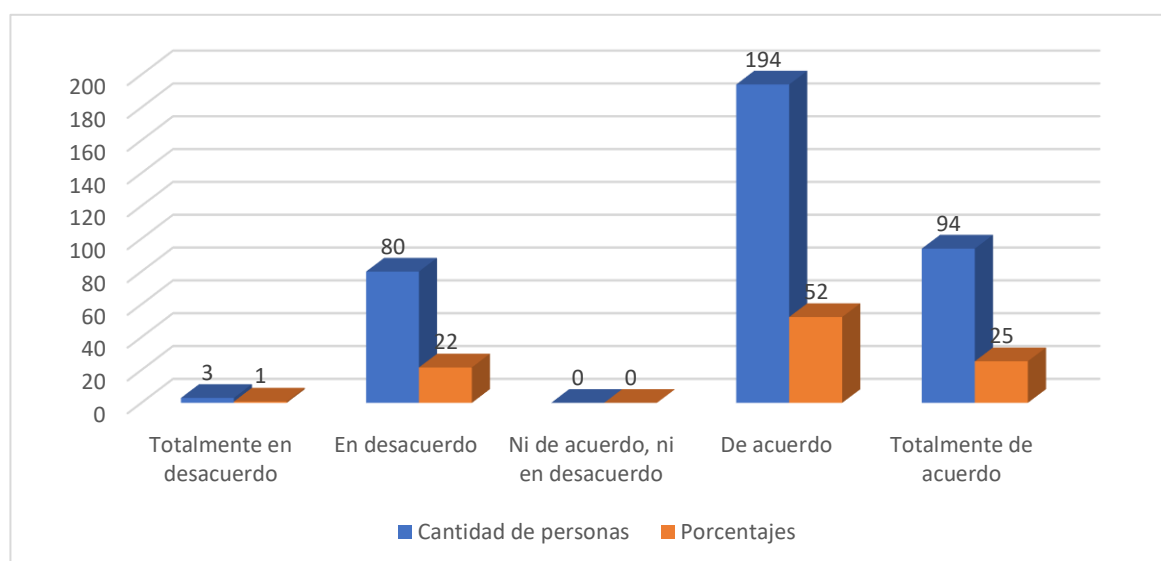
Interpretación: Se examina en el cuadro y esquema que el 53% de los trabajadores expresan estar de acuerdo sobre que la compañía cuenta con un presupuesto adecuado para hacer frente a sus responsabilidades financieras y laborales, el 22% que declara estar totalmente de acuerdo, el 17% manifiesta estar inconforme y únicamente el 8% se muestra absolutamente en desacuerdo.

Tabla N° 23: Respuestas de la interrogante N° 21

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	3	1
<i>En desacuerdo</i>	80	22
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	194	52
<i>Totalmente de acuerdo</i>	94	25
<i>Total</i>	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 21: Respuestas de la interrogante N° 21



Creación: Propia

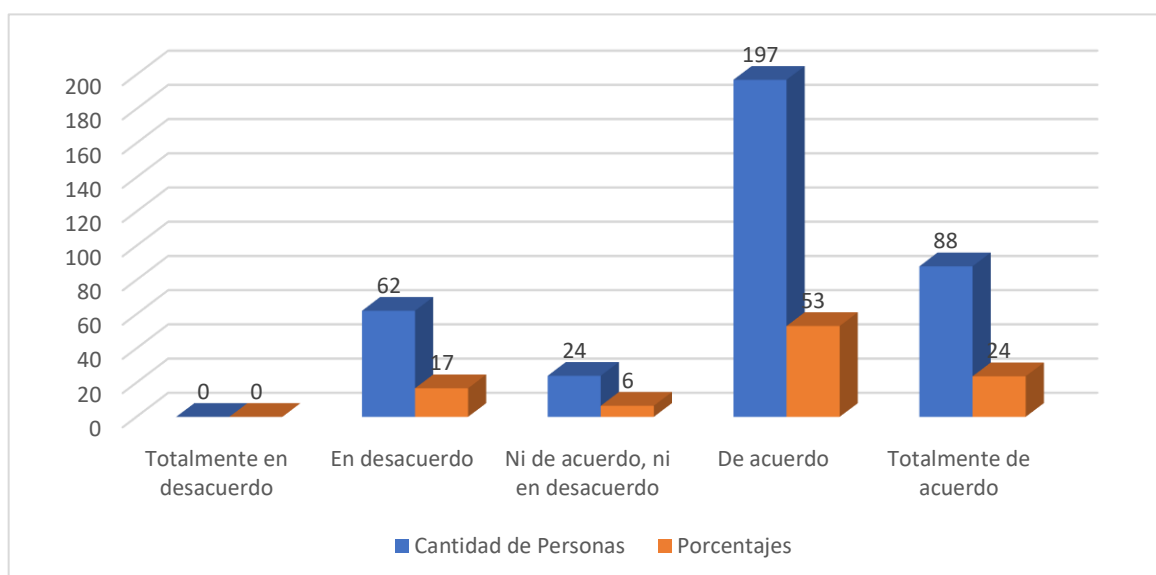
Interpretación: Se puede observar en el gráfico que el 52% de los encuestados indica estar de acuerdo en que el cumplimiento de la normativa laboral afecta el margen de ganancias de la empresa. El 25% de los participantes están completamente de acuerdo, el 22% dicen estar en desacuerdo, y solo el 1% expresa estar totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 24: Respuestas de la interrogante N° 22

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	62	17
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	24	6
<i>De acuerdo</i>	197	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	88	24
<i>Total</i>	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 22: Respuestas de la interrogante N° 22



Creación: Propia

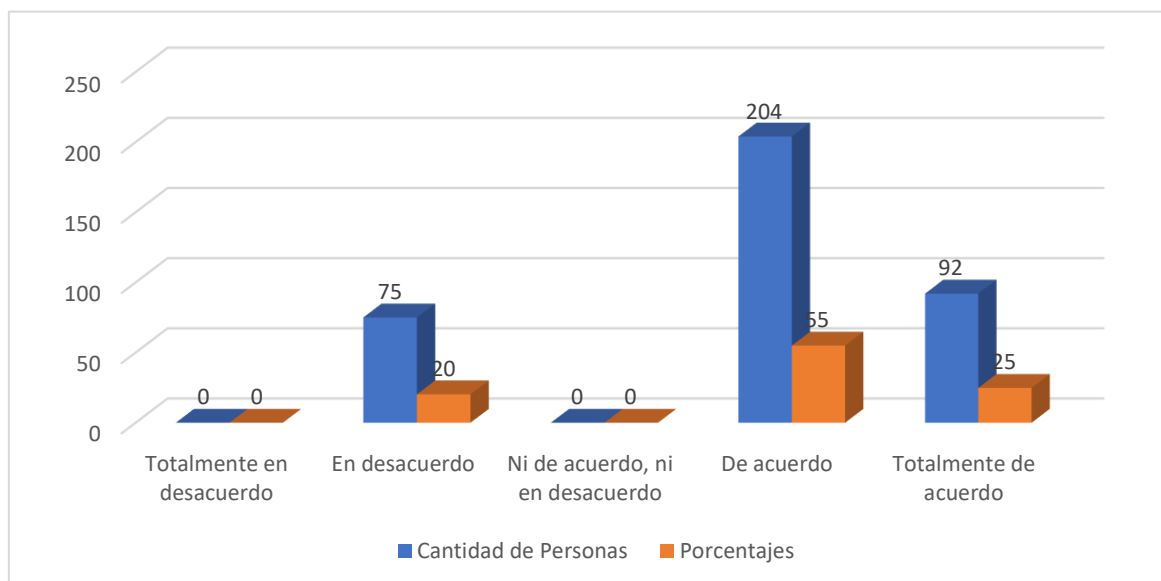
Interpretación: En el cuadro y esquema se observa que el 53% de los encuestados se siente satisfecho al considerar que el retorno sobre la inversión (ROI) de la empresa es apropiado, el 24% indica estar completamente satisfecho, el 17% afirma estar insatisfecho y solo el 6% se muestra neutral.

Tabla N° 25: Respuestas de la interrogante N° 23

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	75	20
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	204	55
<i>Totalmente de acuerdo</i>	92	25
Total	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 23: Respuestas de la interrogante N° 23



Creación: Propia

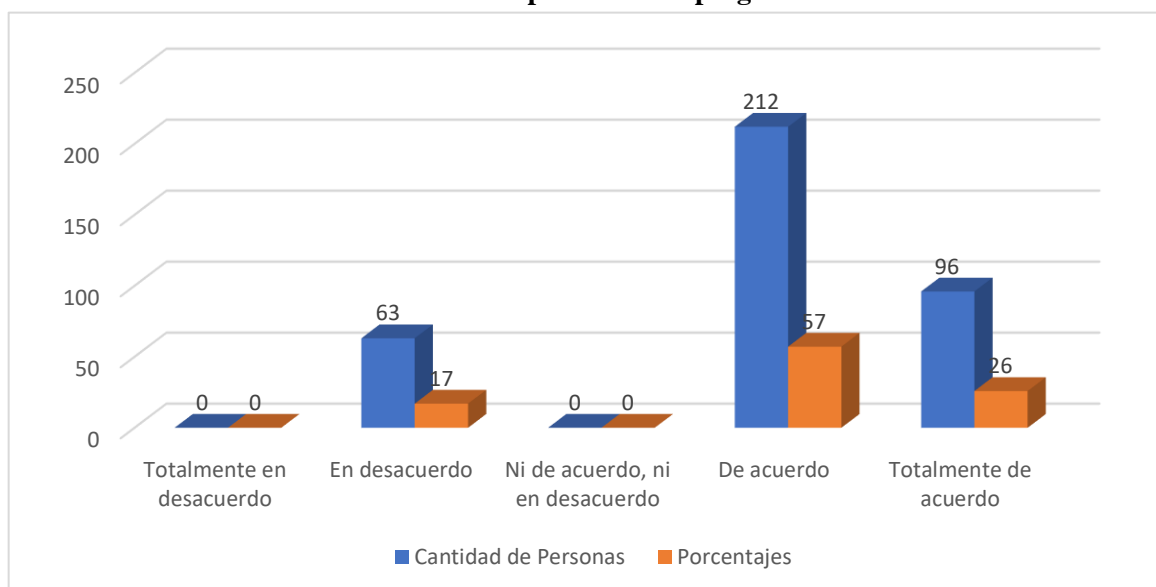
Interpretación: Se analiza en la tabla y el diagrama que el 55% de los empleados indica estar satisfecho con el hecho de que el cumplimiento de la normativa laboral influye en el retorno sobre la inversión (ROI) de la compañía, el 25% afirma estar completamente satisfecho y únicamente el 20% dice estar insatisfecho.

Tabla N° 26: Respuestas de la interrogante N° 24

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	63	17
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	212	57
<i>Totalmente de acuerdo</i>	96	26
<i>Total</i>	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 24: Respuestas de la pregunta N° 24



Creación: Propia

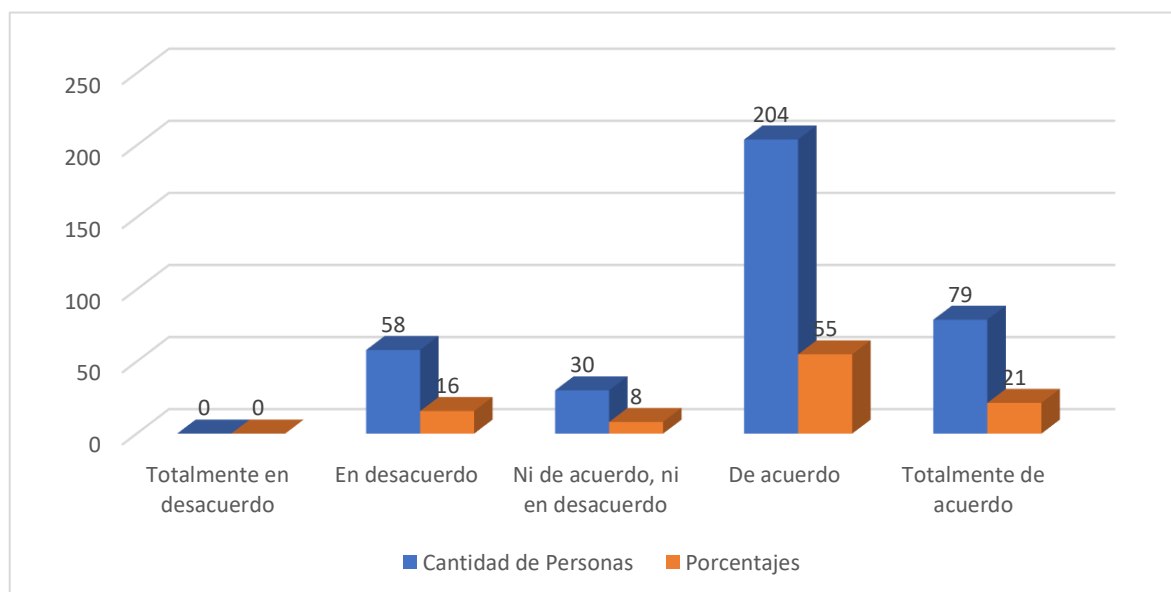
Interpretación: Se analiza en el cuadro y esquema que el 57% de los encuestados expresa estar satisfecho con que el retorno sobre el patrimonio (ROE) de la empresa es el correcto, el 26% dice estar completamente de acuerdo y el 17% indica que no está satisfecho.

Tabla N° 27: Respuestas de la interrogante N° 25

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	58	16
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	30	8
<i>De acuerdo</i>	204	55
<i>Totalmente de acuerdo</i>	79	21
Total	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 25: Respuestas de la interrogante N° 25



Creación: Propia

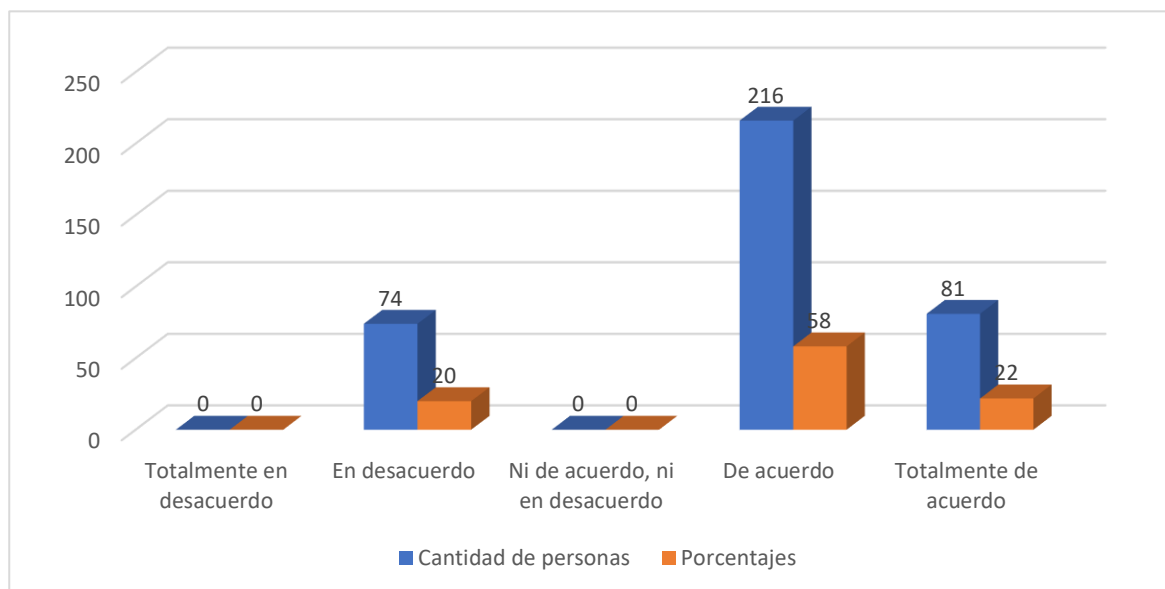
Interpretación: Se analiza el gráfico y la disposición que indica que el 55% de los empleados expresa estar de acuerdo en que el cumplimiento de la normativa laboral influye en el retorno sobre el patrimonio (ROE) de la compañía; el 21% dice estar totalmente de acuerdo, el 16% se manifiesta en desacuerdo y únicamente el 8% se posiciona de manera neutral.

Tabla N° 28: Respuestas de la interrogante N° 26

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	74	20
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	216	58
<i>Totalmente de acuerdo</i>	81	22
Total	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 26: Respuestas de la interrogante N° 26



Creación: Propia

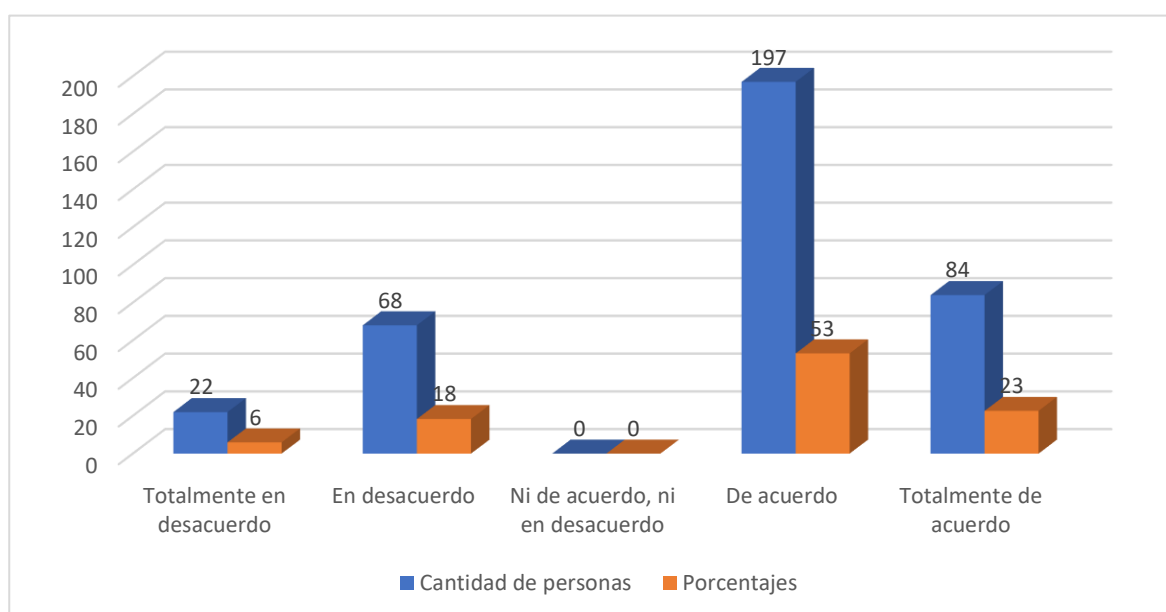
Interpretación: Se analiza en el gráfico que el 58% de los participantes indica estar satisfecho con el nivel de endeudamiento que la empresa tiene para su actividad económica, el 22% se muestra completamente de acuerdo y solo el 20% expresa su descontento.

Tabla N° 29: Respuestas de la interrogante N° 27

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	22	6
<i>En desacuerdo</i>	68	18
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	197	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	84	23
Total	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 27: Respuestas de la pregunta N° 27



Creación: Propia

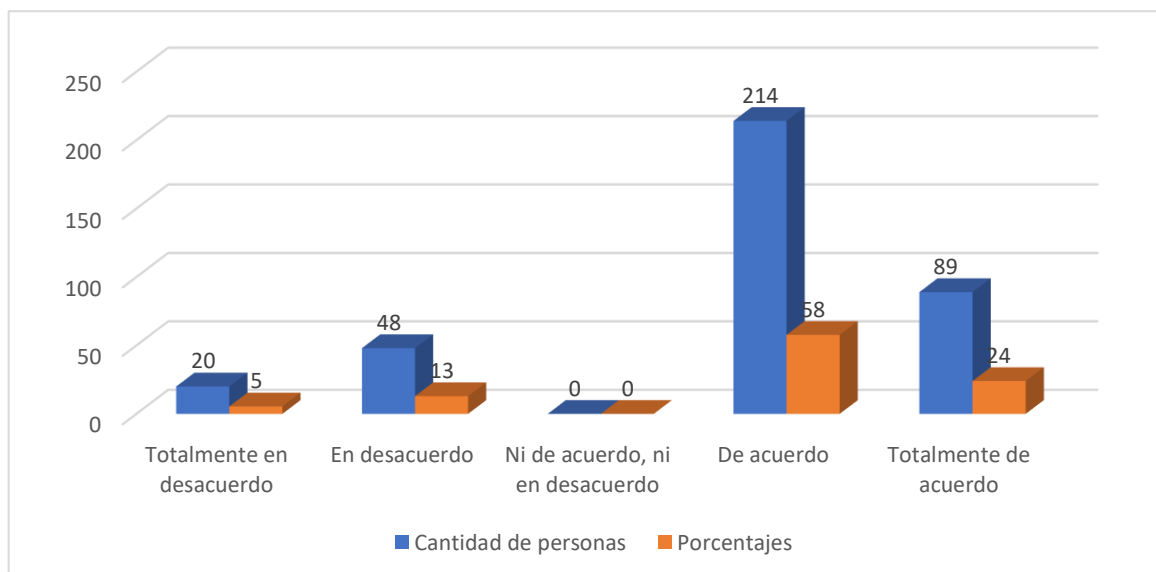
Interpretación: En el gráfico y diagrama se observa que el 53% de los empleados indican que están satisfechos con el cumplimiento de la empresa en el pago de sus deudas a largo plazo, el 23% afirma estar completamente satisfecho, el 18% expresa su descontento y solo el 6% se opone rotundamente.

Tabla N° 30: Respuestas de la interrogante N° 28

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	20	5
<i>En desacuerdo</i>	48	13
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	214	58
<i>Totalmente de acuerdo</i>	89	24
Total	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 28: Respuestas de la interrogante N° 28



Creación: Propia

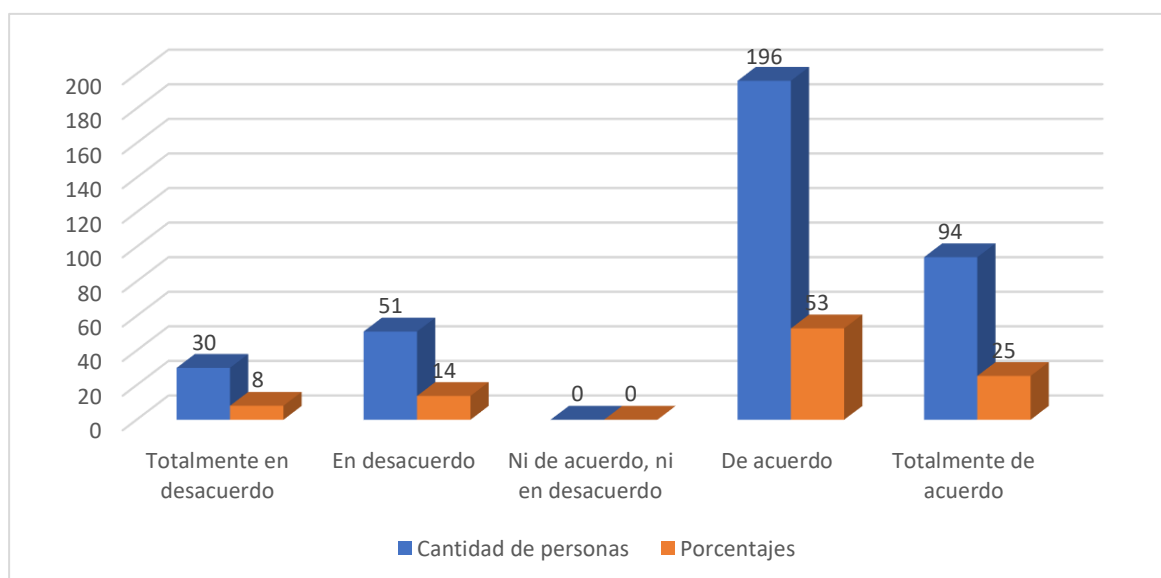
Interpretación: Se analiza en el gráfico y diagrama que el 58% de los empleados afirman estar de acuerdo en que la empresa utiliza financiamiento a corto plazo para llevar a cabo sus operaciones, el 24% dice estar totalmente de acuerdo, el 13% expresa desacuerdo y solo el 5% se muestra completamente en desacuerdo.

Tabla N° 31: Respuestas de la interrogante N° 29

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	30	8
<i>En desacuerdo</i>	51	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	196	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	94	25
<i>Total</i>	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 29: Respuestas de la interrogante N° 29



Creación: Propia

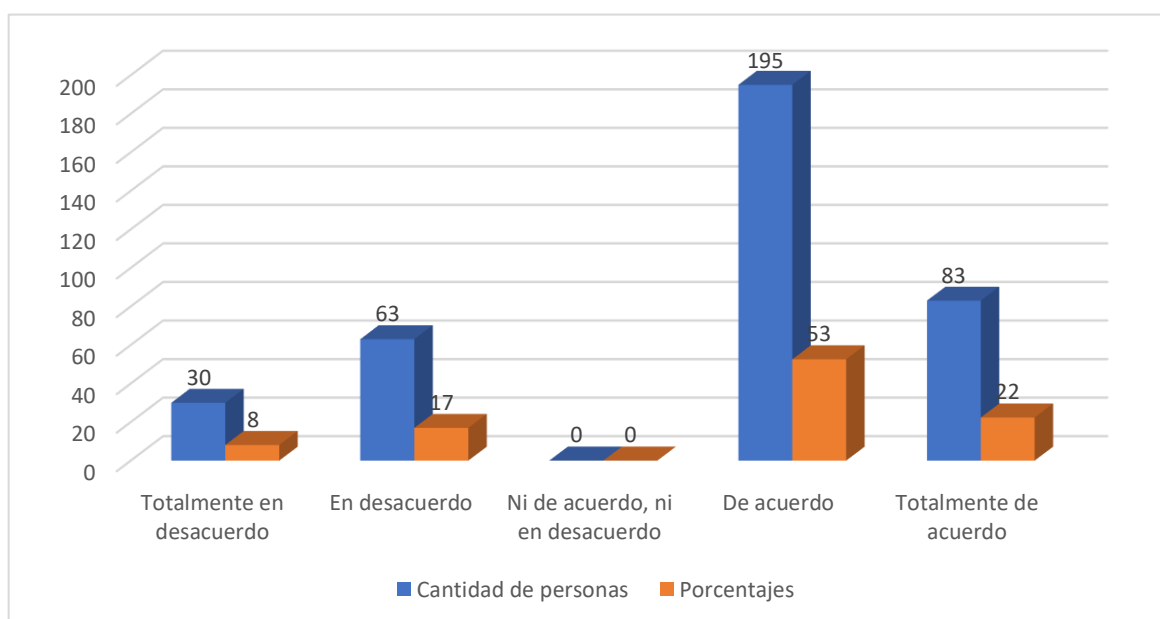
Interpretación: En el cuadro y esquema se observa que el 53% de los empleados están de acuerdo en que la empresa es capaz de cumplir con sus obligaciones de pago a corto plazo, el 14% indica que no está satisfecho y solo el 8% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 32: Respuestas de la interrogante N° 30

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	30	8
<i>En desacuerdo</i>	63	17
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	195	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	83	22
Total	371	100.00

Creación: Propia

Gráfico N° 30: Respuestas de la interrogante N° 30



Creación: Propia

Interpretación: En el análisis mostrado en el cuadro y el esquema, se evidencia que el 53% de los trabajadores indica estar satisfecho con el uso que la empresa hace de sus activos para conseguir financiamiento externo; el 22% afirma estar completamente de acuerdo, el 17% expresa su desacuerdo y solo el 8% está en total desacuerdo.

Hipótesis general

H₀: La legislación laboral no influye en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2023.

H₁: La legislación laboral influye en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2023.

Tabla 33:

Comprobación de la Hipótesis General

	1			2			3			TOTAL
	<i>f₀</i>	<i>f₁</i>	<i>x²</i>	<i>f₀</i>	<i>f₁</i>	<i>x²</i>	<i>f₀</i>	<i>f₁</i>	<i>x²</i>	
1	148	112.075	11.515	62	80.943	4.433	0	16.981	16.981	210
2	50	49.100	0.017	42	35.461	1.206	0	7.439	7.439	92
3	0	36.825	36.825	39	26.596	5.785	30	5.580	106.884	69
TOTAL	198		48.357	143		11.425	30		131.304	371

Nota. Elaborado por el autor, 2025.

Utilizando la fórmula de comprobación de chi cuadrado se tiene lo siguiente:

$$x^2 = 48.357 + 11.425 + 131.304$$

$$x^2 = 191.085$$

Interpretación: El valor de chi-cuadrado de 191,085 se observó por encima del valor crítico de 9,487 en la tabla, por lo que se procedió a contrastar la hipótesis general del estudio que establece que “La legislación laboral influye en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2023”.

Hipótesis específica 1

H₀: Los derechos laborales no influyen con el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2023.

H₁: Los derechos laborales influyen en el estado financiero de las compañías en la provincia de Ica, 2023.

Tabla 34:

Comprobación de la Hipótesis específica 1

	1			2			3			TOTAL
	<i>f₀</i>	<i>f₁</i>	<i>x²</i>	<i>f₀</i>	<i>f₁</i>	<i>x²</i>	<i>f₀</i>	<i>f₁</i>	<i>x²</i>	
1	161	119.992	14.015	48	73.798	9.018	0	15.210	15.210	209
2	52	56.264	0.323	46	34.604	3.753	0	7.132	7.132	98
3	0	36.744	36.744	37	22.598	9.178	27	4.658	107.173	64
TOTAL	213		51.082	131		21.949	27		129.516	371

Nota. Elaborado por el autor, 2025.

Utilizando la fórmula de comprobación de chi cuadrado se tiene lo siguiente:

$$x^2 = 51.082 + 21.949 + 129.516$$

$$x^2 = 202.547$$

Interpretación: Se observó un valor de chi-cuadrado de 202.547, el cual superó el valor crítico de 9.487 de la tabla, por lo que se procedió a contrastar la primera hipótesis específica del estudio que planteaba que “Los derechos laborales influyen en los estados financieros de las empresas en la provincia de Ica, 2023”.

Hipótesis específica 2

H₀: Las obligaciones de los empleadores no influyen en el estado financiero de las compañías de la provincia de Ica, 2023.

H₁: Las obligaciones de los empleadores influyen en el estado financiero de las empresas de la provincia de Ica, 2023.

Tabla 35:

Comprobación de la Hipótesis específica 2

	1			2			3			TOTAL
	<i>f_o</i>	<i>f_i</i>	<i>x²</i>	<i>f_o</i>	<i>f_i</i>	<i>x²</i>	<i>f_o</i>	<i>f_i</i>	<i>x²</i>	
1	156	116.604	13.311	50	74.404	8.005	0	14.992	14.992	206
2	54	55.472	0.039	44	35.396	2.091	0	7.132	7.132	98
3	0	37.925	37.925	40	24.199	10.317	27	4.876	100.383	67
TOTAL	210		51.274	134		20.412	27		122.507	371

Nota. Elaborado por el autor, 2025.

Utilizando la fórmula de comprobación de chi cuadrado se tiene lo siguiente:

$$x^2 = 51.274 + 20.412 + 122.507$$

$$x^2 = 194.194$$

Interpretación: Se observó un valor de chi-cuadrado de 194,194, que superaba el valor crítico de 9,487 de la tabla, por lo que se procedió a contrastar la segunda hipótesis específica del estudio que planteaba que “Las obligaciones de los empleadores influyen fundamentalmente en el estado financiero de las empresas de la provincia de Ica, 2023”.

Hipótesis específica 3

H₀: La jornada laboral y horarios de trabajo no influyen en el estado financiero de las compañías en la provincia de Ica, 2023.

H₁: La jornada laboral y horarios de trabajo influyen en el estado financiero de las compañías en la provincia de Ica, 2023.

Tabla 36:

Comprobación de la Hipótesis específica 3

	1			2			3			TOTAL
	<i>f_o</i>	<i>f₁</i>	<i>x²</i>	<i>f_o</i>	<i>f₁</i>	<i>x²</i>	<i>f_o</i>	<i>f₁</i>	<i>x²</i>	
1	158	120.329	11.794	44	64.248	6.381	0	17.423	17.423	202
2	63	60.760	0.083	39	32.442	1.326	0	8.798	8.798	102
3	0	39.911	39.911	35	21.310	8.795	32	5.779	118.973	67
TOTAL	221		51.787	118		16.502	32		145.194	371

Nota. Elaborado por el autor, 2025.

Utilizando la fórmula de comprobación de chi cuadrado se tiene lo siguiente:

$$x^2 = 51.787 + 16.502 + 154.194$$

$$x^2 = 213.483$$

Interpretación: Se observó un valor de chi-cuadrado de 213.483, el cual superó el valor crítico de 9.487 de la tabla, por lo que se procedió a probar la segunda hipótesis específica de investigación la cual establece que “La jornada laboral y horarios de trabajo influyen en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2023”.

IV. DISCUSIÓN

Después de la aplicación del instrumento de recolección de información, se puede determinar que el 56% de los encuestados considera que existe un alto nivel de conocimiento sobre la legislación laboral, asimismo, un 53% considera que estas empresas poseen una situación financiera óptima.

Por otro lado, con respecto al primer objetivo específico se determina que el 56% de los encuestados considera que sus empresas poseen un conocimiento alto sobre los derechos laborales de los trabajadores, por lo que esto beneficia la situación financiera de las mismas, puesto que al conocer la legislación peruana laboral esto permite no incurrir en faltas contra los derechos laborales, evitando imposición de multas y sanciones por parte de los entes fiscalizadores.

Con respecto al segundo objetivo específico, se evidencia que el 55% de los encuestados considera que los trabajadores de la empresa tienen un conocimiento elevado sobre sus obligaciones laborales, influyendo positivamente en el estado financiero de la empresa, puesto que esto permite el logro de objetivos planteados por la institución.

Referente al tercer objetivo específico, se determina que el 54% de los encuestados considera que la jornada laboral son desarrolladas de una forma óptima, influenciando positivamente la situación financiera de la empresa, puesto que se regulan las horas extras que laboran los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

La legislación laboral influye de manera importante en las compañías peruanas. Atender las responsabilidades legales no solo previene multas, sino que también facilita a las empresas su funcionamiento efectivo y el establecimiento de relaciones laborales positivas. Para conseguir esto, es esencial disponer del respaldo de profesionales en servicios legales corporativos y consultoría contable y empresarial en Perú.

1. En cuanto al objetivo general de la indagación, se determina que existe una conexión esencial entre la legislación laboral y su impacto considerable en la situación financiera de las empresas en la provincia de Ica, 2023.
2. Respecto al objetivo específico primordial de la investigación, se concluye que los derechos laborales afectan de manera significativa la situación económica de las empresas en la provincia de Ica, 2023.
3. En relación con la siguiente finalidad específica de la indagación, se establece que las responsabilidades de los empleadores afectan fundamentalmente la salud financiera de las empresas en la provincia de Ica, 2023.
4. En cuanto a la tercera finalidad específica de la investigación, se determina que la jornada laboral y los horarios de trabajo tienen un impacto significativo en la situación económica de las empresas en la provincia de Ica, 2023.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a las empresas llevar a cabo un análisis riguroso del cumplimiento de las obligaciones laborales con sus empleados, para evitar sanciones y multas impuestas por las entidades de control.
2. Se aconseja a las empresas realizar auditorías laborales de manera periódica, para prevenir contingencias por el incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, lo que podría llevar a gastos que afecten su situación financiera y deterioren las relaciones con el personal.
3. Se recomienda que las empresas dispongan de asesoría legal especializada en temas laborales, con el objetivo de asegurar que los trabajadores cumplan con sus deberes y que al mismo tiempo, se respeten sus derechos laborales.
4. Se aconseja a las empresas definir claramente cuáles situaciones se consideran horas extra laborales, para establecer un precedente que determine cuándo un trabajador debe ser compensado por actividades fuera de su carga laboral.
5. Se sugiere a las empresas aumentar la coordinación y capacitación en el área de recursos humanos, con el propósito de abordar diversos conflictos laborales de manera objetiva y sin perjudicar a las partes involucradas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, J. (2021). Contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350/818>
- Azurza (2020). “La importancia de la regulación jurídica de los grupos societarios en la legislación peruana”. Universidad Cesar Vallejo. Chimbote-Perú https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54607/Asurza_EG_G-Castillo_SEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bobadilla (2021). “Ineficacia de la legislación laboral de trabajadores domésticos” <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50261>
- Condori, O. (2020). “Universo Población y Muestra”. Curso taller. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Corena, (2019). “Legislación laboral y políticas públicas para la inserción laboral de las mujeres cabeza de hogar en Colombia”. Universidad Autónoma de Colombia. Revista cambios y permanencias. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/10207/10149>
- Cruz, CH & Lescano, CH (2022). “Estimación de solvencia financiera para evaluar el riesgo de quiebra de empresas peruana”. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/324361/Cruz_V.pdf?sequence=10
- Elías, F. (2022). “Análisis del cumplimiento de la legislación laboral y su incidencia en el estado financiero para la implementación de una auditoría laboral recurrente en el grupo de la república publicaciones S.A 2019-2021” <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5072>
- Galarza V. (2020). “Efectos de la legislación laboral textil en el desarrollo social en Bangladesh”. Universidad de Hemisferios. Quito-Ecuador. <http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/xmlui/handle/123456789/1535>
- Gutierrez, J (2020). “Liquidez y rentabilidad”. Revista de investigación valor contable. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/view/1229
- Mamani, Q. (2019). “Revisión teórica sobre morosidad en las empresas”. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2540>
- Mazo, A (2020). “Retos de la legislación laboral colombiana frente a la cuarta revolución industrial.”. Universidad pontificia bolivariana. Medellín- Colombia. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/8157>
- Panta, S. (2018). “Incidencia del financiamiento internacional por parte del banco mundial y sus consecuencias en el desarrollo social y económicos en el Ecuador” <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5900/1/T-UCSG-PRE-ESCFI->

- Pincay, S. (2019). “La información financiera, solvencia económica de las empresas ubicadas en el Cantón Durán de la provincia de Guayas periodo 2018”.
<http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5069>
- Sanchez C.I (2020). “Incentivos de la legislación laboral y tributaria para las mypes en el Perú año 2019”. Universidad Cesar vallejo. Chimbote- Perú
- Sanchez, V. (2021). “Gestión financiera de las empresas agroexportadoras de la provincia de Ica 2019”. Universidad privada del norte. Lima-Perú
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28041/Sanchez%20Vilela%2c%20Nataly%20Araceli.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Santos, S. (2020). “Auditoria tributaria preventiva y pago del IGV de las empresas en la provincia de Ica, 2019.
<http://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/3279/AUDITORI A%20TRIBUTARIA%20PREVENTIVA%20Y%20PAGO%20%20MISAICO%20AGUILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

VIII. ANEXOS

Anexo N°1. Instrumento de recolección de información



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

CUESTIONARIO

VARIABLE INDEPENDIENTE

El propósito del cuestionario es recopilar datos sobre los mercados extranjeros e incremento de envíos de uvas red globe. Por favor, tenga la amabilidad de contestar las interrogantes y marcar con una (X) la respuesta que considera correcta.

A continuación, se presentará una serie de preguntas, el cual tendrá que responder según la escala de medición de Likert, teniendo en consideración lo siguiente:

Escala de medición de Likert				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Legislación laboral	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Derechos laborales						
01	¿Cree que la empresa respeta sus derechos laborales fundamentales, como el derecho a un salario justo ya un ambiente de trabajo seguro y saludable?					
02	¿Existe buena comunicación de la empresa con sus empleados sobre sus derechos laborales y las políticas de la empresa relacionadas con ellos?					
03	¿Siente que tiene la libertad de expresar sus preocupaciones o problemas relacionados con los derechos laborales sin temor a represalias?					

04	¿Los canales de denuncia y resolución de conflictos relacionados con los derechos laborales en la empresa están a disposición de los trabajadores?					
05	¿Considera que se respetan los derechos laborales en la empresa?					
06	¿Existe igualdad de oportunidades y la no discriminación en el lugar de trabajo?					
Obligaciones de los empleadores						
07	¿Se cumple con el pago oportuno y completo de sus salarios y prestaciones laborales?					
08	¿Existen medidas de seguridad y salud en el trabajo para los empleados?					
09	¿Se cumple con el registro de su contrato de trabajo y sus respectivas condiciones en el Ministerio de Trabajo?					
10	¿La empresa toma medidas para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones laborales?					
11	¿Ha experimentado la empresa alguna vez consecuencias financieras negativas derivadas de no cumplir con sus obligaciones laborales?					
Jornada laboral y horarios de trabajo						
12	¿La duración de su jornada laboral se ajusta a lo establecido en la legislación laboral vigente?					
13	¿Trabaja horas extras y recibe el pago correspondiente por ellas?					
14	Su empleador le brinda opciones flexibles de horario para trabajar.					
15	¿Los trabajadores cumple con la concesión de días de descanso semanal y días feriados?					

Nota. Elaboración propia, 2025.



UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

CUESTIONARIO
VARIABLE INDEPENDIENTE

El propósito del cuestionario es recopilar datos sobre los mercados extranjeros e incremento de envíos de uvas red globe. Por favor, tenga la amabilidad de contestar las interrogantes y marcar con una (X) la respuesta que considera correcta.

A continuación, se presentará una serie de preguntas, el cual tendrá que responder según la escala de medición de Likert, teniendo en consideración lo siguiente:

Escala de medición de Likert				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Situación financiera	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Liquidez						
01	¿La empresa paga sus obligaciones laborales a tiempo?					
02	¿La empresa tiene una gestión adecuada de su flujo de efectivo?					
03	¿La empresa cumple con sus obligaciones financieras sin complicaciones?					
04	¿El cumplimiento de la legislación laboral afecta positivamente la liquidez de la empresa?					
05	¿La empresa cuenta con un presupuesto adecuado para hacer frente a sus obligaciones financieras y laborales?					
Rentabilidad						
06	¿El cumplimiento de la legislación laboral tiene un impacto en el margen de beneficio de la empresa?					
07	¿Considera que el retorno sobre la inversión (ROI) de la empresa es adecuado?					

08	¿El cumplimiento de la legislación laboral tiene un impacto en el retorno sobre la inversión (ROI) de la empresa?					
09	¿El retorno sobre el patrimonio (ROE) de la empresa es el adecuado?					
10	¿El cumplimiento de la legislación laboral tiene un impacto en el retorno sobre el patrimonio (ROE) de la empresa?					
Solvencia						
11	¿La empresa mantiene un nivel de endeudamiento adecuado para su actividad económica?					
12	¿La empresa cumple con los pagos de sus deudas a largo plazo?					
13	¿La empresa utiliza financiamiento a corto plazo para financiar sus operaciones?					
14	¿La empresa puede cumplir con sus obligaciones de pago a corto plazo?					
15	¿La empresa utiliza sus activos para obtener financiamiento externo?					

Nota. Elaboración propia, 2025.

Matriz de consistencia

Título: Cumplimiento de la legislación laboral y su influencia en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2022				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿De qué manera el cumplimiento de la legislación laboral influye en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2023?	Identificar la influencia entre el cumplimiento de la legislación laboral y la situación financiera de las empresas de la provincia de Ica, 2023.	La legislación laboral influye significativamente con la situación financiera de Las empresas en la provincia de Ica, 2023.	Variable Independiente: Legislación laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Derechos laborales. • Obligaciones de los empleadores. • Jornada laboral y horarios de trabajo. 	Tipo: Aplicada. Nivel: Correlacional – transversal. Diseño: No experimental Población: 10,922 dueños o responsables de empresas. Muestra: estará comprendido por 371 personas.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
PE1: ¿Cómo influye el derecho laboral en el estado financiero de las empresas de la provincia de Ica en el año 2023? PE2: ¿cómo influye las obligaciones de los empleadores en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica en el año 2023?	OE1: Identificar la influencia entre los derechos laborales y la situación financiera en la provincia de Ica, 2023. OE2: Identificar la influencia entre las obligaciones de los empleadores y la situación financiera de las empresas en la provincia de Ica, 2023	HE1: Los derechos laborales influyen significativamente con la situación financiera de las empresas en la provincia de Ica, 2023. HE2: Las obligaciones de los empleadores influyen significativamente en el estado financiero de las empresas de la provincia de Ica, 2023.	Variable Dependiente: Situación financiera Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Liquidez • Rentabilidad 	Técnica de recolección: Encuesta. Instrumento de recolección:

<p>PE3:¿Cómo influye la jornada laboral y horarios de trabajo en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica en el año 2023?</p>	<p>OE3: Identificar la influencia de la jornada laboral y horarios de trabajo en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2023</p>	<p>HE3: La jornada laboral y horarios de trabajo influyen significativamente en el estado financiero de las empresas en la provincia de Ica, 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Solvencia 	<p>Cuestionario.</p>
---	---	---	---	----------------------

Nota. Elaboración propia (2025)