



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES ECONÓMICAS Y FINANCIERAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**PLANEAMIENTO DE LOS COSTOS LABORALES Y SU  
INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LAS  
EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN LIMA  
METROPOLITANA, AÑO 2021**

**PRESENTADO POR  
JHENIFER LIZETH CORREA ESPILCO  
NOHELIA MARISOL CAHUANA VILLAVERDE**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE CONTADORA PÚBLICA**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



CC BY-NC

**Reconocimiento – No comercial**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

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



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**PLANEAMIENTO DE LOS COSTOS LABORALES Y SU  
INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS  
CONSTRUCTORAS EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2021**

**TESIS**

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

**PRESENTADO POR**

**JHENIFER LIZETH CORREA ESPILCO**

**NOHELIA MARISOL CAHUANA VILLAVERDE**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



**PLANEAMIENTO DE LOS COSTOS LABORALES Y SU  
INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS  
CONSTRUCTORAS EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2021**

## ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

### ASESOR (A):

Ma. ARLENE PRADO AYALA

### MIEMBROS DEL JURADO:

#### PRESIDENTE:

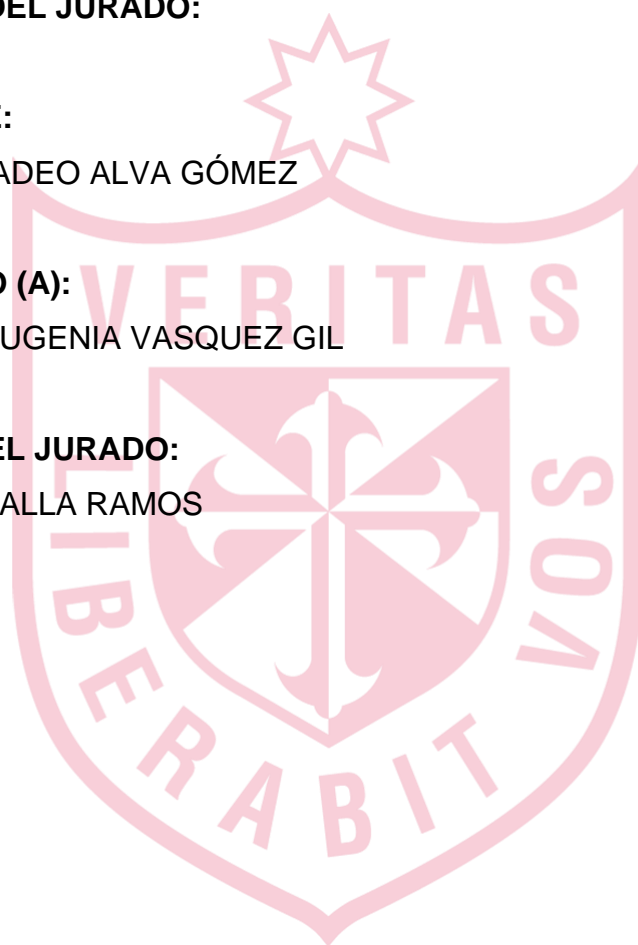
Dr. JUAN AMADEO ALVA GÓMEZ

#### SECRETARIO (A):

Dra. MARÍA EUGENIA VASQUEZ GIL

#### MIEMBRO DEL JURADO:

Dr. SABINO TALLA RAMOS





**Dedicatoria:**

El presente trabajo lo dedicamos a nuestros padres. Por habernos apoyado en todo momento, por sus consejos, por la motivación constante que nos ha permitido ser una persona de bien y desarrollarnos profesionalmente.



**Agradecimiento:**

El resultado de este trabajo de investigación es dedicado a los Doctores, quienes nos apoyaron con sus consejos y conocimientos, que han sido nuestra guía en la realización de la presente investigación.

## ÍNDICE

Portada .....	i
Título.....	II
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN.....	XV

### CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1.1. Delimitación de la investigación.....	5
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema principal .....	6
1.2.2. Problemas secundarios .....	7
1.3. Objetivos de la investigación.....	7
1.3.1. Objetivo principal .....	7
1.3.2. Objetivos secundarios .....	7
1.4. Justificación de la investigación.....	8
1.4.1. Justificación.....	8
1.4.2. Importancia.....	9
1.5. Limitaciones.....	9
1.6. Viabilidad de la investigación.....	9

### CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	10
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	10
2.1.2. Antecedentes internacionales .....	16
2.2. Bases teóricas .....	19
2.2.1. Marco legal.....	19
2.2.2. Marco conceptual .....	24
2.2.3. Definiciones conceptuales.....	42



### **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

<b>3.1. Formulación de hipótesis principal y secundaria .....</b>	<b>44</b>
<b>3.1.1. Hipótesis principal.....</b>	<b>44</b>
<b>3.1.2. Hipótesis secundarias.....</b>	<b>44</b>
<b>3.2. Variables y definición operacional .....</b>	<b>45</b>

### **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA**

<b>4.1. Diseño metodológico .....</b>	<b>47</b>
<b>4.1.1. Tipo de investigación .....</b>	<b>48</b>
<b>4.1.2. Estrategias de hipótesis.....</b>	<b>48</b>
<b>4.2. Diseño muestral.....</b>	<b>50</b>
<b>4.2.1. Población (N) .....</b>	<b>50</b>
<b>4.2.2. Muestra (n) .....</b>	<b>51</b>
<b>4.3. Técnicas para la recolección de datos.....</b>	<b>53</b>
<b>4.3.1. Descripción de los instrumentos. ....</b>	<b>53</b>
<b>4.3.2 Procedimiento de comprobación de validez y confiabilidad de los instrumentos. ....</b>	<b>53</b>
<b>4.4. Técnicas para el procesamiento de la información. ....</b>	<b>55</b>
<b>4.4.1. Técnica de estadística descriptiva .....</b>	<b>55</b>
<b>4.4.2. Técnica de estadística inferencial .....</b>	<b>55</b>
<b>4.5. Aspectos éticos .....</b>	<b>56</b>

### **CAPÍTULO V: RESULTADOS**

<b>5.1. Presentación .....</b>	<b>57</b>
<b>5.2. Interpretación de resultados.....</b>	<b>58</b>
<b>5.3. Contrastación de hipótesis .....</b>	<b>76</b>
<b>5.3.1. Hipótesis general.....</b>	<b>76</b>
<b>5.3.2. Primera hipótesis.....</b>	<b>81</b>
<b>5.3.3. Segunda hipótesis.....</b>	<b>86</b>
<b>5.3.4. Tercera hipótesis .....</b>	<b>91</b>

## CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Discusión .....	96
6.2. Conclusiones .....	100
6.3. Recomendaciones .....	101
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	104
ANEXOS .....	108



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variación del jornal básico desde el año 2020 al 2021 .....	28
Tabla 2. Variación del BUC desde el año 2020 al 2021 .....	28
Tabla 3. Gratificaciones por fiestas patrias del régimen especial de construcción civil	31
Tabla 4. Gratificaciones por Navidad del régimen especial de construcción civil .....	31
Tabla 5. Récord vacacional del Régimen Laboral General .....	32
Tabla 6. Comparación de costos salariales y no salariales .....	39
Tabla 7. Diferencia de contrato y contrato por locación de servicio.....	40
Tabla 8. Resumen de procedimientos de casos.....	54
Tabla 9. Prueba piloto SPSS V.26 .....	54
Tabla 10. Rangos de nivel de confiabilidad.....	55
Tabla 11. Planeamiento de los costos laborales .....	58
Tabla 12. Remuneración computable de los colaboradores directamente relacionados a la prestación del servicio .....	59
Tabla 13. Incremento anual del jornal básico del régimen especial de construcción civil .....	60
Tabla 14. Incremento anual de las bonificaciones del régimen especial de construcción civil .....	61
Tabla 15. Mecanismos informales para la reducción del pago de gratificaciones.....	62
Tabla 16. Mecanismos informales para la reducción del pago de vacaciones .....	63
Tabla 17. Mecanismos informales para la reducción del pago de CTS .....	64
Tabla 18. Aporte al seguro social.....	65
Tabla 19. Seguros laborales obligatorios .....	66
Tabla 20. Rentabilidad .....	67
Tabla 21. Control del costo de mano de obra directa.....	68
Tabla 22. Contingencias laborales .....	69
Tabla 23. Simulación de conceptos no remunerativos .....	70
Tabla 24. Impacto económico de la relación laboral .....	71
Tabla 25. Contratos de locación de servicios como modalidad para reducir el costo de la planilla.....	72
Tabla 26. Solvencia financiera para cumplir con las obligaciones laborales.....	73
Tabla 27. Indicador ROE para determinar el nivel de rentabilidad.....	74
Tabla 28. Estado de Resultados .....	75
Tabla 29. Resumen de procedimiento de casos .....	78
Tabla 30. Planeamiento de los costos laborales vs rentabilidad .....	78
Tabla 31. Pruebas de chi cuadrado .....	78

Tabla 32. Resumen de procesamiento de casos .....	83
Tabla 33. Remuneraciones vs rentabilidad .....	83
Tabla 34. Pruebas de chi cuadrado .....	83
Tabla 35. Medidas simétricas .....	84
Tabla 36. Resumen de procesamiento de datos .....	88
Tabla 37. Beneficios sociales vs rentabilidad .....	88
Tabla 38. Pruebas de chi cuadrado .....	88
Tabla 39. Medidas simétricas .....	89
Tabla 40. Resumen de procesamiento de casos .....	92
Tabla 41. Obligaciones laborales vs rentabilidad .....	93
Tabla 42. Pruebas de chi cuadrado .....	93
Tabla 43. Medidas simétricas .....	93



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Producto Bruto Interno del sector construcción.....	1
Figura 2. Población ocupada con empleo informal.....	2
Figura 3. Costos de mano de obra directa conformado por ingenieros y obreros en empresas constructoras que brindan servicios en obras valorizadas en más de 50 UIT .....	3
Figura 4. Acreditación del vínculo laboral ante la autoridad de trabajo.....	23
Figura 5. Planeamiento estratégico.....	25
Figura 6. Fechas de pago de CTS .....	34
Figura 7. Prueba de bondad Chi Cuadrado de Pearson.....	49
Figura 8. Población considerada especializada para encuestas .....	50
Figura 9. Distribución muestral para las encuestas.....	52
Figura 10. Es importante el planeamiento de los costos laborales en las empresas constructoras en Lima Metropolitana .....	58
Figura 11. La remuneración computable influye en los ingresos que puedan percibir los colaboradores directamente relacionados a la prestación del servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana .....	59
Figura 12. El incremento anual del jornal básico, según el régimen especial de construcción civil, impacta en la rentabilidad que se obtiene por cada proyecto en las empresas constructoras en Lima Metropolitana.....	60
Figura 13. El incremento anual de las bonificaciones, según el régimen especial de construcción civil, incide en el resultado que obtiene cada proyecto las empresas constructoras en Lima Metropolitana .....	61
Figura 14. Utilización de mecanismos no contemplados dentro de la ley para reducir el pago de gratificaciones de los colaboradores directamente relacionados a la prestación del servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana.....	62
Figura 15. Utilización de mecanismos no contemplados dentro de la ley para reducir el pago de vacaciones de los colaboradores directamente relacionados a la prestación del servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana .....	63
Figura 16. Utilización de mecanismos no contemplados dentro de la ley para reducir el pago de CTS de los colaboradores directamente relacionados a la prestación del servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana .....	64
Figura 17. El aporte al seguro social es un incremento importante en el costo de la planilla en las empresas constructoras en Lima Metropolitana .....	65
Figura 18. Los seguros laborales obligatorios incrementan el costo laboral de forma significativa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana .....	66

Figura 19. Los altos costos laborales en nuestro país influyen en la rentabilidad de las empresas constructoras en Lima Metropolitana.....	67
Figura 20. La falta de control del costo de mano de obra directa puede impactar en la rentabilidad de las empresas constructoras en Lima Metropolitana .....	68
Figura 21. Las contingencias laborales inciden en la liquidez de las empresas constructoras en Lima Metropolitana .....	69
Figura 22. Simulación de conceptos no remunerativos para la reducción del costo de servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana .....	70
Figura 23. El impacto económico de la relación laboral es un factor que influye en la toma de decisiones laborales de las empresas constructoras en Lima Metropolitana.	71
Figura 24. Los contratos de locación de servicio es una modalidad utilizada para la reducción de costo de la planilla de las empresas constructoras en Lima Metropolitana .....	72
Figura 25. La empresa cuenta con solvencia financiera para cumplir con sus obligaciones laborales en las empresas constructoras en Lima Metropolitana .....	73
Figura 26. El indicador ROE es el más adecuado para determinar el nivel de rentabilidad de las empresas constructoras en Lima Metropolitana .....	74
Figura 27. El alto costo laboral en la legislación peruana impacta significativamente en el Estado de Resultados de las empresas constructoras en Lima Metropolitana .....	75
Figura 28. El planeamiento de los costos laborales incide en la rentabilidad en las empresas constructoras.....	80
Figura 29. Las remuneraciones impactan en el costo de servicios en las empresas constructoras .....	85
Figura 30. Los beneficios sociales influyen en la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones de los trabajadores en las empresas constructoras	90
Figura 31. Las obligaciones laborales impactan en la utilidad operativa en las empresas constructoras .....	95

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación con el título “PLANEAMIENTO DE LOS COSTOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2021”. Para ello, se estableció un objetivo principal el cual es: Demostrar de qué manera la ausencia del planeamiento de costos laborales incide en la rentabilidad en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021. Las variables que se han determinado son: Planeamiento de los costos laborales como variable independiente y rentabilidad como variable dependiente, y con los resultados obtenidos se comprobó las hipótesis planteadas.

La investigación se clasifica como un estudio aplicativo, ya que los alcances de la investigación son prácticos, aplicativo. Asimismo, se fundamenta en normas, manuales y técnicas de recojo de información. La población estuvo conformada por 68 trabajadores especializados de 8 empresas de construcción, del cual se extrajo la muestra aleatoria de 58 trabajadores conformados por gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de recursos humanos.

Los resultados del trabajo mostraron que el planeamiento de los costos laborales influye en la rentabilidad en las empresas constructoras. Esto se evidencia al analizar los resultados que indican que las empresas de este sector incurren en prácticas informales para la reducción del costo del servicio.

Para ello se realizaron recomendaciones en base a las problemáticas planteadas y a la recopilación de información a través de las encuestas realizadas.

**Palabras claves:** Planeamiento, costos laborales, rentabilidad, informalidad.

## ABSTRACT

The present research work with the title "PLANNING OF LABOR COSTS AND ITS IMPACT ON THE PROFITABILITY OF CONSTRUCTION COMPANIES IN METROPOLITAN LIMA, YEAR 2021". To do this, a main objective was established, which is: Demonstrate how the absence of labor cost planning affects the profitability of construction companies in Metropolitan Lima, year 2021. The variables that have been determined are: Cost planning labor as an independent variable and profitability as a dependent variable, and with the results obtained, the hypotheses proposed were verified.

The research is classified as an applicative study, since the scope of the research is practical, applicative. Likewise, it is based on standards, manuals and information gathering techniques. The population consisted of 68 specialized workers from 8 construction companies, from which the random sample of 58 workers made up of managers, bosses, accountants, analysts and assistants from the human resources area was extracted.

The results of the work showed that the planning of labor costs influences the profitability of construction companies. This is evidenced by analyzing the results that indicate that companies in this sector engage in informal practices to reduce the cost of the service.

For this, recommendations were made based on the problems raised and the collection of information through the surveys carried out.

Keywords: Planning, labor costs, profitability, informality.



## INTRODUCCIÓN

Existe una gran dispersión entre países desde Argentina, Brasil y Perú con costos de alrededor del 70% de los salarios, hasta países como Trinidad y Tobago, Jamaica y Chile con un costo menor al 40% de los salarios. (Inter-american development bank, año 2017).

Los costos laborales son una preocupación tanto en el enfoque social y tributario; debido a que, su aplicación en las empresas genera costos adicionales, entendiéndose estos como los beneficios y obligaciones laborales, siendo una razón esgrimida para las empresas en recurrir a la informalidad para disminuir su costo laboral.

En lo que respecta a esta investigación, se enfocará en el costo de mano de obra directa fijo de las empresas constructoras que brindan servicios en obras valorizadas en más de 50 UIT; debido a que, la mano de obra directa compone una parte importante en el costo de servicios. En el Perú, estos costos no salariales se ubican entre los más altos de la región, los cuales pueden alcanzar o superar el 50%. (Diario el Gestión, año 2019)

La investigación ha sido desarrollada en seis capítulos.

**En el primer capítulo**, contiene la problemática de la investigación, la cual nos permitirá demostrar de qué manera la ausencia del planeamiento de costos laborales incide en la rentabilidad en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, asimismo se plantean el problema principal y problemas secundarios. Asimismo, se indican los objetivos de la investigación para luego exponer los motivos que justifican

la realización de este estudio y su importancia; además contiene las limitaciones que se ha encontrado en el proceso de investigación y la viabilidad del estudio.

**En el segundo capítulo,** contiene el Marco Teórico, conformado por los antecedentes de la investigación donde se desarrolla el análisis de la variable independiente y dependiente a nivel nacional e internacional, las bases teóricas, en la cual se sostiene la investigación y las definiciones conceptuales.

**En el tercer capítulo,** se refiere a las Hipótesis y Variables, que comprende la formulación de la hipótesis principal, las hipótesis secundarias y la operacionalización de las variables.

**En el cuarto capítulo,** se muestra la Metodología, presenta el diseño metodológico, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos, las técnicas de procesamiento de la información de la investigación y los aspectos éticos.

**En el quinto capítulo,** se detallan los resultados obtenidos en la investigación a través de las encuestas, interpretación y la contrastación de hipótesis.

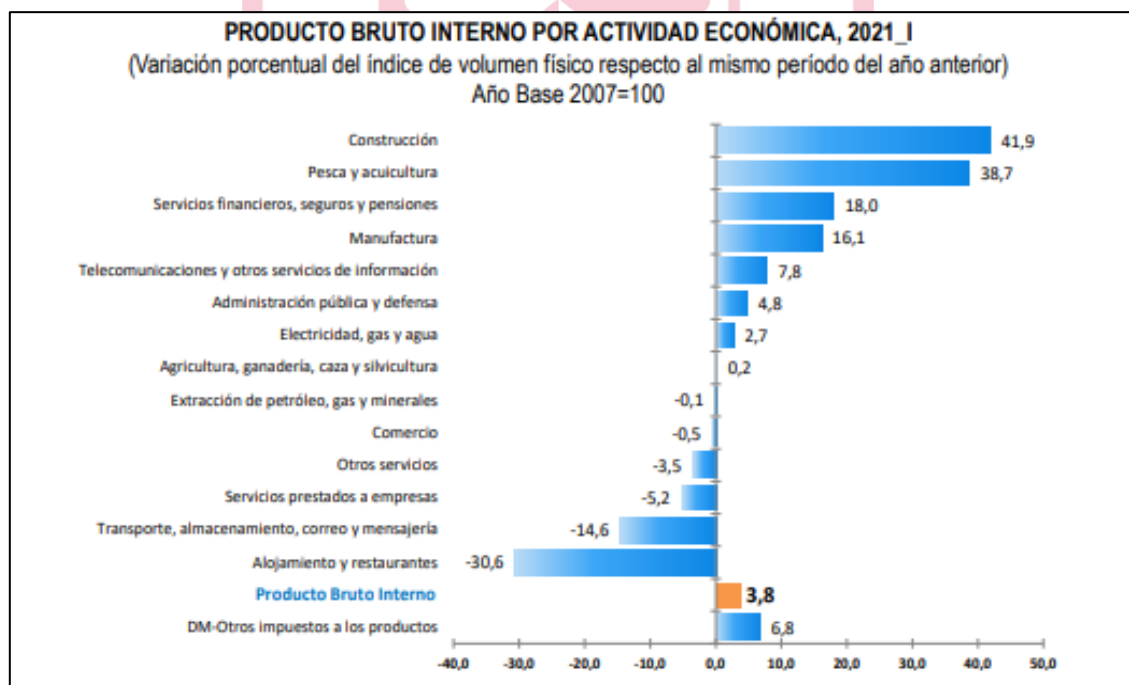
Finalmente, **en el sexto capítulo,** se presenta la discusión, conclusiones y recomendaciones. Se refiere a la discusión de resultados obtenidos de las conclusiones que se ha llegado a través de la investigación, y las recomendaciones propuestas. Así como las fuentes de información y anexos correspondientes.

## CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

El sector construcción a pesar de haber sido afectado por las medidas realizadas por el gobierno para enfrentar la emergencia sanitaria Covid – 19 en el año 2020, según cifras del INEI, tuvo una tasa de crecimiento significativa de 41.9% en los primeros meses del año 2021; lo que significa que este sector se recuperó en el contexto de la pandemia generando un aumento de la población empleada en el país; por lo cual, es considerado uno de los sectores fundamentales para dinamizar el PBI y el empleo.

Figura 1. Producto Bruto Interno del sector construcción



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática

Asimismo, el INEI señala que el empleo en el sector construcción creció en 165.8% (249,600 personas) al compararla con los meses de marzo, abril y mayo del 2021 con el año 2020. Sin embargo, indica que la tasa de empleo informal en el sector construcción ascendió a 1.3% (9,500 personas), lo que implica que a trabajadores del sistema laboral peruano no se les están reconociendo los beneficios y derechos que las disposiciones legales contemplan.

Figura 2. Población ocupada con empleo informal

**ÁREA URBANA: POBLACIÓN OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA Y RAMAS DE ACTIVIDAD**  
 Año Móvil: Abril-Marzo  
 Miles de personas y variación porcentual

Tamaño de empresa/Ramas de actividad	Año Móvil			Variación			
	Abr2018-Mar2019	Abr2019-Mar2020	Abr2020-Mar2021 P/	2021/2019		2021/2020	
				Var.%	Miles de personas	Var.%	Miles de personas
<b>Total</b>	8 625,2	8 865,3	7 833,1	-9,2	-792,1	-11,6	-1 032,2
<b>Tamaño de empresa</b>							
De 1 a 10 trabajadores	7 482,5	7 640,4	7 067,3	-5,6	-415,2	-7,5	-573,1
De 11 a 50 trabajadores	585,5	598,9	349,6	-40,3	-235,9	-41,6	-249,3
De 51 y más trabajadores	552,3	615,6	411,2	-25,6	-141,1	-33,2	-204,4
<b>Ramas de actividad</b>							
Agricultura/Pesca/Minería	1 230,1	1 237,0	1 835,5	49,2	605,4	48,4	598,5
Manufactura	818,7	844,4	736,7	-10,0	-82,0	-12,8	-107,7
Construcción	664,0	745,4	754,9	13,7	90,9	1,3	9,5
Comercio	2 119,8	2 129,6	1 883,5	-11,2	-236,3	-11,6	-246,1
Servicios 1/	3 792,7	3 909,0	2 622,5	-30,9	-1 170,2	-32,9	-1 266,5

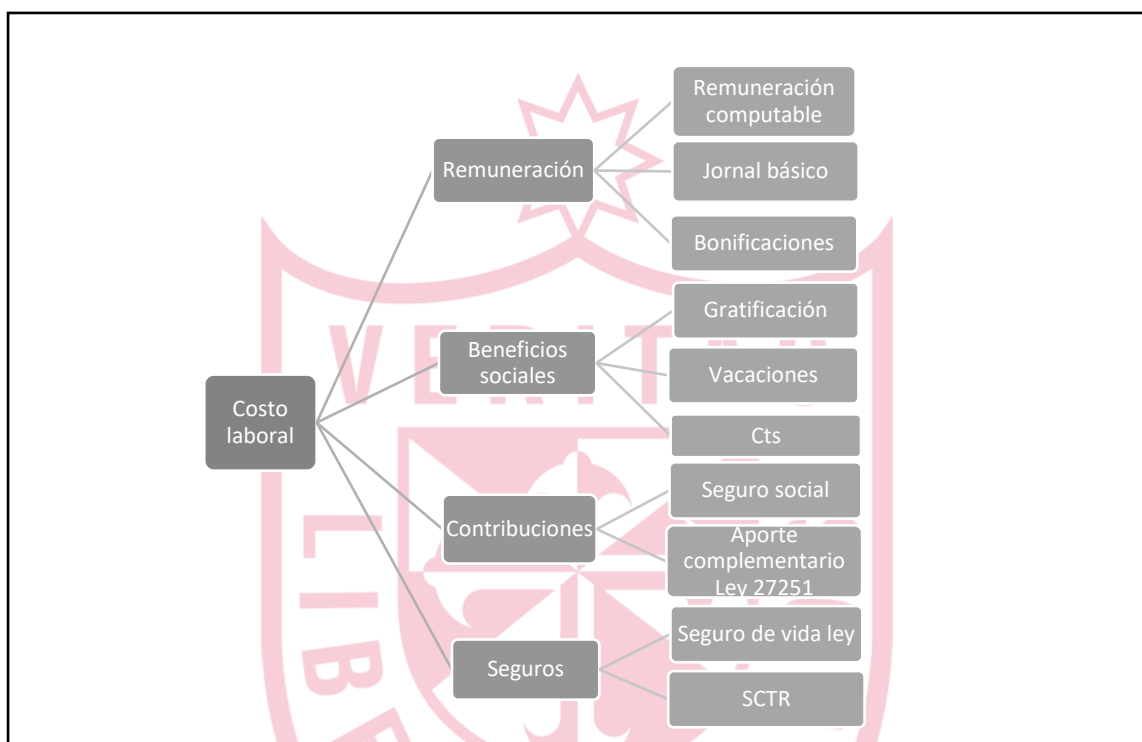
1/ Incluye: Transportes y Comunicaciones, Intervención Financiera, Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, Enseñanza, Actividades de Servicios Sociales y de Salud.  
 P/ Información preliminar.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática

En lo que respecta a esta investigación, se enfocará en el costo fijo de la mano de obra directa de las empresas constructoras que brindan servicios en obras valorizadas en más de 50 UIT; debido a que, la mano de obra directa compone una parte importante en el costo de servicios. En este tipo de empresas, las remuneraciones son una preocupación tanto desde el enfoque social y tributario, pues su aplicación genera

costos adicionales, entendiéndose estos como los beneficios y obligaciones laborales, En el Perú, estos costos no salariales se ubican entre los más altos de la región, los cuales pueden alcanzar o superar el 50%. (Diario el Gestión, año 2019)

*Figura 3. Costos de mano de obra directa conformado por ingenieros y obreros en empresas constructoras que brindan servicios en obras valorizadas en más de 50 UIT*



*Elaboración: propia*

Por lo cual, algunas empresas de este sector se han orientado a reducir su costo laboral usando mecanismos que no están comprendidos dentro del marco legal, como obligar a sus colaboradores a tener un contrato de locación de servicios; con la finalidad de no reconocerles sus beneficios sociales (gratificaciones, bonificaciones, CTS y vacaciones). Asimismo, existe casos en que parte de la remuneración del trabajador no es registrada en la planilla, con la finalidad de reducir el pago de los beneficios sociales y derechos laborales que corresponden por ley como Essalud y seguros laborales; por lo cual, se les exige a los trabajadores que busquen a una persona que pueda emitir

recibos por honorarios para sustentar la salida de dinero de esa parte de la remuneración no registrada. También se incurren en simulaciones de conceptos no remunerativos para reducir el costo laboral. Estas prácticas informales conllevan a que los derechos laborales de los trabajadores no sean respetados y, asimismo, repercute significativamente en la liquidez de la empresa por las multas laborales. Esta situación de informalidad supone un gran riesgo para la empresa, descontento por parte de sus colaboradores y una imprecisión en el Estado de Resultados.

Por otro lado, si las empresas optan por la formalidad, generarían un impacto en la rentabilidad; debido a que, los costos reales alzarían el costo de servicio. Según la legislación laboral peruana, los costos laborales no solo comprenden el sueldo o salario básico, sino los beneficios sociales y las obligaciones laborales como los aportes y seguros laborales obligatorios. El nivel del costo que debe asumir la empresa está regido por regímenes laborales que dependen de las características de la empresa. En lo que significa esta investigación, se analizará el sueldo básico y los beneficios sociales del personal que participa directamente en el servicio de construcción como los ingenieros quienes se encuentran dentro del régimen general y los costos laborales fijos de los obreros que se encuentran en el régimen especial de construcción civil como el jornal básico, el jornal dominical, el BUC, la bonificación por movilidad y los beneficios sociales. Asimismo, se analizará el impacto de las obligaciones laborales como el aporte a Essalud y los seguros laborales complementarios. Estos costos fijos son considerados en nuestra investigación; debido a que, pueden ser analizados y planificados.

Siendo la mano de obra directa un componente importante en las empresas que brindan servicios de construcción se hace necesario realizar una planificación de los costos laborales cumpliendo con las disposiciones que regula la legislación laboral para que de este modo se pueda obtener resultados favorables en la rentabilidad sin incurrir a prácticas informales, y así evitar multas ante un proceso de fiscalización de Sunafil o el Ministerio de Trabajo.

La carga laboral en este tipo de empresas conlleva; a que, en la mayoría de los casos, los empresarios incurran en prácticas informales generando multas significativas que afectan en gran medida a la rentabilidad que obtienen por cada proyecto. Con un adecuado planeamiento del costo de mano de obra directa, se podrá mejorar los ingresos de los trabajadores sin incurrir en contingencias laborales que pueden afectar a la rentabilidad manteniendo un costo de servicio óptimo para la empresa.

### **1.1.1. Delimitación de la investigación**

Luego de haber descrito la problemática, la presente investigación será delimitada en los siguientes aspectos:

#### **1.1.1.1. Delimitación espacial**

El estudio se llevó a cabo en las empresas constructoras de Lima Metropolitana.

#### **1.1.1.2. Delimitación temporal**

El periodo en el cual se llevó a cabo la investigación comprende el periodo 2021.

#### **1.1.1.3. Delimitación social**

El presente trabajo las técnicas de recojo de información se aplicó a los analistas de recursos humanos, gerentes y personal directamente vinculado al costo de servicio de las empresas constructoras de Lima metropolitana, año 2021.

#### **1.1.1.4. Delimitación conceptual**

##### **a. Planeamiento de los costos laborales**

Se trata del análisis de la estructura salarial de la empresa con el fin de evitar contingencias laborales y tributarias, lo cual genera un impacto positivo en el ingreso del trabajador y un impacto económico menor al incremento remunerativo.

##### **b. Rentabilidad**

La rentabilidad de una empresa es la capacidad que tiene el negocio para aprovechar sus recursos y generar ganancias o utilidades; para medirla se utilizan indicadores financieros que evalúan la efectividad de la administración de la organización. Por lo tanto, se hace necesario evaluar la planificación de los costos laborales para que de este modo se pueda obtener resultados favorables en la rentabilidad sin incurrir a prácticas informales, cumpliendo con las disposiciones que regula la legislación laboral y así evitar multas ante un proceso de fiscalización de SUNAFIL o el Ministerio de Trabajo.

#### **1.2. Formulación del problema**

##### **1.2.1. Problema principal**

¿De qué manera el planeamiento de costos laborales incide en la rentabilidad en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?



### **1.2.2. Problemas secundarios**

- a. ¿De qué modo las remuneraciones impactan en el costo de servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?
- b. ¿De qué manera los beneficios sociales influyen en la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?
- c. ¿Cómo las obligaciones laborales impactan en la utilidad operativa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo principal**

Demostrar de qué manera la ausencia del planeamiento de costos laborales incide en la rentabilidad en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021.

#### **1.3.2. Objetivos secundarios**

- a. Demostrar de qué modo las remuneraciones impactan en el costo de servicios en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021.

- b. Verificar de qué manera los beneficios sociales influyen en la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021.
- c. Determinar cómo las obligaciones laborales impactan en la utilidad operativa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1. Justificación**

La razón de este tema es poder contribuir de alguna manera en disminuir la informalidad laboral en el sector construcción; ya que, es uno de los sectores que ayudan a generar empleo en el país y es significativa su mano de obra por los proyectos que ejecuta. Por ello, se busca incentivar que las empresas que se encuentran en este sector realicen un planeamiento de sus costos laborales sin acudir a mecanismos que no reconozcan los beneficios que por ley corresponde a sus colaboradores para que de este modo eviten posibles multas laborales ante fiscalizaciones de Sunafil y el Ministerio de Trabajo. De esa manera, se logrará que se respete el derecho laboral de los trabajadores sin repercutir significativamente en los resultados, lo cual está orientado a no generar contingencias laborales futuras por la desnaturalización de los contratos laborales y simulación de conceptos no remunerativos.

#### **1.4.2. Importancia**

La presente investigación tiene significativa importancia porque servirá de base para que las empresas constructoras realicen un planeamiento de sus costos laborales permitiendo que sus colaboradores se sientan satisfechos y logrando que estos sean más productivos. Con ello, se ayudará a reducir el nivel de riesgo de contraer multas laborales y, por otro lado, a obtener resultados precisos al determinar los costos reales que ayudará a tomar decisiones más eficaces.

#### **1.5. Limitaciones**

Para el desarrollo de la investigación no se encontraron limitaciones significativas que pudieran obstaculizar el estudio, lográndose los objetivos propuestos.

#### **1.6. Viabilidad de la investigación**

La presente investigación es viable porque contó con la información, tiempo, recursos tecnológicos y recursos financieros necesarios para llevar a cabo una investigación de esta envergadura. Asimismo, se contó con el acceso al conjunto de personas especialistas en recursos humanos y tributación para el estudio de los objetivos propuestos en la presente investigación.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

Al realizar una extensa exploración y revisión a nivel pre y postgrado de las Facultades de Ciencias Contables, Económicas y Financieras de las universidades, respecto a trabajos de investigación que guarden estrecha relación con el título: **“PLANEAMIENTO DE LOS COSTOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2021”** se encontraron las siguientes investigaciones:

#### 2.1.1. Antecedentes nacionales

**López, K.** (2019), Universidad Autónoma del Perú, desarrolló la tesis titulada “Costos laborales del régimen especial de construcción civil y su relación con la utilidad de la empresa AJM Ingenieros S.A.C, distrito S.J.M. periodo 2017” para obtener el título profesional de contador público, donde se resume lo siguiente:

Este estudio tiene como objetivo determinar de qué manera los costos laborales están relacionados con la utilidad para servir como guía en la elaboración de un planeamiento laboral que ayude a disminuir la informalidad sin impactar negativamente en la utilidad; lo que conllevará a una mejor toma de decisiones laborales disminuyendo el riesgo de sanciones administrativas y determinando el costo real. La autora concluye que las remuneraciones y los beneficios sociales están relacionados

con la utilidad contable. Asimismo, menciona que existe una gran diferencia en la utilidad neta obtenida en los casos planteados en su investigación, antes y después de acogerse al régimen de construcción civil. Se debe tener en cuenta los riesgos administrativos al no cumplir con las normas vigentes, las infracciones pueden ser perjudiciales según su estudio.

La presente investigación tiene como objetivo demostrar de qué manera el planeamiento de costos laborales incide en la rentabilidad en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021, por lo cual, la tesis de la autora López es importante porque muestra cómo el nivel de infracciones disminuye la utilidad generando un impacto negativo en los estados financieros. Por lo tanto, es conveniente cumplir con las disposiciones laborales vigentes para evitar un impacto negativo en la utilidad por las multas e infracciones ante una fiscalización laboral.

**Bustamante, D. y Pilares, A.** (2016), Universidad Andina del Cusco, desarrollaron la tesis titulada “Análisis de la estructura de los costos de los recursos humanos y de las obligaciones laborales de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L – Cusco, periodo 2015” para obtener el título profesional de contador público, donde resume lo siguiente:

El objetivo de los autores fue analizar la estructura de costos de los Recursos Humanos e identificar las obligaciones laborales de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015; debido a que, se encontró un elevado grado de evasión de las obligaciones laborales vigentes en el país, ya que la empresa para reducir su costo laboral incurrió en prácticas informales como realizar contratos de locación de servicios a trabajadores dependientes.

Asimismo, concluyeron que la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L ha incurrido en incumplimiento de obligaciones laborales como CTS y gratificaciones lo que conllevará, ante una fiscalización, contingencias laborales que van a afectar su

estructura financiera. Asimismo, concluyeron que la empresa registra el pago de sus trabajadores a través de planilla y recibo por honorario, lo cual dicha práctica no está contemplada en la legislación laboral.

La presente tesis es relevante para nuestra investigación porque nos muestra cómo la contratación de trabajadores dependientes por contratos de locación de servicios genera contingencias laborales que afectan la estructura financiera en la empresa constructora. Esta práctica informal provoca que los trabajadores estén insatisfechos, debido a que, no reciben sus beneficios sociales- Asimismo, se genera contingencias laborales por la desnaturalización del contrato laboral.

**Cárdenas, R. y Cuba, M.** (2020), Universidad Peruana de los Andes, desarrollaron la tesis titulada “Costos laborales y liquidez en las empresas constructoras sujetas al régimen de la construcción civil, Ayacucho – 2018” para obtener el título profesional de contador público, donde se resume lo siguiente:

El objetivo que tuvieron fue determinar la relación que existe entre el costo laboral y la liquidez en las empresas constructoras sujetas al régimen de la construcción civil, Ayacucho – 2018. Se encontró que la mayoría de las empresas constructoras no tienen a una cantidad significativa de trabajadores en planilla, en razón al alza de los costos que supondría el seguro complementario de trabajo de riesgo, beneficios sociales, entre otros, lo cual conduce a la informalidad dentro del sector. Se observó que el personal encargado de elaborar las planillas no aplica los beneficios sociales en relación con la tabla salarial vigente del régimen especial de construcción civil, dicho incumplimiento generaría sanciones y multas por parte del Ministerio del Trabajo, lo que afectaría a la liquidez de la empresa.

Los autores concluyeron que existe una relación significativa entre leyes, beneficios sociales y liquidez en las empresas constructoras sujetas al régimen especial de construcción civil, por lo que recomiendan cumplir con las disposiciones laborales

vigentes para evitar multas y sanciones e incluir en la planilla a todos los trabajadores para evitar denuncias ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Asimismo, se encontró una relación significativa entre la seguridad de construcción civil y liquidez en las empresas constructoras

Por lo que, la presente tesis es importante para nuestra investigación porque nos muestra cómo el no cumplimiento de las leyes laborales impactan significativamente en la liquidez de las empresas constructoras que están sujetas al régimen especial de construcción civil. Como consecuencia de ello, afecta necesariamente en la rentabilidad que se obtiene en las obras.

**Camacho, M. y Inga, Y. (2020)**, Universidad Nacional de San Martín, desarrollaron la tesis titulada “Los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa Electro Servicios Dávila S.A.C, de la ciudad de Tarapoto, año 2018”, para obtener el título profesional de contador público, donde se resume lo siguiente:

El objetivo que tuvieron fue determinar los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Electro Servicios Dávila S.A.C, de la ciudad de Tarapoto, año 2018; debido a que, encontraron que la mayoría de las Mypes de Tarapoto que tienen trabajadores en planilla no cumplen a cabalidad la totalidad de los costos establecidos por Ley; y en algunos casos tienen trabajadores informales, a los cuales no se cumple con el pago de los beneficios laborales; aduciendo que estos afectan de forma directa la rentabilidad empresarial. Los autores concluyeron que los costos laborales inciden en la Rentabilidad de la Empresa Electro Servicios Dávila S.A.C, de la ciudad de Tarapoto, año 2018, donde los valores en relación a las ventas totales nos indican que por cada sol ingresado por ventas los costos laborales representan 5.661 céntimos, que por cada sol del costo de las ventas 16.64% son costos laborales; asimismo, por cada sol de utilidad del ejercicio se ha efectuado un gasto de 86.79 céntimos; y por cada sol del pasivo 64.85 céntimos representa el costo laboral.

La presente tesis es importante para nuestra investigación porque nos muestra cómo el no cumplimiento de las leyes laborales afectan de forma directa la rentabilidad empresarial.

**Núñez, G. y Ilzarbe, W.** (2020), Universidad Peruana de los Andes, desarrollaron la tesis titulada “Beneficios Laborales en Construcción Civil y Rentabilidad de las Obras de Constructora Hatun Sacha S.A.C. - Junín, 2015 -2018”, para obtener el título profesional de contador público, donde se resume lo siguiente:

El objetivo que tuvieron fue determinar la incidencia que ejercen los beneficios laborales en construcción civil en la rentabilidad de las obras de edificación de Constructora Hatun Sacha S.A.C. Se pudo observar que año tras año, en el sector de la construcción, se lleva a cabo negociaciones colectivas en favor de los trabajadores (obreros), obteniendo como resultado el alza de los ingresos de éstos cada año, dichos aumentos generan sobrecostos laborales, incidiendo así en la rentabilidad total de las obras de edificación.

Podemos llegar a la conclusión de que los autores indican que los beneficios sociales en construcción civil influyen negativamente en la rentabilidad, ya que los costos de la mano de obra con respecto de las ventas crecieron de un año a otro, de una obra tras obra, porque sufren un alza anual debido a una negociación colectiva.

La presente tesis es importante para nuestra investigación porque nos muestra como los beneficios sociales influyen en la rentabilidad de la empresa constructora; por ello, se debe realizar un planeamiento de los costos laborales sin acudir a mecanismos que no reconozcan los beneficios que por ley corresponde a los trabajadores para que de este modo eviten posibles multas y contingencias laborales.

**Heredia, E. y Rivero, J.** (2019), Universidad Ricardo Palma, desarrollaron la tesis titulada “Gestión de costos para incrementar la rentabilidad en la construcción de la



3ra etapa planta automotriz, Lurín, año 2019”, para obtener el título profesional de ingeniero civil, donde se resume lo siguiente:

El objetivo que tuvieron fue desarrollar e implementar un modelo de gestión de costos, estableciendo técnicas y herramientas para cada etapa del ciclo de proyecto, como una herramienta integral retroalimentable que permita incrementar la rentabilidad y evitar pérdidas económicas en el proyecto de estudio; debido a que, un gran número de empresas contratistas locales falla, ya sea por usar métodos y conceptos obsoletos, o por la ausencia de un modelo de gestión de costos adecuado. Los autores concluyeron, como resultado de la implementación del modelo propuesto, que se observó una tendencia positiva en cuanto a los índices de rendimiento de costos (CPI), cerrando el proyecto con un CPI de 1.19 y con un margen operativo de \$ 132,717.62, que representó el 15.75% del monto total valorizado. La calidad y precisión de la información ingresada determinó la confiabilidad del margen visualizado; asimismo, su capacidad como indicador para identificar desviaciones y oportunidades de mejoras que encaminaron el incremento de la rentabilidad del proyecto. La presente tesis es importante para nuestra investigación porque nos muestra cómo la práctica del control de costos ofrece una mayor capacidad de aumentar el valor de la inversión, de optimizarlo, o en su defecto de destruirlo cuando se emplean inadecuadamente.

En conclusión, se puede apreciar en las investigaciones de los autores nacionales que el costo laboral afecta en gran medida a la rentabilidad de las empresas; por lo que, existe la necesidad de realizar estrategias para su adecuada determinación y planificación de acuerdo con la normativa laboral vigente. Es necesario que el costo laboral sea preciso en las empresas constructoras para determinar cuál es la rentabilidad que se obtiene por proyecto y; asimismo, nuestra investigación concuerda con los autores nacionales en la importancia de realizar una gestión de costos y de no incurrir en prácticas informales laborales como contratar a

trabajadores por medio de contratos de locación de servicios. Si se opta por incurrir en esta práctica, se generarían contingencias laborales que afectan a los resultados que se obtienen a consecuencia de multas laborales.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

**Campoverde, D.** (2017), Universidad Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Ecuador, desarrolló la tesis titulada “Los costos de construcción y su efecto en la rentabilidad en la empresa constructora Conbaquerizo Cía. Ltda.” para obtener el título profesional de ingeniero en Contabilidad y Auditoría donde resumen lo siguiente:

El autor tuvo como objetivo analizar los costos y la afectación de la rentabilidad en la constructora Conbaquerizo Cía. Ltda, ya que a través del análisis de los costos que se incurren permite conocer la realidad económica del proyecto inmobiliario para determinar si las decisiones financieras han sido las correctas y evaluar el nivel de rentabilidad esperado. Dentro de los costos analizados por el autor se encuentra la contratación de mano de obra.

El autor concluyó que la constructora Conbaquerizo no realiza un análisis de rentabilidad diferenciado por cada proyecto inmobiliario, lo cual no permite determinar cuál es el proyecto más rentable para la empresa generando un perjuicio en la toma de decisiones financieras.

Por lo cual, la tesis presentada por Salcedo es importante para nuestra investigación porque nos demuestra la importancia de realizar un correcto análisis y tratamiento de los costos para medir la rentabilidad por cada proyecto que realiza la empresa constructora. Si no hay un correcto registro de los costos no se puede obtener resultados verídicos para la correcta toma de decisiones.

En tal sentido, el autor comprueba en su investigación que al no tener costos reales el estado de resultados carece de veracidad, lo cual perjudica en la toma de decisiones en las empresas al no contar con resultados precisos.

**Rodríguez, F.** (2014), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, desarrolló la tesis titulada “Sistemas de costos de producción y su incidencia en la determinación de los precios de venta de la constructora T. Arias Compañía Limitada, en el año 2013” para obtener el grado académico de ingeniería en Contabilidad y Auditoría donde resume lo siguiente:

El autor tuvo como objetivo estudiar la incidencia de los costos de producción en la determinación del precio de venta en la constructora T. Arias Cía. Ltda. ya que se encontró que la empresa constructora T. Arias no cuenta con un adecuado control de los costos de producción para optimizar el uso de sus recursos. Uno de los costos analizados fue la mano de obra, en el cual señala que los conflictos que se ocasionen en la relación laboral incidirán en forma directa en la producción, Asimismo, menciona que los costos de la nómina se evidencian en los contratos de trabajos individuales y colectivos, en los registros de asistencia y en los informes de trabajo elaborados por el supervisor. El autor concluyó que en la empresa constructora no se está calculando correctamente los costos; uno de los motivos es que la empresa no considera el valor de mano de obra en su totalidad, lo que ocasiona costos de producción imprecisos para hacer frente a la competencia. Por tal motivo, el autor recomienda que se debe determinar el costo real de producción para evaluar los gastos y las oportunidades de reducción de costos para que la empresa sea más competente.

La presente tesis es importante para la investigación porque nos muestra cómo los sistemas de costos de producción ayudan a determinar el costo real en el que incurre la empresa; lo que servirá para realizar una correcta planificación de los costos. Si no se cuenta con el costo real de la mano de obra, la empresa no podría tomar decisiones acertadas.

**Holgado, A. y Valdata, E.** (2016), Universidad de Chile, Santiago de Chile, desarrolló la tesis titulada “Planificación estratégica para el grupo EC, período 2016 – 2020” para obtener el grado académico en maestra en gestión pública donde resume lo siguiente: Los autores tuvieron como objetivo aumentar la utilidad en un 25%, como porcentaje de las ventas, y triplicar los ingresos de cada una de las empresas del grupo para el periodo en cuestión, obteniendo una rentabilidad por sobre la del promedio del mercado y de manera sostenible en el tiempo. Se espera disminuir los riesgos del mercado a través de las distintas disciplinas del grupo: construcción, ingeniería, control de calidad, tecnología e innovación; ya que de los hallazgos obtenidos del diagnóstico se puede mencionar que el principal negocio del grupo es la ejecución de obras de construcción de infraestructura vial urbana, donde se obtiene su mayor volumen de ingreso (sobre el 75%) y mayor rentabilidad (margen de contribución del 40%). Además, se puede ver que hay espacio suficiente para crecer en las tres empresas y existe una muy buena red de contactos que facilita la acción comercial. Los autores concluyeron que el análisis de planificación estratégica cumple con los objetivos propuestos y el flujo asociado al proyecto genera un VAN diferencial positivo de 218,02 \$MM y una TIR de 56,69% mayor al 14,95% de la tasa de retorno. Se obtiene un capital de trabajo necesario de 70\$MM y un valor residual diferencial al término del período de 1.940 \$MM.

La presente tesis es importante para la investigación porque nos muestra que la ejecución de la planificación estratégica en la empresa es un pilar importante para guiar el crecimiento de manera sostenible en el tiempo y lograr cumplir con los ideales de los socios.

En conclusión, nuestra investigación coincide con las investigaciones de los autores internacionales en que es necesario realizar un correcto planeamiento de los costos para que las empresas constructoras sean competitivas y; asimismo, para la correcta

determinación del costo de servicio con la finalidad de hallar la rentabilidad que obtiene la empresa y para la correcta toma de decisiones.

## **2.2. Bases teóricas**

Se han considerado conceptos, teorías y definiciones realizados por diversos autores para enriquecer y desarrollar la presente investigación.

### **2.2.1. Marco legal**

Creemos importante mencionar las disposiciones laborales vigentes del sector construcción para efectos de la presente investigación.

#### **TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N°010-2003-TR**

Los trabajadores bajo el régimen especial laboral de construcción civil poseen un “Contrato colectivo de Trabajo” ya que los jornales, descansos, vacaciones, beneficios sociales y otros aspectos laborales son regulados a través de Convenios o Convenciones Colectivas de Trabajo. De acuerdo con el artículo 41 de la presente ley señala: *“Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado para regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores (...)”*

Los convenios o Convenciones Colectivas de Trabajo son el resultado del proceso de negociación entre los empleadores que son representados por la Cámara Peruana de la Construcción (Capeco) y por los trabajadores que son representados por la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP).

### **Decreto Legislativo N.º 727 Ley de Fomento para la Inversión Privada en la Construcción**

El artículo N.º 12 del Decreto Legislativo N.º 727 señala:

Quedan comprendidas en los alcances del presente título las empresas que desarrollen actividades consideradas en la Gran División 5 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU), en la medida en que exclusivamente ejecuten obras cuyos costos individuales no excedan cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

El Régimen Laboral Especial de Construcción Civil es aplicable para aquellos trabajadores del ámbito nacional que prestan servicios para empresas constructoras que ejecuten obras cuyos costos individuales exceden las 50 UIT y que lleven a cabo labores incluidas dentro de las 3 categorías de obreros (operario, oficial y peón).

### **Decreto Legislativo N.º 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, publicada el 27 de marzo de 1997**

Los obreros que realicen su prestación de servicios en obras cuyos costos individuales sean menores a 50 UIT estarán bajo el Régimen Laboral General normado por el

Decreto Legislativo N° 728. En el artículo 5 del presente decreto menciona: *“El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.”*

Asimismo, en su artículo 85 menciona: *“Los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas”.*

Por lo cual, en base a estos dos artículos, las empresas del sector construcción tienen que evaluar a cuál régimen laboral corresponden los obreros, teniendo en cuenta a los costos individuales por las obras de construcción. En el caso que la obra supere las 50 UIT, los obreros se encontrarán bajo el Régimen Especial de Construcción Civil; en caso la obra sea menor a 50 UIT, se regirán bajo El Régimen Laboral Común o Régimen Laboral General. También se regirán bajo este régimen laboral, los trabajadores que no estén dentro de las categorías de obreros en las empresas constructoras como es el caso de los ingenieros.

Por otro lado, en el Decreto Legislativo N° 728 en su artículo 120 inciso c nos menciona que es desnaturalización de contrato: *“Si se comprobara que la labor desempeñada por el trabajador no corresponde a la modalidad bajo la cual fue contratado”.* Por lo cual, si se contrata a un trabajador dependiente bajo un contrato de locación de servicios se estaría generando una desnaturalización de contrato, lo que generaría contingencias y multas laborales.

Asimismo, el presente decreto legislativo, en su artículo 39, señala que: *“Constituye remuneración para efectos de esta Ley el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma que se les dé, siempre que sea de su libre disposición.”*

Es importante tener en cuenta qué conceptos son considerados remuneración para efectos de la base computable de los beneficios sociales. Por lo cual, se hace necesario, dentro de un planeamiento de los costos laborales, realizar un análisis del presente Decreto Legislativo N°728 en conjunto con el artículo 19 y 20 del Decreto Legislativo N° 650, los cuales serán detallados líneas abajo.

### **T.U.O del Decreto Legislativo N° 650 Ley de Compensaciones por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N°001-97-TR**

El artículo 19 y 20 del presente Decreto Legislativo nos menciona que no serán considerados remuneraciones computables las gratificaciones extraordinarias u otro pagos ocasionales que perciba el trabajador a título de liberalidad del empleador, el costo o valor de las condiciones de trabajo, la canasta de Navidad, el valor de los pasajes en relación a la asistencia al centro de trabajo, asignación escolar anual, asignación por cumpleaños, asignación por matrimonio, asignación por nacimiento de hijos, asignación por fallecimiento, los bienes de la empresa de si propia producción que se otorgue a los trabajadores, todos aquello que se otorgue al trabajador para el desempeño de sus funciones tales como movilidad, y viáticos.

### **El principio de irrenunciabilidad de derecho en la Constitución de 1993**

El numeral 2 del artículo 26 sobre uno de los principios que se deben respetar en una relación laboral nos menciona: *“Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”*.

Este principio es una defensa legal que evita que la parte débil en una relación laboral quede desprotegida. Po esta razón, los derechos laborales son irrenunciables por mandato legal.



## Ley N° 294 Ley Procesal del Trabajo

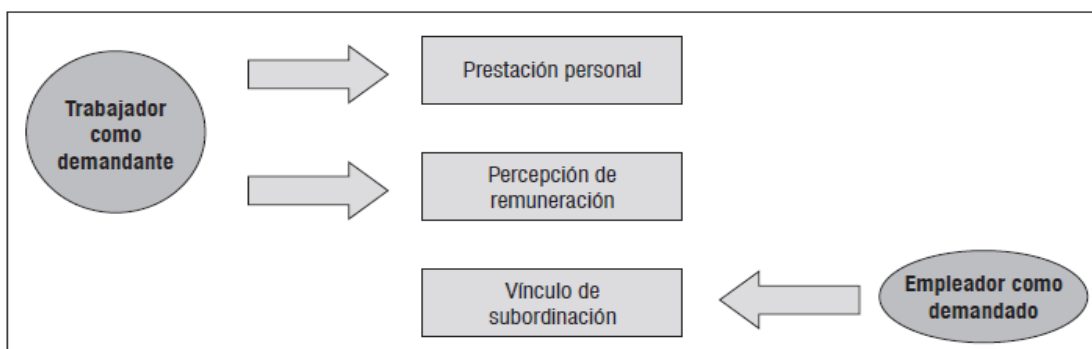
Según el artículo 23.2 de la presente ley menciona: *“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”*.

Por lo cual, bastará que el demandante pruebe la prestación de servicio y la percepción de la remuneración para que Sunafil o el Ministerio de Trabajo presuma la existencia de subordinación. Según Gaceta Jurídica (2013):

Al estudiar el tratamiento tributario y laboral de los recursos humanos (...) solemos referirnos al personal de la empresa de forma general, sin embargo, es importante realizar una discriminación conceptual respecto de la forma bajo la cual se contrata a los trabajadores. (p.9)

El demandado tiene la responsabilidad de la prueba de la no configuración de la subordinación de la relación laboral.

*Figura 4. Acreditación del vínculo laboral ante la autoridad de trabajo*



Fuente: Gaceta Jurídica (2013)

Por lo cual, ante una fiscalización laboral se verifica que no se encuentre por medio de contratos de locación de servicios los vínculos laborales; por lo cual, en las inspecciones verifican si el empleado contratado por contrato de locación de servicios presta sus servicios a través de un cargo similar a otro trabajador que sí tiene un contrato de trabajo.

## 2.2.2. Marco conceptual

**Variable independiente: Planeamiento de los costos laborales**

### 2.2.2.1. Planeamiento estratégico

**Contreras, F. y Matos F.** (2015) nos mencionan sobre el planeamiento estratégico: *“El planeamiento estratégico estudia y analiza la forma en que los cambios internos y externos influyen en el comportamiento y funcionamiento de la organización y como poder enfrentarlos con la finalidad de cumplir con los objetivos organizacionales”*. (p.72)

Mediante el planeamiento estratégico las empresas desarrollan objetivos y acciones para llegar al resultado deseado para ahorrar recursos y mejorar su rentabilidad. El planeamiento ayuda a reducir el nivel de incertidumbre lo que permite que las empresas sean más competitivas.

Figura 5. Planeamiento estratégico



Fuente: Ministerio de Comercio Exterior y Turismo

#### 2.2.2.2. Costos laborales

El costo se puede entender como los desembolsos necesarios para producir un bien o servicio. Según **Abanto y Lluján** (2013), citando a **Barfiel, Riborn y Kinney** (2005), mencionan: "El costo refleja la medida monetaria de los recursos que se usan para lograr un objetivo tal como la adquisición de un producto o servicio". (p.10)

Los costos son importantes porque ayuda a determinar la ganancia o pérdida de las operaciones; además ayuda a la toma de decisiones; por lo cual es importante para evaluar la rentabilidad que obtiene la empresa. **Luján, L.** (2009) nos define el costo como: *“(...) valor asignable de un bien o servicio medido por el monto en efectivo desembolsado o por desembolsar”.* (p.7)

Los costos están conformados por la materia prima, la mano de obra directa y otros costos indirectos de fabricación, con respecto a esta investigación, será enfocado a la mano de obra directa. La mano de obra directa es uno de los recursos prioritarios para lograr alcanzar los resultados esperados del retorno de inversión. Según **Vergíu** (s.f) nos menciona:

Según la actual Legislación Laboral – Resolución Ministerial N° 033-2000- TR los costos laborales no son solo el salario que percibe el trabajador por su desempeño en la empresa; además incluye los beneficios y contribuciones obligatorias que el empresario debe tener presente al momento de evaluar la rentabilidad de la empresa. (p. 1)

Los costos laborales están conformados por la remuneración computable, los beneficios sociales (gratificación, vacaciones, CTS), las contribuciones obligatorias y los seguros por ley; las cuales deben ser consideradas en el análisis de los costos para maximizar el retorno de los beneficios económicos esperados por cada proyecto.

### 2.2.2.3. Remuneración computable

La remuneración computable se refiere a lo que percibe el trabajador a libre disposición en relación con su prestación de servicios bajo un contrato laboral, puede ser en dinero o en especie. Según la revista Gaceta Jurídica:

(...) se considera remuneración, para todo efecto legal (salvo para el impuesto a la renta), el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea forma o denominación siempre que sea de libre disposición. (p.21)

Los ingresos que califican como remuneración sirven como base de cálculo de los beneficios sociales, aportes y contribuciones sociales. Por lo cual es fundamental su correcto análisis para realizar un correcto planeamiento de los costos laborales.

### 2.2.2.4. Jornal básico

Según **Campos, S.** (2009) nos menciona: *“Los trabajadores de construcción civil son remunerados de manera diaria (por jornal), dependiendo de la categoría que ocupen”*. (p.11)

Estas remuneraciones básicas son incrementadas todos los años a través de resoluciones y/o actas. En los tres últimos años ha variado de la siguiente forma:

Tabla 1. Variación del jornal básico desde el año 2020 al 2021

<b>Categoría</b>	<b>Jornal 2019- 2020</b>	<b>Incremento</b>	<b>Jornal 2021</b>
Operario	70.3	1.8	71.8
Oficial	55.44	1.11	56.55
Peón	49.7	1.10	50.8

Fuente: Conafovicer

Elaboración: propia

#### 2.2.2.5. Bonificación unificada de construcción (BUC)

Según la revista Asesoría Empresarial (s.f) nos menciona que esta bonificación corresponde por el desgaste de herramientas y de ropa, por alimentación, por agua potable y por especialización para el operario. (p.7)

La bonificación es abonada en base a un porcentaje del jornal básico que percibe el obrero, de acuerdo con la categoría que pertenezca. Por lo tanto, lo que correspondería al trabajador según tabla salarial sería:

Tabla 2. Variación del BUC desde el año 2020 al 2021

<b>Categoría</b>	<b>Jornal 2020-2021</b>	<b>%</b>	<b>BUC</b>
Operario	71.8	32%	22.98
Oficial	56.55	30%	16.97
Peón	50.8	30%	15.24

Fuente: Conafovicer

Elaboración: propia

Esta bonificación se otorga por día laborado a todas las categorías de obreros. Asimismo, no es considerado para el cálculo de las gratificaciones ordinarias,

vacaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación por escolaridad ni utilidades.

#### **2.2.2.6. Bonificación por movilidad**

Según **Campos, S.** (2009) nos menciona: *“Esta bonificación equivale a seis (6) pasajes urbanos diarios. Se paga por igual para las tres categorías y por día laborado. Esta bonificación no es computable para el cálculo de otros beneficios”.* (p.15)

A los trabajadores que están bajo el régimen especial de construcción civil deben percibir 6 pasajes urbanos por concepto de movilidad urbana e interurbana. Esta bonificación no está afecta a los aportes ni constituye base de cálculo de los beneficios sociales. Si un obrero bajo este régimen labora domingos o feriados, le corresponderá 4 pasajes urbanos.

#### **2.2.2.7. Beneficios sociales**

##### **a) Gratificaciones por fiestas patrias y navidad**

##### **Trabajadores bajo el Régimen Laboral General**

El Instituto Pacífico (s.f) con respecto a la gratificación nos menciona: *“Este beneficio social se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (...) las personas que presten servicios al amparo de un contrato de locación de servicios (...) quedan excluidas.”* (p.35)

Con relación al monto de la gratificación ordinaria, el artículo 2 de la Ley N° 27735 (Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones), nos menciona que, si el trabajador

ha laborado el semestre completo, la gratificación será equivalente a la remuneración que perciba al momento de otorgar el pago de la gratificación. Por otro lado, según el artículo 3.3 del Decreto Supremo 002-2002- TR nos menciona que, al determinar la remuneración computable, las gratificaciones se calcularán por los periodos de enero a junio y julio a diciembre. Esta aplicación genera una particularidad con respecto a la gratificación que corresponde por Navidad, pues la norma sostiene que se debe pagar la gratificación el día 15 de diciembre; sin embargo, a esa fecha el trabajador no ha cumplido en laborar el segundo semestre completo y podría terminar el vínculo laboral en el transcurso de la segunda quincena del mes de diciembre lo que generaría un pago en exceso. En tal sentido, el empleador podría deducir de la liquidación de beneficios sociales el exceso pagado.

#### **Trabajadores bajo el régimen de construcción civil**

**Bernedo, J., Chienda, A, Valverde, I. y Vilela, A** (2013) nos mencionan con respecto a la gratificación de los trabajadores de construcción civil: “(...) *equivale a cuarenta (40) jornales básicos cada una. La oportunidad de pago de las mismas es la semana anterior a las Fiestas Patrias o de Navidad (...) salvo en caso de renuncia o despedido (..).*” (p.16)

En tal sentido, tanto en el mes de julio y diciembre se debe abonar 40 jornales básicos por concepto de gratificación; sin embargo, existe empresas de construcción que pagan los beneficios sociales por semana; es decir los obreros en su planilla son auto liquidables semanalmente; ya que, en su pago semanal reciben su jornal junto a los beneficios sociales que le corresponde en base a los días laborados. Por lo tanto, lo que correspondería a los obreros por gratificación sería:



Tabla 3. Gratificaciones por fiestas patrias del régimen especial de construcción civil

<b>Categoría</b>	<i>Jornal Básico</i>	<i>7 meses x 40 jornales</i>	<i>Mensual</i>	<i>Diario</i>
<i>Operario</i>	S/ 71.8	S/2,872.00	S/410.29	S/13.68
<i>Oficial</i>	S/ 56.55	S/2,262.00	S/323.14	S/10.77
<i>Peón</i>	S/ 50.8	S/2,032.00	S/290.29	S/9.68

Fuente: Conafovicer

Elaboración: propia

Tabla 4. Gratificaciones por Navidad del régimen especial de construcción civil

<b>Categoría</b>	<i>Jornal Básico</i>	<i>7 meses x 40 jornales</i>	<i>Mensual</i>	<i>Diario</i>
<i>Operario</i>	S/71.8	S/2,872.00	S/574.40	S/19.15
<i>Oficial</i>	S/ 56.55	S/2,262.00	S/452.40	S/15.08
<i>Peón</i>	S/ 50.8	S/2,032.00	S/406.40	S/13.55

Fuente: Conafovicer

Elaboración: propia

## b) Vacaciones

### Trabajadores bajo el Régimen Laboral General

**Putriano, C.** (2019) nos menciona: "(...) el trabajador tiene derecho a 30 días naturales de descanso vacacional por cada año completo de servicios (...) siempre que logre acumular el récord vacacional". (p.2)

Los trabajadores que se encuentran dentro de este régimen laboral tienen derecho al descanso vacacional, después de haber cumplido un año de labor y además cumplir con el récord vacacional, el mismo que dependerá de su jornada de trabajo:

Tabla 5. Récord vacacional del Régimen Laboral General

Jornada semanal	Días efectivos de labor requeridos
6 días	260
5 días	210
3 o 4 días	Faltas injustificadas no excedan a 10 en cada año.

Fuente: Conafovicer

Elaboración: propia

### Trabajadores bajo el régimen de construcción civil

Según la Revista Asesor Empresarial (s.f) nos menciona que los trabajadores bajo el régimen especial de construcción civil tienen derecho a 30 días de calendario de descanso vacacional por cada año; para ello, deben cumplir con los requisitos contemplados en el Decreto Legislativo N°713, como es cumplir con el récord de doscientos sesenta (260) días efectivos de labor si la jornada es de 6 días a la semana. En caso la jornada fuese de 5 días a la semana, el trabajador deberá de cumplir un récord vacacional de 210 días efectivas de labor. (p.10)

El trabajador que labore un año de servicios de manera continúa con el mismo empleador y dentro de la misma obra tendrá el derecho a vacaciones anuales pagadas a base del jornal vigente. Al respecto Capeco (2021) nos menciona: “Cuando un trabajador no goza del descanso vacacional en su oportunidad y se acumula 2 periodos consecutivos, percibirá triple remuneración.” (p.32)

Por otro lado, el trabajador bajo este régimen laboral tiene derecho a percibir vacaciones truncas que equivalen el 10% del jornal básico por día efectivo de trabajo en caso no haya laborado el año completo.

### c) **Compensación por Tiempo de Servicios**

Al respecto **Montoya, L.** (2018) menciona: *“Es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la eextinción del vínculo laboral.”* (p.2)

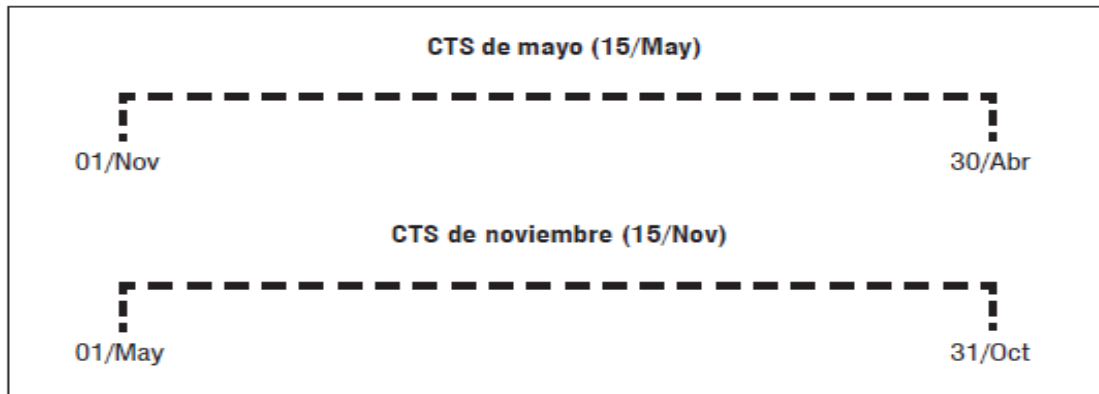
De tal modo que el trabajador tiene derecho a percibir su fondo de CTS por el cese del vínculo laboral, ya sea por renuncia, despido o término del contrato. Con ello, podrá cubrir sus necesidades mientras se encuentra desempleado.

#### **Trabajadores bajo el Régimen Laboral General**

**Alva, N.** (2014) señala que: *“Es derecho de todo trabajador (...) tener un fondo de contingencia ante la situación de desempleo, llamado Compensación por Tiempo de Servicios (...). Es así que, el trabajador que cesa (...) recibirá el dinero acumulado en su fondo de CTS”.* (p.4)

Este fondo tiene como finalidad ayudar a cubrir las necesidades del trabajador hasta que pueda encontrar una nueva colocación de trabajo. La remuneración computable para el cálculo de CTS está conformada por la remuneración básica y todos los ingresos que perciba el trabajador ya sea en dinero o en especie, estos ingresos deben de ser de libre disposición. Los depósitos de CTS se efectúa en periodos semestrales, el depósito del 15 de mayo se realiza por el periodo del 01 de noviembre de un año al 30 de abril del otro año y el depósito del 15 de noviembre se realiza por el periodo del 01 de mayo de un año al 31 de octubre del año siguiente.

Figura 6. Fechas de pago de CTS



Fuente: Contadores y Empresas

### Trabajadores bajo el régimen de construcción civil

Según Alva, N. (2014) nos menciona: *“Los trabajadores de construcción civil perciben una indemnización por tiempo de servicios equivalente al 15% del total de jornales básicos percibidos (...) durante el tiempo que laboró para un mismo empleador”*. (p.27)

Dentro del 15% se incluye el 3% en sustitución de la participación de las utilidades. Asimismo, para determinar el tiempo de servicio se debe computar los días efectivamente laborados.

#### 2.2.2.8. Obligaciones laborales

##### a) Aporte al seguro social de Salud o Essalud

Es el aporte que realiza el empleador equivalente al 9% de la remuneración, el cual no podrá ser menor a la remuneración mínima vitae. Esta obligación está contemplada

dentro del Seguro Regular de Essalud. En este seguro se encuentran afiliados de forma obligatoria todos los trabajadores activos que estén bajo relación de dependencia.

**Feliciano, M.** (2010) nos señala: *“Los empleadores se encuentran obligados a efectuar una aportación obligatoria al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud equivalente al 9% de la remuneración del trabajador de manera mensual (...) no podrá ser menor a la remuneración mínima vital.”* (p.7)

Este aporte no deberá ser descontado de la remuneración, ya que debe ser pagado íntegramente por el empleador. Asimismo, este aporte brinda cobertura a servicios de prevención, recuperación, rehabilitación y prestaciones económicas y sociales a los asegurados y sus derechohabientes.

#### **d) Seguros Laborales**

##### **Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo**

Este seguro es contratado para los trabajadores que desempeñen funciones de alto riesgo como son las actividades que se desarrollan en las empresas constructoras, por lo que la Ley N°26790 Modernización de la Seguridad Social en Salud obliga a los empleadores a contar con este seguro. **Feliciano, M.** (2010) nos explica: *“Es un seguro que se encuentra a cargo del empleador y que otorga una cobertura adicional a aquellos trabajadores afiliados regulares que desempeñan actividades de alto riesgo. El mencionado seguro cubre dos prestaciones: prestaciones de salud y prestaciones económicas”.* (p.7)

Este seguro es obligatorio para las empresas que realizan actividades de alto riesgo como lo son las empresas constructoras las cuales pueden conllevar a enfermedades o accidentes.

### **Seguro Vida Ley**

Es un seguro obligatorio para los trabajadores del sector privado, por lo que las empresas deberán asumir parte de sus costos laborales la contratación del seguro de vida ley. Esta obligación inicia desde el primer día de relación laboral. Fue creado con la finalidad de proteger a los trabajadores ante una situación de riesgo como la muerte, accidente o invalidez.

### **Variable dependiente: Rentabilidad**

#### **2.2.2.9. Rentabilidad**

Se puede hablar de rentabilidad desde el punto de vista económico o financiero. Según **Lizcano. A. y Castelló.T.** (s.f), mencionan: *“Se puede hablar de rentabilidad, desde el punto de vista económico o financiero, como la relación entre excedente que genera una empresa en el desarrollo de su actividad empresarial y la inversión necesaria para llevar a cabo la misma.”* (p.4)

En tal sentido, la rentabilidad es la relación que existe entre los beneficios o resultados que la empresa obtiene durante un periodo y los recursos que se han llegado a invertir para lograr ello, estos resultados mostraran si la empresa tiene un adecuado manejo de los recursos con las cuales cuenta.

#### **2.2.2.10. Mano de obra**

La Mano de Obra según **Lluján** (s.f), citando a **Polimeni, Fabozzi y Adelberg** (s.f), mencionan:

(...) corresponde al esfuerzo físico o mental empleado en la fabricación de un producto, que se paga por el empleo de los recursos humanos que en la medida que se paga a los empleados que trabajan en las actividades relacionadas con la producción representa el costo de la mano de obra de fabricación. (p.60)

De acuerdo con lo mencionado por los autores, podemos decir que la mano de obra es aquella que está directamente involucrada en la fabricación de un producto terminado que puede asociarse con este con facilidad y que representa un importante costo en la elaboración de un producto.

#### **2.2.2.11. Contingencias Laborales**

Según la Cámara del Comercio, menciona lo siguiente:

Para determinar el monto de la multa, además del sector al que pertenece la empresa, se toma en cuenta el número de trabajadores afectados, considerando como base la UIT de S/4.400 para el 2021 (...) Las infracciones leves están referidas al incumplimiento de obligaciones formales a cargo del empleador. Las infracciones graves están referidas al incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las infracciones muy graves son aquellas que tienen especial trascendencia y afectan los derechos constitucionales de los trabajadores. (p.1)

De acuerdo con lo mencionado, las infracciones laborales serían aquellas que suponen quebrantar una ley o un pacto o un acuerdo. Una empresa cometerá una infracción laboral cuando incumple las bases de la propia legislación laboral, por ello con el fin de evitar contingencias laborales y tributarias, se debe ejecutar un planeamiento de costos laborales en las empresas de construcción.

#### **2.2.2.12. Reducción del costo de servicio**

Las alternativas legales para la reducción de los costos que genera la contratación de personal según, **Cornejo C.** (s.f), menciona:

La Gestión Humana permite diseñar y construir sistemas salariales y de compensaciones y beneficios en función de la persona del trabajador. Por lo tanto, todo lo que se pague al trabajador debe ser registrado en la planilla de pago de remuneraciones (...) sean base de cálculo para el pago de beneficios sociales y base imponible para el pago de los tributos que gravan las remuneraciones. (p.7).

De acuerdo con lo mencionado, lo que se propone es diseñar una política salarial que permita a una empresa ofrecer un portafolio de beneficios personalizado que le genere el menor gasto posible. Ya que, reducir costos en la operación y gestión de una empresa que presta servicios puede ayudar a mejorar su margen de beneficio.

#### **2.2.2.13. Impacto económico de la relación laboral**

Los costos laborales pueden ser definidos como el pago por el servicio del factor trabajo. Según **Cornejo, C.** (s.f), indica: “*En términos contables, pueden ser definidos como el*



*conjunto de egresos del empleador (...) las retribuciones derivadas de regulaciones estatales que se otorgan al trabajador de manera directa e indirecta.” (p.2)*

Podemos decir, que los costos salariales son las retribuciones en favor del trabajador derivadas del contrato individual o colectivo y las retribuciones derivadas de regulaciones estatales que se otorgan al trabajador de manera directa e indirecta, actual o diferida; y que los costos no salariales son los pagos efectuados a terceros como resultado de la existencia de una relación laboral. Por ejemplo, los costos salariales serían, la remuneración básica y los costos no salariales serían los aportes a Essalud.

*Tabla 6. Comparación de costos salariales y no salariales*

COSTOS SALARIALES	COSTOS NO SALARIALES
Remuneración Básica	Aportes A Essalud
Gratificaciones Legales	Asignación Familiar
Horas Extras	

*Fuente: Derecho & Sociedad*

*Elaboración: propia*

#### **2.2.2.14. Contratos de Locación de Servicio**

Según, La revista Cámara (s.f), menciona:

La locación de servicios, los honorarios están afectos a una retención del 8% por concepto de Impuesto a la Renta (IR) de Cuarta Categoría, cuando el monto de los honorarios a cobrar supera S/ 1.500 (...) para no estar sujeto a retenciones ni a pagos a cuenta mensuales del Impuesto a la Renta. (p.2)

Lo mencionado por la revista, el contrato de locación, los recibos por honorarios están afectos del 8 % por concepto de Impuesto a la Renta de cuarta categoría, estos pueden ser verbal o escrito, según lo acuerden las partes. De preferencia se recomienda que sea por escrito, donde conste la identidad de las partes, los servicios a prestar, los honorarios que se van a pagar y el plazo del contrato, entre otras condiciones.

Tabla 7. Diferencia de contrato y contrato por locación de servicio

REFERENCIA	CONTRATO DE TRABAJO	CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS
Legislación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se aplica la legislación laboral del sector privado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se regula por el Código Civil (Art. 1764° y siguientes del Código Civil).</li> </ul>
Sujetos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empleador (persona natural o jurídica).</li> <li>Trabajador subordinado (necesariamente persona natural).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comitente (persona natural o jurídica).</li> <li>Locador (persona natural).</li> </ul>
Prestación del servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajador subordinado, persona natural, presta directamente los servicios a su empleador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El servidor independiente presta personalmente los servicios; pero puede convenirse que se presten con intervención de terceros.</li> </ul>
Subordinación	<p>El empleador conviene con el trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jornada.</li> <li>Horario.</li> <li>Descanso en refrigerio.</li> <li>El empleador determina la clase de labores, ocupación y las labores propias del giro (funciones).</li> <li>El trabajador está sujeto a fiscalización por parte del empleador</li> <li>El empleador ostenta la facultad disciplinaria: amonestación, suspensión, despido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se fija jornada laboral, ni horario para la prestación de los servicios.</li> <li>Los servicios a prestar están plenamente convenidos, generalmente no son del giro de la empresa.</li> <li>El comitente da su conformidad una vez concluido el servicio contratado.</li> </ul>
Constancia de pago	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajador subordinado, cualquiera sea el número de horas que labore, figura en planilla y el pago consta en la boleta de pago que le otorga el empleador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El locador (servidor independiente) no figura en planilla y cobra sus honorarios emitiendo el respectivo comprobante de pago (Recibo de Honorarios Electrónico desde abril del 2017).</li> </ul>
Registro de contratos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desde el 01.11.2016, el contrato de trabajo a plazo fijo, ya no se presenta al Ministerio de Trabajo (D.Leg. 1246 de 10.11.16)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El contrato de locación de servicios no se comunica ni registra en el Ministerio de Trabajo (no tiene competencia en este tema).</li> </ul>
Compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajador dependiente percibe remuneración permanente, en forma semanal, quincenal o mensual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El locador percibe la retribución en la oportunidad convenida o la finalización del servicio (se debe evitar el pago mensual y de monto fijo).</li> </ul>
Beneficios sociales	<p>Si el trabajador labora más de cuatro horas diarias, tiene derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Compensación por tiempo de servicios.</li> <li>Descanso vacacional.</li> <li>Indemnización por despido arbitrario y otros derechos laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El locador no tiene derecho al pago de derechos y beneficios sociales, tan sólo recibe su retribución (honorarios).</li> </ul>
Competencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>El cumplimiento de las disposiciones laborales corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo (Sunafil).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las controversias entre el comitente y el locador podrán resolverse mediante conciliación, arbitraje o por el Poder Judicial.</li> </ul>

Fuente: Revista La cámara

### 2.2.2.15. Solvencia Financiera

Es la capacidad que tiene una empresa para cumplir con todas sus obligaciones. Según la Revista Española de Financiación y Contabilidad (1975), "*El concepto de solvencia precede al de beneficio (...) el beneficio debe estar condicionado a la solvencia.*" (p.3).

Es decir, La solvencia económica y financiera es el pilar que sostiene toda la estructura productiva, y la que asegura los recursos para cubrir todas las operaciones. Por lo tanto, una empresa cuenta con solvencia cuando está capacitada para liquidar los pasivos contraídos al vencimiento de estos y demuestra que podrá conservar dicha situación en el futuro.

### 2.2.2.16. ROE

El concepto, también conocido como ROE por la expresión inglesa return on equity, suele referirse a las utilidades que reciben los inversionistas. Según, **Contreras, I.** (2006):

La obtención de un ROE positivo no está en función del endeudamiento (E) ni del bajo o elevado costo de la deuda (p) sino en la obtención de niveles óptimos de rentabilidad sobre la inversión ROI, (...) de un adecuado margen operativo del negocio (UAII/Ventas) y de rotación de los activos (Ventas/Total Activos). (p.2).

Es decir, la rentabilidad operativa (RSI o ROI) como la financiera (RSC o ROE) se han determinado con base en la Utilidad Neta (UN), obtenida por la empresa, en inflación, este cálculo se hace con base en una UN afectada por el REME, no obstante, existe otra forma de determinar la rentabilidad financiera (ROE) y es aquella calculada en

función de ROI, del endeudamiento (E) y del costo de la deuda (p) a fin de precisar la gestión operativa y financiera del negocio.

$$ROE = ROI + E (ROI - p)$$

### 2.2.2.17. Estados de Resultados

Según, **Paz, Rivas & Raymundo** (2012) *“El estado de resultados o estado de pérdidas y ganancias, (...) que muestra ordenada y detalladamente la forma en la cual se obtuvo el resultado del ejercicio durante un período determinado”*.

Los elementos del estado de resultado son:

- Ingresos
- Gastos
- Costos

Es decir, el estado de resultado proporciona un resumen financiero de los resultados operativos de la entidad durante un período específico, este recoge los ingresos y gastos que ha tenido la empresa durante un periodo, que comprende un período de un año que termina en una fecha determinada por lo general al 31 de diciembre de cada año.

### 2.2.3. Definiciones conceptuales:

**Gratificación ordinaria:** Son aquellas gratificaciones equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre.

**Remuneración mínima vitae:** Es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

**Beneficio:** Ganancia económica que se obtiene de un negocio, inversión u otra actividad mercantil.

**Prestación:** Cosa o servicio que alguien recibe o debe recibir de otra persona en virtud de un contrato o de una obligación legal.

**Infracciones:** También, son conocidas como faltas administrativas y son tratadas como ofensas civiles; además no traen como consecuencia una pena de cárcel o incluso la libertad condicional.

**Derechos laborales:** Los derechos del trabajador o derechos laborales son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano.

**Política salarial:** Establece los lineamientos principales para la fijación y reajustes de salarios en la empresa.

**Legislación laboral:** El concepto de legislación laboral es una rama del derecho que consiste en un marco legal amplio, cuyo objeto abarca los tópicos inherentes a los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores.

## CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

### 3.1. Formulación de hipótesis principal y secundaria

#### 3.1.1. Hipótesis principal

El planeamiento de costos laborales incide en la rentabilidad en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021

#### 3.1.2. Hipótesis secundarias

Las remuneraciones impactan en el costo de servicios en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021

Los beneficios sociales influyen en la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021

Las obligaciones laborales impactan en la utilidad operativa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021

### 3.2. Variables y definición operacional

#### Operacionalización de Variables

Variable independiente

X: Planeamiento de los costos laborales

Definición Conceptual	Se trata del análisis de la estructura salarial de la empresa con el fin de evitar contingencias laborales y tributarias, lo cual genera un impacto positivo en el ingreso del trabajador y un impacto económico menor al incremento remunerativo.	
Definición Operacional	INDICADORES	INDICE
	X1: Remuneraciones	X1.1 Remuneración computable X1.2 Jornales básicos X1.3 Bonificaciones especiales de construcción civil
	X2: Beneficios sociales	X2.1 Gratificación X2.2 Vacaciones X2.3 CTS
	X3: Obligaciones laborales	X3.1 Aportes X3.2 Seguros laborales obligatorios
Escala Valorativa	Nominal	

Variable dependiente

Y: Rentabilidad

Definición Conceptual	La rentabilidad de una empresa es la capacidad que tiene el negocio para aprovechar sus recursos y generar ganancias o utilidades; para medirla se utilizan indicadores financieros que evalúan la efectividad de la administración de la organización.	
Definición Operacional	INDICADORES	INDICE
	Y1: Costo de servicio	Y1.1 Mano de obra directa Y1.2 Contingencias laborales Y1.3 Reducción del costo de servicio
	Y2: Toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones	Y2.1 Impacto económico de la relación laboral Y2.2 Contratos de locación de servicios Y3.3 Solvencia financiera
	Y3: Utilidad Operativa	Y3.1 ROE Y3.2 Estado de resultados
Escala Valorativa	Nominal	



## CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

### 4.1. Diseño metodológico

La presente es una investigación no experimental, cuyo diseño metodológico es el transaccional correlacional.

Ox r Oy

Donde:

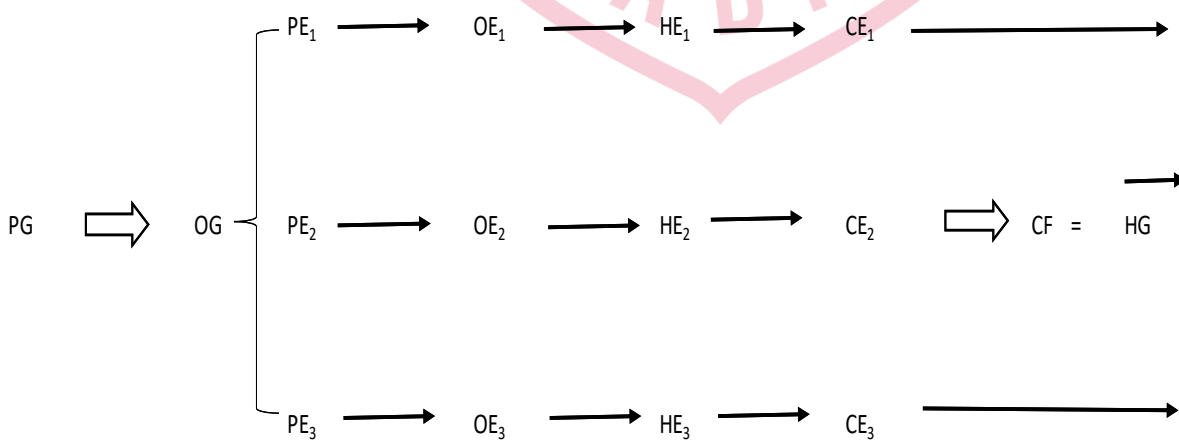
O = Observación.

x = Planeamiento de los costos laborales

y = Rentabilidad

r = Relación de variables

El diseño de investigación adoptado reúne las características de una investigación por objetivos organizado de acuerdo el siguiente esquema:



Donde:

PG= Problema general, OG= objetivo general, HG= hipótesis general

PE<sub>i</sub>= problemas específicos i = 1,2,3.      HE<sub>i</sub>= problemas específicos i = 1,2,3.

OE<sub>i</sub>= Objetivos específicos i = 1,2,3.      CE<sub>i</sub>= Objetivos específicos i = 1,2,3.

#### 4.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio reúne las condiciones metodológicas necesarias para ser considerada una “**investigación aplicada**”, en razón que se ha utilizado la legislación laboral vigentes en el Estado Peruano y conforme a sus propósitos se centra en el nivel “**explicativo causal**”.

#### 4.1.2. Estrategias de hipótesis

Para contrastar las cuatro hipótesis planteadas en la presente investigación se usará la prueba Chi-Cuadrado, con el software SPSS versión 26, pues los datos para el análisis deben estar en forma de frecuencias. La estadística Chi-Cuadrado es la más adecuada porque se utiliza para técnicas de encuesta, teniendo en cuenta los siguientes pasos o procedimientos:

- a. Formular la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)
- b. Formular la hipótesis alternante (H<sub>1</sub>)
- c. Indicar el nivel de significación ( $\alpha$ ), que es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) siendo verdadera, su rango de variación es  $1\% \leq \alpha \leq 10\%$ , por defecto se asume el valor de  $\alpha = 5\%$  y está asociado al valor de la Tabla Chi-Cuadrado que determina el punto crítico ( $\chi^2_t$ ), específicamente el valor de la distribución es  $\chi^2_{t (k-1), (r-1) gl}$ .

Calcular la prueba estadística con la fórmula siguiente:

$$X^2_c = \sum (o_i - e_i)^2 / e_i$$

Donde:

$o_i$  = Valor observado producto de las 58 encuestas obtenidas

$e_i$  = Valor esperado obtenido también mediante las 58 encuestas obtenidas.

$X^2_c$  = Valor del estadístico calculado con datos de la muestra que se trabajan y se debe comparar con los valores paramétricos ubicados en la Tabla Chi-Cuadrado.

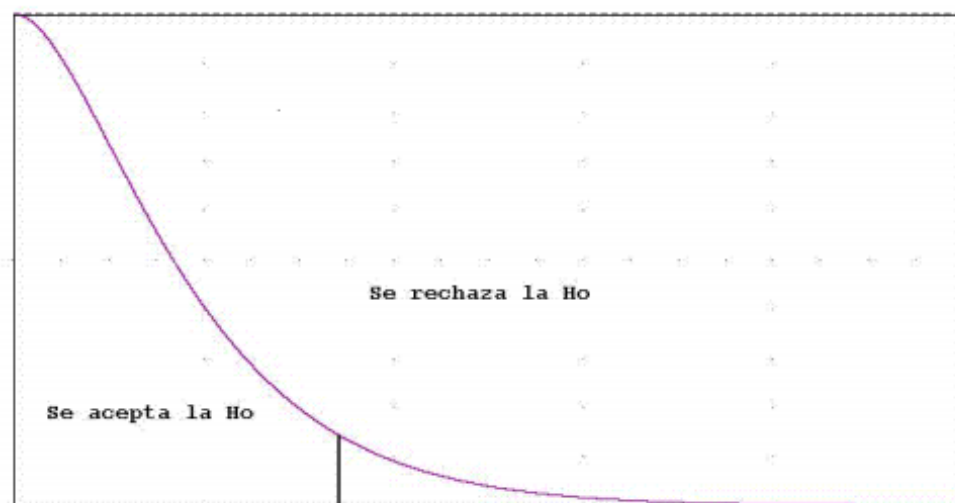
$X^2_t$  = Valor del estadístico obtenido en la Tabla Chi-Cuadrado.

$k$  = filas,  $r$  = columnas,  $gl$  = grados de libertad.

### Toma de decisiones

Se debe comparar los valores de la Prueba con los valores de la tabla.

Figura 7. Prueba de bondad Chi Cuadrado de Pearson



Siendo  $V_c$ : Punto crítico, que define la zona de rechazo y aceptación.

## 4.2. Diseño muestral

### 4.2.1. Población (N)

La población está constituida por gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos de ocho empresas constructoras de la región de Lima Metropolitana que ascienden a un total de 68 personas, cuya tabla de distribución se detalla a continuación.

Figura 8. Población considerada especializada para encuestas

N°	Empresa	Ubicación	Número de trabajadores	Población específica Trabajadores especializados
1	A&N Proyectos S.A.C	Surco	446	3
2	Cosapi S. A	San Isidro	2044	16
3	JE Construcciones Generales S. A	La Molina	218	8
4	2H Ingeniería y construcción S.A.C	Surco	447	5
5	Constructora Perú S.A.C	Inarco Ate	396	9
6	Constructora S.AC	Galilea Surco	887	5
7	San Contratistas Generales S.A	Martin Surco	3603	22
8	Miranda Constructores S. A	San Isidro	278	4
<b>Total</b>			<b>8319</b>	<b>68</b>

Elaboración: propia

#### 4.2.2. Muestra (n)

Para la obtención de la muestra óptima se empleó la fórmula del muestreo aleatorio simple proporcionada por la Asociación Interamericana de Desarrollo (AID). Para estimar proporciones para una población conocida:

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

Donde:

n = Muestra por determinar.

N= Total de elementos de la población, conformado 68 personas de las empresas constructoras e integradas por gerentes, jefes, administradores, contadores, analistas y asistentes ubicados en la Región de Lima Metropolitana.

p y q= probabilidad de la población que presenta una variable de estar o no incluida en la muestra, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.

Z= Las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error equivalente a un intervalo de confianza del 95%. En la estimación de la muestra el valor de Z= 1.96

E= Error estándar de la estimación o el máximo error permisible en el trabajo de investigación se está considerando un error del 5%.

Desarrollando obtenemos:

$$n = \frac{(0.5 * 0.50) * (1.96)^2 * 68}{(0.05)^2(68 - 1) + (0.50 * 0.50)(1.96)^2}$$

$$n = \frac{65.31}{1.13}$$

$n = 58$  personas

Un total de 58 (cincuenta y ocho) representa la muestra que se llevara a cabo a los gerentes, jefes, administradores, contadores, analistas y asistentes de las empresas constructoras ubicadas en la Región de Lima Metropolitana con este dato se obtiene el factor de distribución muestral.

$$(f_{dm}) = n/N$$

$$n_i = \frac{n}{N} * N_i, \text{ donde } i = 1, 2, 3, \dots, k$$

$$F_{dm} = 58/68$$

$k =$  número de estratos en la población

$$f_{dm} = 0.85294\%$$

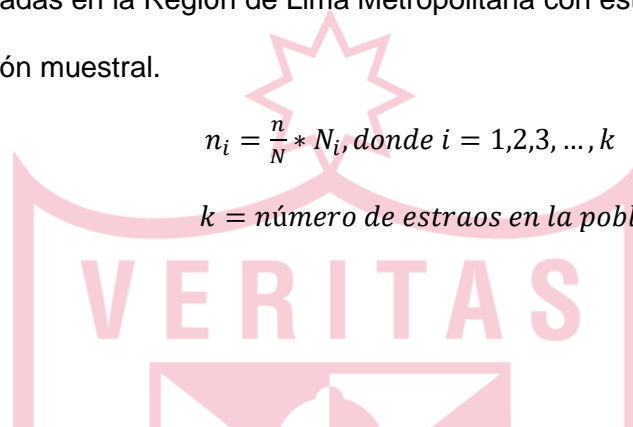


Figura 9. Distribución muestral para las encuestas

N°	Razón Social	Ubicación	Muestra (n): Índice 0.85294%
1	A&N Proyectos	Surco	3
2	Cosapi S. A	San Isidro	14
3	JE Construcciones Generales S. A	La Molina	7
4	2H Ingeniería y construcción S.A.C	Surco	4
5	Constructora Inarco Perú S.A.C	Ate	8
6	Constructora Galilea S.A.C	Surco	4
7	San Martín Contratistas Genera	Surco	15
8	Miranda Constructores S. A	San Isidro	3
<b>TOTAL</b>			<b>58</b>

### 4.3. Técnicas para la recolección de datos

#### 4.3.1. Descripción de los instrumentos.

La técnica que se utilizó para la presente investigación fue la encuesta, el cual se realizó a los gerentes, jefes, administradores, contadores, analistas y asistentes de las empresas constructoras. El instrumento que se utilizó en la presente investigación fue los cuestionarios con cinco alternativas cada pregunta, preguntas seleccionadas con relación a las variables e indicadores influyentes en el tema y con diferentes escalas de respuesta dependiendo el criterio del encuestado.

#### 4.3.2 Procedimiento de comprobación de validez y confiabilidad de los instrumentos.

##### **Confiabilidad**

Se refiere a la confiabilidad a la solidez de los instrumentos utilizados ya una vez como prueba, para el presente trabajo de investigación se realizó una prueba piloto.

Para tener la confiabilidad en el presente trabajo de investigación, se utilizó los cuestionarios como instrumentos a 10 gerentes de las empresas de la muestra como prueba piloto y con ello tener como resultado el Alfa de Cronbach.

Según **Sampiere**, (2011), *“Un instrumento de medición es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente.”*

Tabla 8. Resumen de procedimientos de casos

Resumen de procesamiento de casos			
Casos		N	%
	Válido	58	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	58	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Propia

Tabla 9. Prueba piloto SPSS V.26

**Estadísticas de Fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos	N de elementos
,901	,901	18

Fuente: Prueba piloto SPSS V.26

Elaboración: Propia

Reemplazamos la fórmula con los valores

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_T^2} \right]$$

De las encuestas obtenemos el alfa de Cronbach **0.90183618**, como confiabilidad excelente.

Ver cálculo completo en Anexo 3



Tabla 10. Rangos de nivel de confiabilidad

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

*Fuente: Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje*

El resultado estadístico es de 0.901 como conclusión el índice que nos brinda el alfa de Cronbach es de confiabilidad excelente.

#### **4.4. Técnicas para el procesamiento de la información.**

##### **4.4.1. Técnica de estadística descriptiva**

Para la presente investigación se utilizó como técnicas lo siguientes: las tablas de distribución de frecuencias, representaciones gráficas y la interpretación.

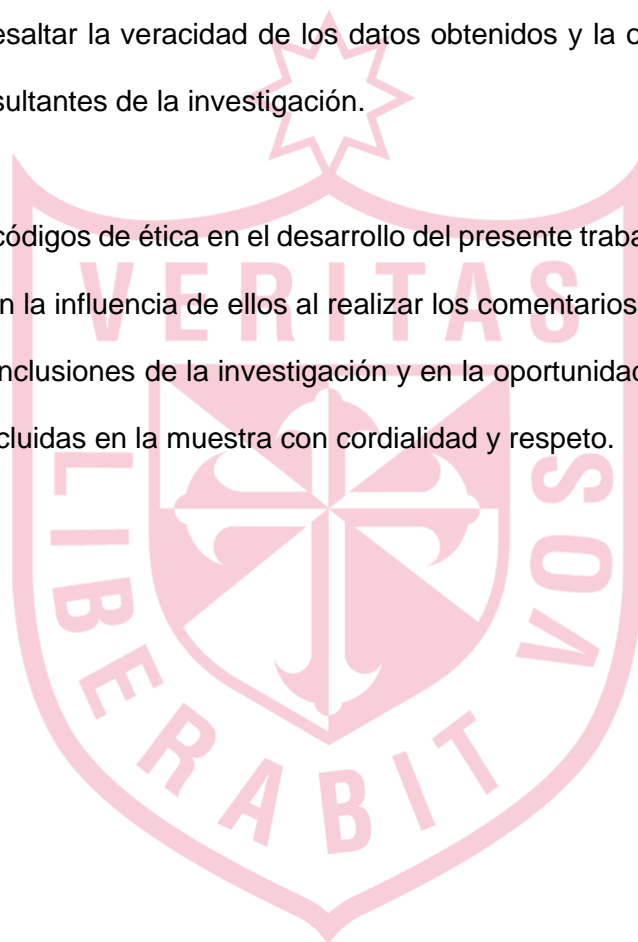
##### **4.4.2. Técnica de estadística inferencial**

En la presente investigación se realizó el procesamiento y análisis de los datos recolectados con el SPSS versión 26. Programa estadístico que es utilizado comúnmente en las diferentes investigaciones de ciencias sociales. Además, se utilizó el modelo de correlación de Pearson con el nivel de confianza de 95%.

#### 4.5. Aspectos éticos

En el desarrollo de la presente investigación, se ha tomado en cuenta el cumplimiento a la Ética Profesional de la Universidad de San Martín de Porres, ciñéndose a los principios éticos de: integridad, objetividad, individualidad, responsabilidad y competencia. La investigación se llevó a cabo con honestidad, sinceridad y justicia. Es necesario resaltar la veracidad de los datos obtenidos y la objetividad imparcial de los datos resultantes de la investigación.

Se respetó los códigos de ética en el desarrollo del presente trabajo de investigación, al elaborarlo con la influencia de ellos al realizar los comentarios y exposición de los resultados y conclusiones de la investigación y en la oportunidad de interactuar con las personas incluidas en la muestra con cordialidad y respeto.



## CAPÍTULO V: RESULTADOS

### 5.1. Presentación

En este capítulo presentamos el proceso que lleva a la demostración de cumplimiento de las hipótesis de la investigación **“El planeamiento de los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021”**.

Comprende explicar el cumplimiento de los objetivos secundarios de la siguiente manera:

- a. Demostrar de qué modo las remuneraciones impactan en el costo de servicios en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021.
- b. Verificar de qué manera los beneficios sociales influyen en la toma de decisiones de contrataciones laborales en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021.
- c. Determinar cómo las obligaciones laborales impactan en la utilidad operativa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021.

## 5.2. Interpretación de resultados

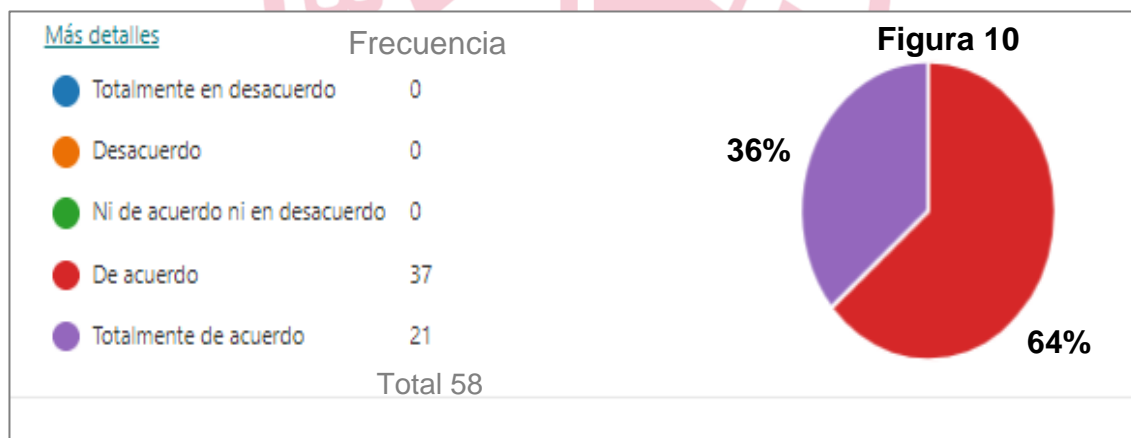
El trabajo se llevó a cabo aplicando la técnica de la encuesta. La técnica fue realizada a la muestra obtenida de 58 encuestados comprendidos por gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos de las empresas constructoras asentadas en Lima Metropolitana.

Como resultado de la aplicación obtenida, se procedió a la presentación, interpretación de los resultados de las respuestas obtenidas.

**Variable independiente (x): Planeamiento de los costos laborales**

**5.2.1 A la pregunta X ¿Cree usted que es importante el planeamiento de los costos laborales en las empresas constructoras en Lima Metropolitana?**

*Tabla 11. Planeamiento de los costos laborales*



*Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos*

*Elaboración: Propia*

En lo referente a esta interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 11 y Figura 10, se encontró que el 100% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Totalmente de acuerdo).

Los resultados demuestran que el total de los encuestados consideran importante realizar un planeamiento de los costos laborales en las empresas de construcción. El costo de mano de obra directa es un costo significativo dentro del costo del servicio, por lo tanto, es importante realizar un planeamiento del costo laboral.

### X1: Remuneraciones

#### 5.2.2 A la pregunta X1.1 ¿La remuneración computable influye en los ingresos que puedan percibir los colaboradores directamente relacionados a la prestación del servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana?

Tabla 12. Remuneración computable de los colaboradores directamente relacionados a la prestación del servicio



Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos

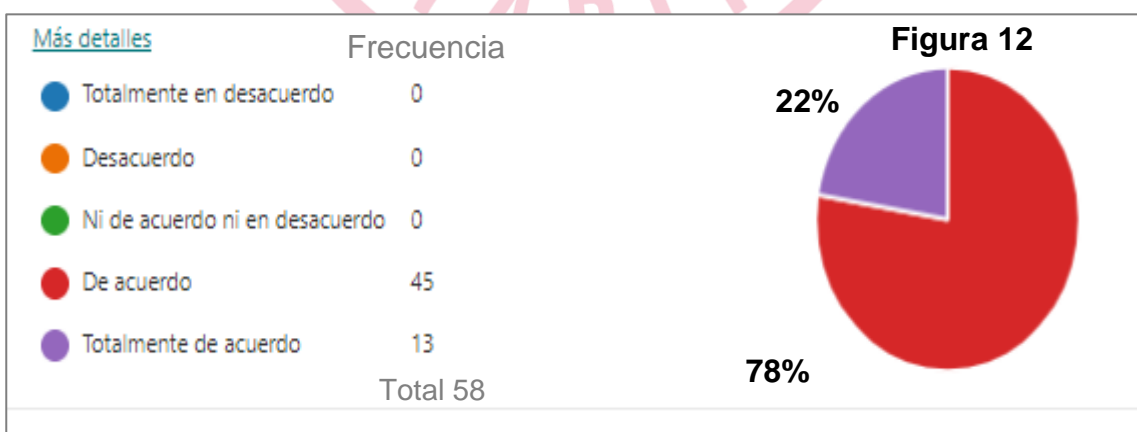
Elaboración: Propia

En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 12 y Figura 11, se encontró que el 100% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Totalmente de acuerdo).

Según el resultado de la reciente encuesta, podemos deducir que el total de los encuestados están de acuerdo que la remuneración computable afecta al incremento de sueldo que pueda percibir el trabajador; debido a que, si los ingresos cumplen con el criterio de regularidad y son de libre disposición del trabajador serán considerados como base computable para los beneficios sociales, lo que supone un aumento del costo laboral. La remuneración computable se ve reflejado en el personal que se encuentran bajo el régimen general como los ingenieros y los obreros que laboran en obras valorizadas en menos de 50 UIT.

**5.2.3 A la pregunta X1.2 ¿Considera usted que el incremento anual del jornal básico, según el régimen especial de construcción civil, impacta en la rentabilidad que se obtiene por cada proyecto en las empresas constructoras en Lima Metropolitana?**

*Tabla 13. Incremento anual del jornal básico del régimen especial de construcción civil*



*Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos*

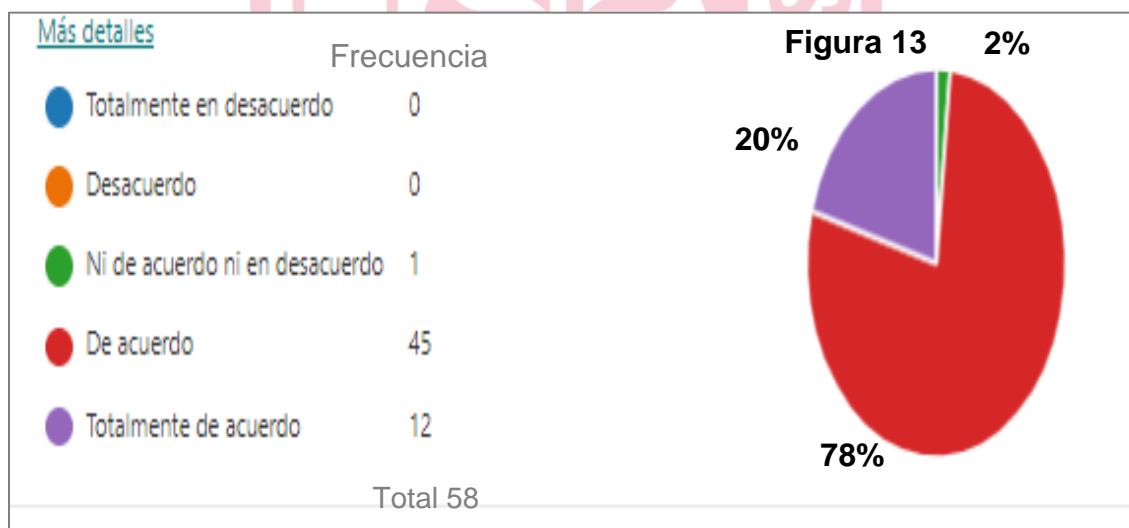
*Elaboración: Propia*

En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 13 y Figura 12, se encontró que el 100% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Totalmente de acuerdo).

Los resultados evidencian que el total de los encuestados están de acuerdo que el incremento anual del jornal básico, realizado por negociación que se realiza entre Capeco Y FTCCP año tras año, tiene un impacto en la rentabilidad de cada proyecto realizado por las empresas constructoras.

**5.2.4 A la pregunta X1.3 ¿Considera usted que el incremento anual de las bonificaciones, según el régimen especial de construcción civil, incide en el resultado que obtiene cada proyecto las empresas constructoras en Lima Metropolitana?**

*Tabla 14. Incremento anual de las bonificaciones del régimen especial de*



*Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos*

*Elaboración: Propia*

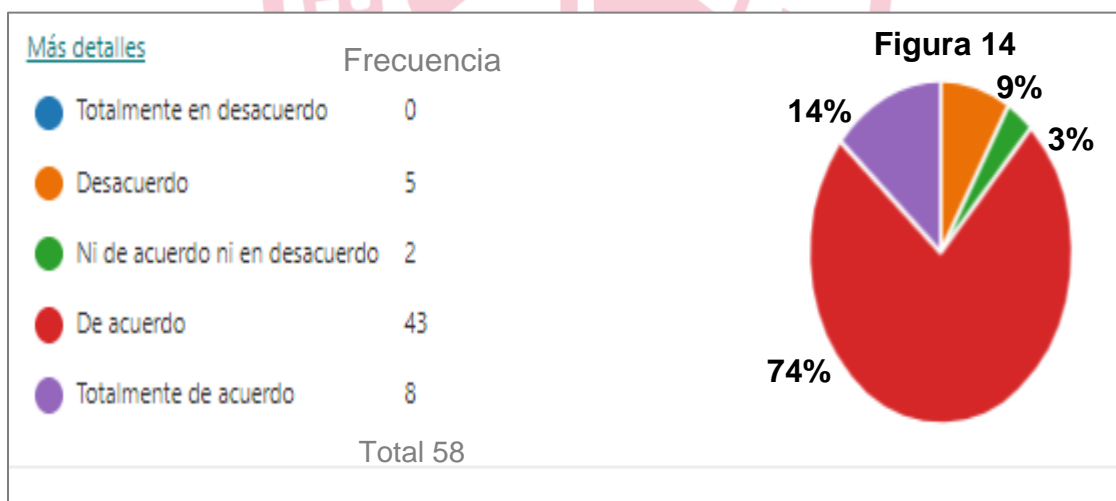
En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 14 y Figura 13, se encontró que el 67% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Totalmente de acuerdo) y el 2% ni de acuerdo ni desacuerdo.

Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados están de acuerdo que el incremento de las bonificaciones, realizado por negociación que se realiza entre Capeco Y FTCCP año tras año, tiene un impacto en la rentabilidad de cada proyecto realizado por las empresas constructoras.

## X2: Beneficios sociales

**5.2.5 A la pregunta X2.1 ¿Conoce alguna empresa que haya utilizado mecanismos no contemplados dentro de la ley para reducir el pago de gratificaciones de los colaboradores directamente relacionados a la prestación del servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana?**

Tabla 15. Mecanismos informales para la reducción del pago de gratificaciones



Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos

Elaboración: Propia

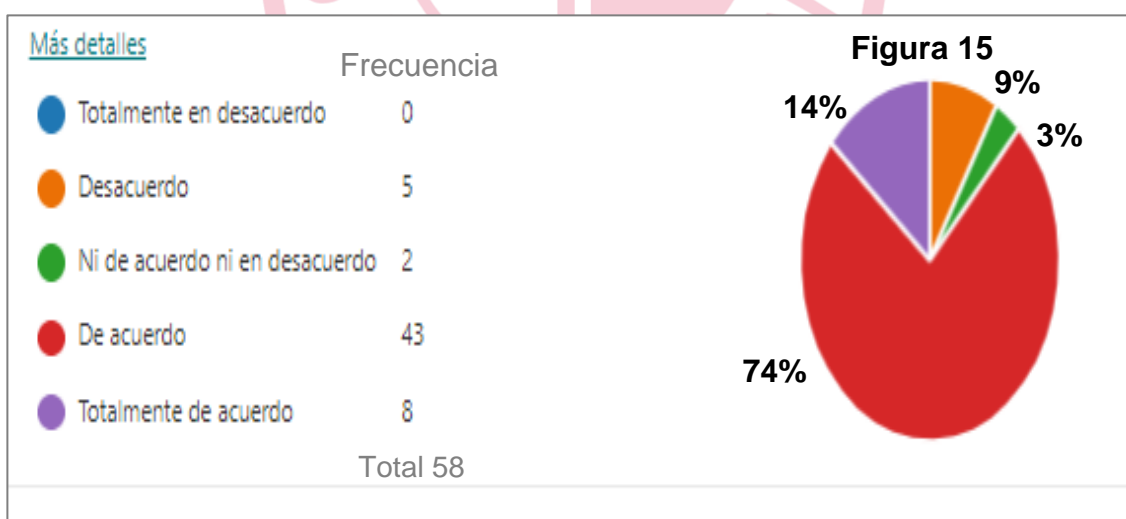


En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 15 y Figura 14, se encontró que el 88% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Totalmente de acuerdo), el 3% ni de acuerdo ni desacuerdo y el 9 % desacuerdo.

Los resultados evidencian que gran parte de los encuestados manifiestan que conocen alguna empresa que haya utilizado mecanismos ilegales para la reducción del pago de gratificaciones. Dicha práctica es perjudicial para las empresas ante futuras fiscalizaciones laborales, ya que se podría generar infracciones que perjudiquen la rentabilidad obtenida en los servicios de construcción.

**5.2.6 A la pregunta X2.2 ¿Conoce alguna empresa que haya utilizado mecanismos no contemplados dentro de la ley para reducir el pago de vacaciones de los colaboradores directamente relacionados a la prestación del servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana?**

*Tabla 16. Mecanismos informales para la reducción del pago de vacaciones*



*Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos*

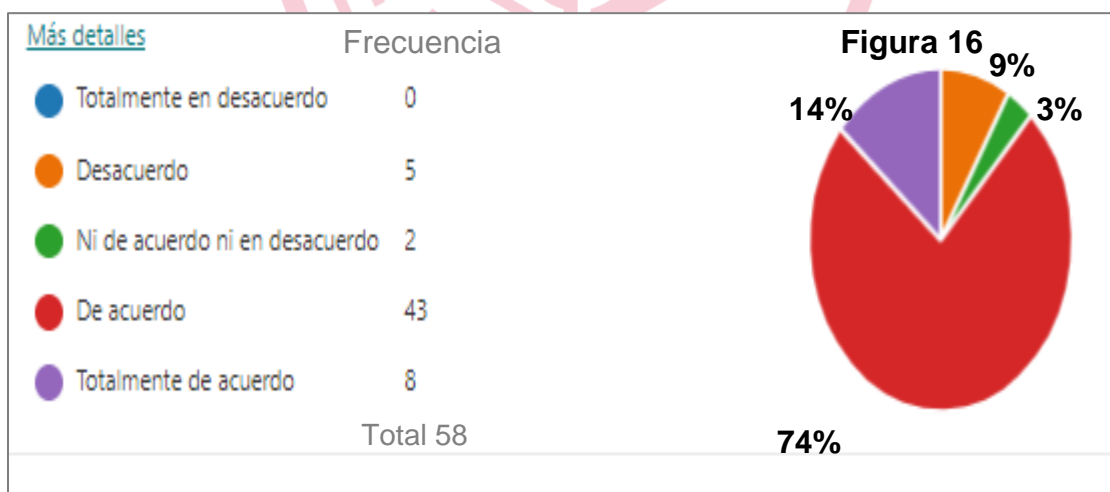
*Elaboración: Propia*

En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 16 y Figura 15, se encontró que el 88% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Totalmente de acuerdo), el 3% ni de acuerdo ni desacuerdo y el 9 % desacuerdo.

Los resultados evidencian que gran parte de los encuestados manifiestan que conocen alguna empresa que haya utilizado mecanismos no contemplados dentro de la ley para la reducción del pago de vacaciones. El no reconocimiento de las vacaciones perjudica al empleado en el goce remunerado del descanso físico que le corresponde por ley; por lo que, ante una fiscalización laboral la empresa obtendría multas laborales que afectarían a la rentabilidad esperada por proyecto.

**5.2.7 A la pregunta X2.3 ¿Conoce alguna empresa que haya utilizado mecanismos no contemplados dentro de la ley para reducir el pago de CTS de los colaboradores directamente relacionados a la prestación del servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana?**

Tabla 17. Mecanismos informales para la reducción del pago de CTS



Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos

Elaboración: Propia

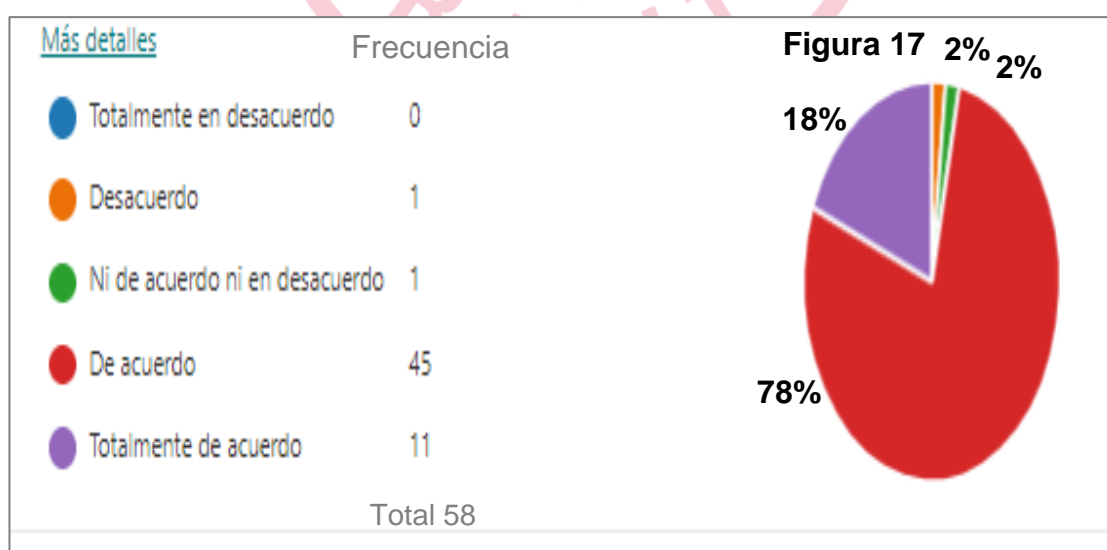
En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 17 y Figura 16, se encontró que el 88% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Totalmente de acuerdo), el 3% ni de acuerdo ni desacuerdo y el 9 % desacuerdo.

Los resultados evidencian que gran parte de los encuestados manifiestan que la empresa ha incurrido en mecanismos ilegales para la reducción del pago de CTS. Al no reconocer la CTS de forma íntegra perjudica al trabajador en el fondo de desempleo que obtendría al término de la relación laboral. Cabe indicar que los derechos laborales son irrenunciables, lo que implicaría multas laborales hacia la empresa lo que generaría un impacto en la rentabilidad que se esperaría obtener en cada obra.

### X3: Obligaciones laborales

#### 5.2.8 A la pregunta X3.1 ¿El aporte al seguro social supone un incremento importante en el costo de la planilla en las empresas constructoras en Lima Metropolitana?

Tabla 18. Aporte al seguro social



Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos

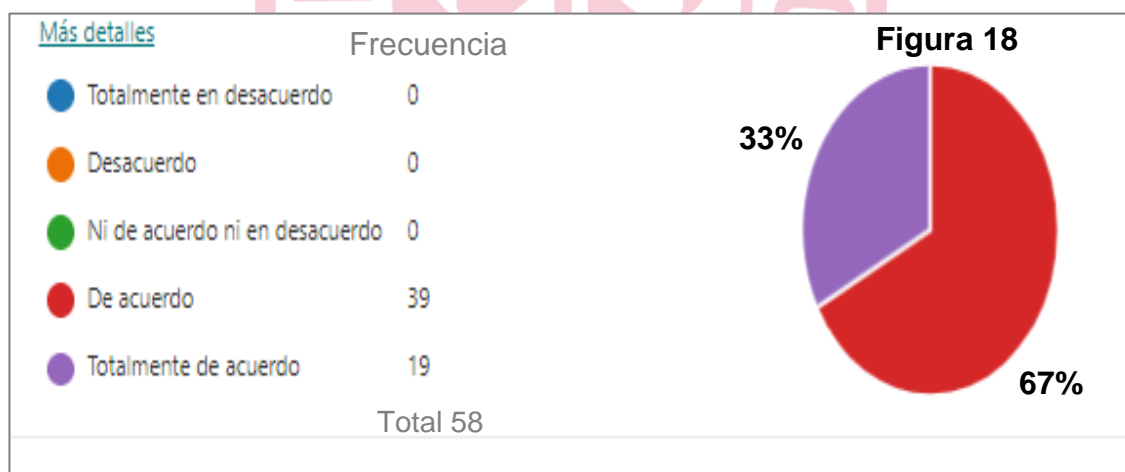
Elaboración: Propia

En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 18 y Figura 17, se encontró que el 96% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Totalmente de acuerdo), el 2% ni de acuerdo ni desacuerdo y el 2 % desacuerdo.

Los resultados evidencian que gran parte de los encuestados manifiestan que el seguro social genera un incremento importante en el costo laboral. Por lo que es importante considerarlo dentro del planeamiento de los costos laborales.

### 5.2.9 A la pregunta X3.2 ¿Los seguros laborales obligatorios incrementan el costo laboral de forma significativa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana?

Tabla 19. Seguros laborales obligatorios



Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos

Elaboración: Propia

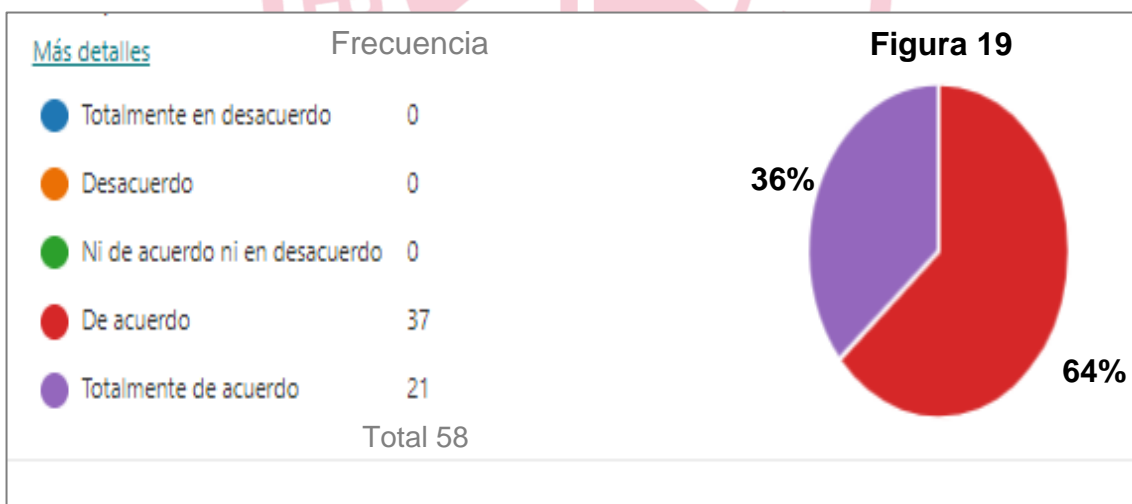
En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 19 y Figura 18, se encontró que el 100% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Totalmente de acuerdo).

Los resultados evidencian que gran parte de los encuestados manifiestan que los seguros laborales generan un incremento importante en el costo laboral. Las empresas constructoras al realizar actividades de riesgo son obligadas por el Estado a asumir el costo del seguro complementario de trabajo riesgo de forma íntegra con la finalidad de brindar una cobertura adicional al seguro regular de salud y pensiones de los trabajadores. Asimismo, las empresas privadas están obligadas a contratar el seguro de vida ley para sus colaboradores desde el primer día de la relación laboral.

**Variable dependiente (Y): Rentabilidad**

**5.2.10 A la pregunta Y ¿Cree usted que los altos costos laborales en nuestro país influyen en la rentabilidad de las empresas constructoras en Lima Metropolitana?**

*Tabla 20. Rentabilidad*



*Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos*

*Elaboración: Propia*

En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 20 y Figura 19, se encontró que el 100% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Totalmente de acuerdo).

Los resultados evidencian que el total de los encuestados consideran que los costos laborales en el Perú son desembolsos que influyen en la rentabilidad que se obtiene en los servicios brindados por las empresas de construcción, se debe tener en cuenta que el Perú es uno de los países que tiene el más alto costo laboral de la región de Latinoamérica. Por lo tanto, es importante analizar la rentabilidad de los servicios que brindan la empresa de construcción.

**Y1: Costo de servicio**

**5.2.11 A la pregunta Y1.1 ¿Considera que la falta de control del costo de mano de obra directa puede impactar en la rentabilidad de las empresas constructoras en Lima Metropolitana?**

*Tabla 21. Control del costo de mano de obra directa*



*Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos*

*Elaboración: Propia*

En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 21 y Figura 20, se encontró que el 100% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Totalmente de acuerdo).

Los resultados evidencian que el total de los encuestados consideran que la falta de control del costo de mano de obra directa influye en la rentabilidad de las empresas constructoras. Si no hubiera un control del costo de mano de obra directa puede impactar de manera negativa en la rentabilidad que se obtiene en los proyectos en los que participan las empresas de construcción.

**5.2.12 A la pregunta Y1.2 ¿Las contingencias laborales inciden en la liquidez de las empresas constructoras en Lima Metropolitana?**

*Tabla 22. Contingencias laborales*



*Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos*

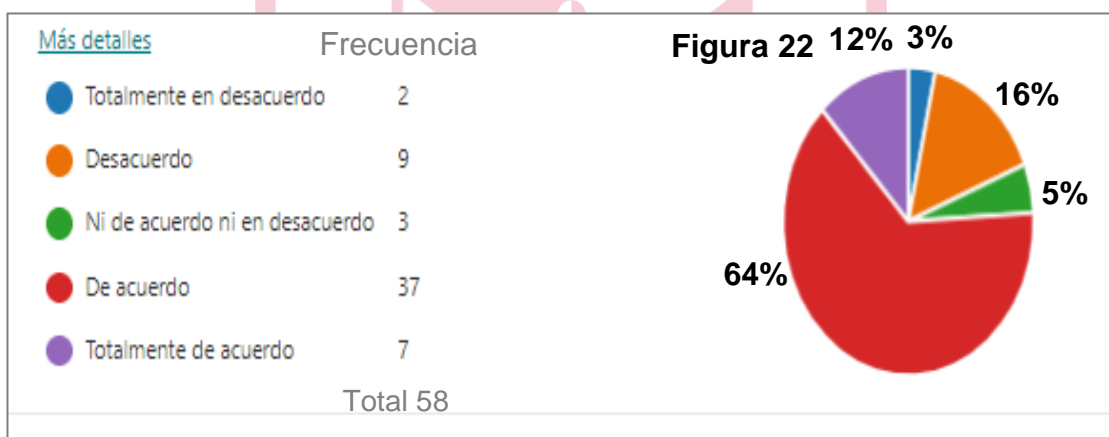
*Elaboración: Propia*

En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 22 y Figura 21, se encontró que el 100% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Totalmente de acuerdo).

Los resultados evidencian que el total de los encuestados consideran que las contingencias laborales tienen un impacto en la liquidez de las empresas constructoras; debido a que, las contingencias laborales generan multas ante una fiscalización de Sunafil o Ministerio de Trabajo. Motivo por el cual es importante tener en cuenta el impacto que podría tener en el costo de la planilla, ya que el pago de las multas laborales se aplica por el número de trabajadores afectados.

**5.2.13 A la pregunta Y1.3 ¿Conoce a alguna empresa que haya realizado simulación de conceptos no remunerativos para la reducción del costo de servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana?**

Tabla 23. Simulación de conceptos no remunerativos



Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos

Elaboración: Propia

En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 23 y Figura 22 se encontró que el 76% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Totalmente de acuerdo), el 5% ni de acuerdo ni desacuerdo y el 19 % desacuerdo.

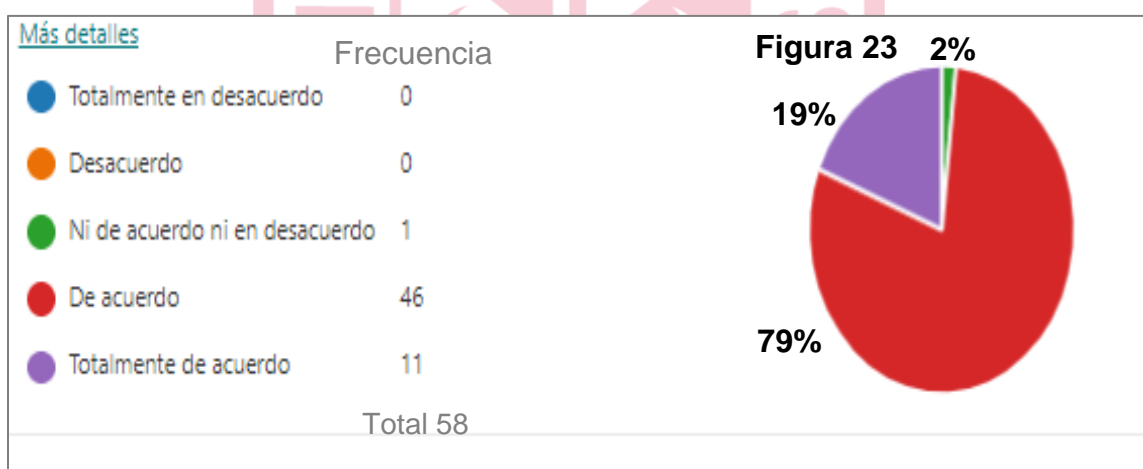


Los resultados evidencian que la mayoría de los encuestados conocen a alguna empresa constructora que haya incurrido en simulación de conceptos no remunerativos para la reducción del costo del servicio. Hay un grupo de empresas que incurren en simular parte de los ingresos regulares y a libre disposición de los trabajadores con conceptos que no son considerados para el cálculo de los beneficios sociales como es el caso de la condición de trabajo y el reintegro de utilidades.

## Y2: Toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones

### 5.2.14 A la pregunta Y2.1 ¿El impacto económico de la relación laboral es un factor que influye en la toma de decisiones laborales de las empresas constructoras en Lima Metropolitana?

Tabla 24. Impacto económico de la relación laboral



Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos

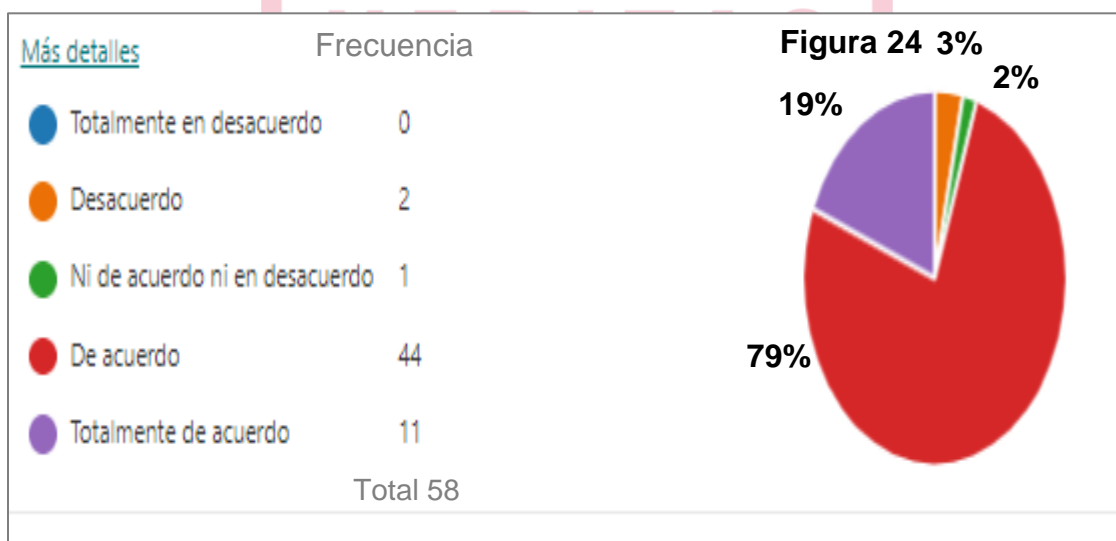
Elaboración: Propia

En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 24 y Figura 23, se encontró que el 100% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Ni de acuerdo ni en desacuerdo + Totalmente de acuerdo).

Los resultados evidencian que la mayoría de los encuestados consideran que los costos que se puedan incurrir en una relación laboral es un factor importante en las decisiones laborales como contrataciones laborales e incremento de la remuneración de los trabajadores.

**5.2.15 A la pregunta Y2.2 ¿Los contratos de locación de servicio es una modalidad utilizada para la reducción de costo de la planilla de las empresas constructoras en Lima Metropolitana?**

*Tabla 25. Contratos de locación de servicios como modalidad para reducir el costo de la planilla*



*Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos*

*Elaboración: Propia*

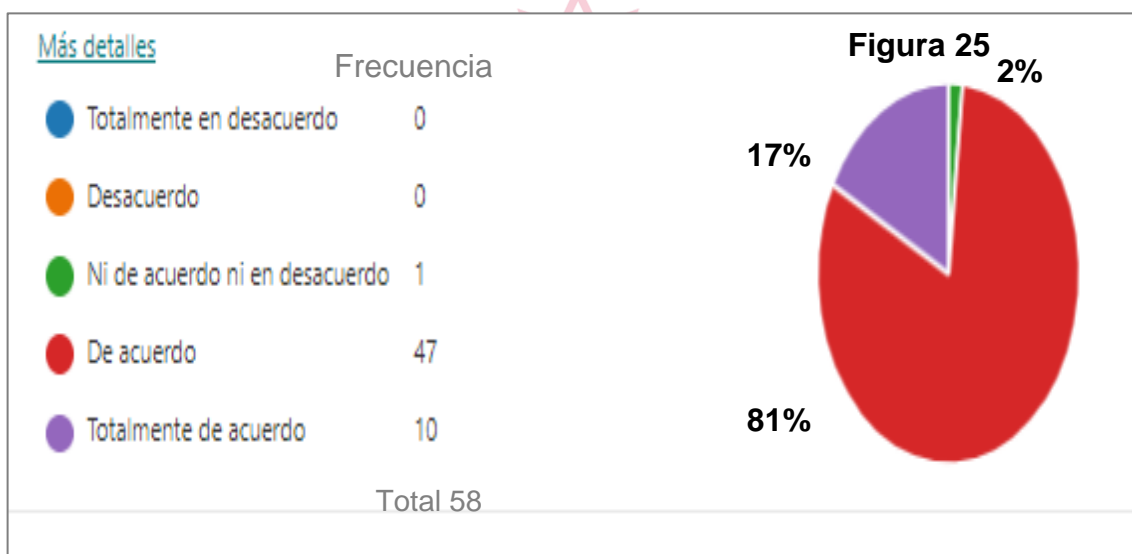
En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 25 y Figura 24, se encontró que el 100% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Ni de acuerdo ni en desacuerdo + Totalmente de acuerdo).

La mayoría de los encuestados expresan que los contratos de locación de servicios son utilizados para reducir los costos de la planilla. Y un porcentaje bajo de encuestados

mencionan que dicha modalidad de contratación no es utilizada para reducir el costo laboral.

**5.2.16 A la pregunta Y2.3 ¿Considera usted que la empresa cuenta con solvencia financiera para cumplir con sus obligaciones laborales en las empresas constructoras en Lima Metropolitana?**

*Tabla 26. Solvencia financiera para cumplir con las obligaciones laborales*



*Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos*

*Elaboración: Propia*

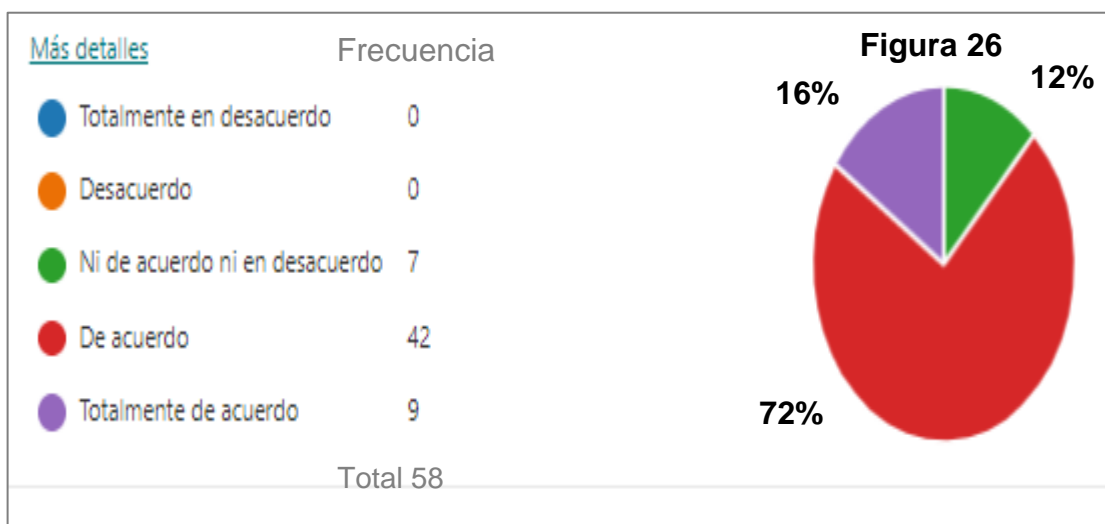
En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 26 y Figura 25, se encontró que el 100% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Ni de acuerdo ni en desacuerdo + Totalmente de acuerdo).

El total de los encuestados expresan que poseen solvencia financiera para cumplir con sus obligaciones laborales. Por lo tanto, no contar con ello no es un factor que impulse a estas empresas en incurrir en prácticas informales para la reducción del costo de la planilla.

### Y3: Utilidad Operativa

5.2.17 A la pregunta Y3.1 ¿Cree usted que el indicador ROE es el más adecuado para determinar el nivel de rentabilidad de las empresas constructoras en Lima Metropolitana?

Tabla 27. Indicador ROE para determinar el nivel de rentabilidad



Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos

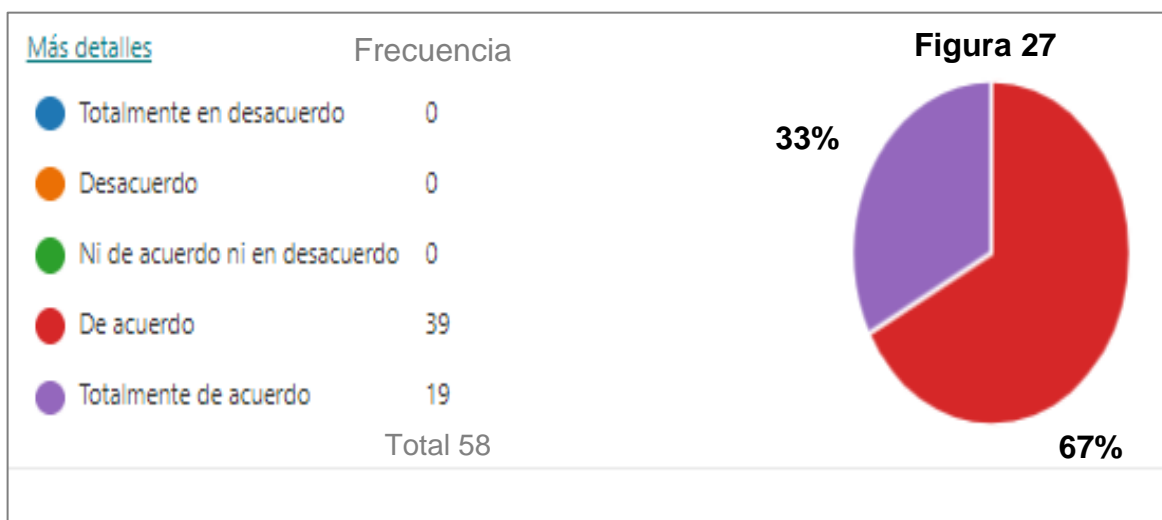
Elaboración: Propia

En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 27 y Figura 26, se encontró que el 100% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Ni de acuerdo ni en desacuerdo + Totalmente de acuerdo).

El total de los encuestados coinciden que el indicador más apropiado para medir la rentabilidad de la empresa es el ROE, siendo otros indicadores irrelevantes para medir el rendimiento de las empresas.

**5.2.18 A la pregunta Y3.2 ¿Considera usted el alto costo laboral en la legislación peruana impacta significativamente en el Estado de Resultados de las empresas constructoras en Lima Metropolitana?**

*Tabla 28. Estado de Resultados*



*Fuente: Encuesta realizada a: Gerentes, jefes, contadores, analistas y asistentes del área de Recursos Humanos*

*Elaboración: Propia*

En relación con la interrogante, tal como se aprecia en la Tabla 28 y Figura 27, se encontró que el 100% de los encuestados respondieron que están de acuerdo (De acuerdo + Ni de acuerdo ni en desacuerdo + Totalmente de acuerdo).

El total de los encuestados expresan que el alto costo laboral en nuestro país impacta en el estado de resultados de las empresas constructoras lo que genera que los propietarios o accionistas de las empresas de construcción perciban menores utilidades.

### 5.3. Contrastación de hipótesis

Para contrastar las hipótesis planteadas en nuestra investigación se aplicó la distribución Chi cuadrado de Pearson, para lo cual se ha procesado en el software estadístico SPSS, versión 26. La distribución Chi cuadrado es una herramienta apropiada en este estudio debido a que las variables en tratamiento son cualitativas y tienen respuestas nominales u ordinales, en orden de jerarquía, desde totalmente desacuerdo a totalmente de acuerdo. Concretamente se siguió el procedimiento general de una prueba de hipótesis y la decisión se optó siguiendo el método tradicional, con verificación del uso del método de valor de la probabilidad  $p$  comparado con el valor del nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ .

#### 5.3.1. Hipótesis general

El planeamiento de costos laborales incide en la rentabilidad en las empresas constructoras en Lima Metropolitana

##### a. Hipótesis nula ( $H_0$ )

El planeamiento de costos laborales **NO** incide en la rentabilidad en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021

##### b. Hipótesis alternante ( $H_1$ )

El planeamiento de costos laborales **SI** incide en la rentabilidad en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021

**c. Nivel de significación ( $\alpha$ )**

Para el caso del problema se ha considerado un nivel de significación de:  $\alpha = 5\%$  y el estadístico de prueba Chi cuadrado:

$$X^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Donde:

$r = 5$  números de filas

$c = 5$  número de columna

Formada por las alternativas de respuestas de las variables, que es este caso resultan  $5 \times 5 = 25$  celdas, escala Likert de 5 alternativas por cada variable.

**d. Cálculo del estadístico de prueba Chi cuadrado calculado**

La evidencia que sustenta el cálculo del estadístico de prueba, para ejecutar la prueba de hipótesis, es la información recolectada mediante la encuesta, cuyas respuestas han sido tabuladas en la Tabla 30

Tabla 30 El planeamiento de costos laborales incide en la rentabilidad en las empresas constructoras en Lima Metropolitana

Para la prueba Chi cuadrado con  $(3-1) (2-1) = 2$  grados de libertad; gl. =5.9

```

NEW FILE.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
CROSSTABS
  /TABLES=PLANCOSLA BY RENTAB
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ CC
  /CELLS=COUNT EXPECTED RESID
  /COUNT ROUND CELL.

```

► **Tablas cruzadas**

[Conjunto\_de\_datos1]

Tabla 29. Resumen de procedimiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
PLANEAMIENTO DE LOS COSTOS LABORALES * RENTABILIDAD	58	100,0%	0	0,0%	58	100,0%

Tabla 30. Planeamiento de los costos laborales vs rentabilidad

			RENTABILIDAD		Total
			de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
PLANEAMIENTO DE LOS COSTOS LABORALES	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	1	0	1
		Recuento esperado	,8	,2	1,0
		Residuo	,2	-,2	
	de acuerdo	Recuento	48	1	49
		Recuento esperado	41,4	7,6	49,0
		Residuo	6,6	-6,6	
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	8	8
		Recuento esperado	6,8	1,2	8,0
		Residuo	-6,8	6,8	
Total	Recuento	49	9	58	
	Recuento esperado	49,0	9,0	58,0	

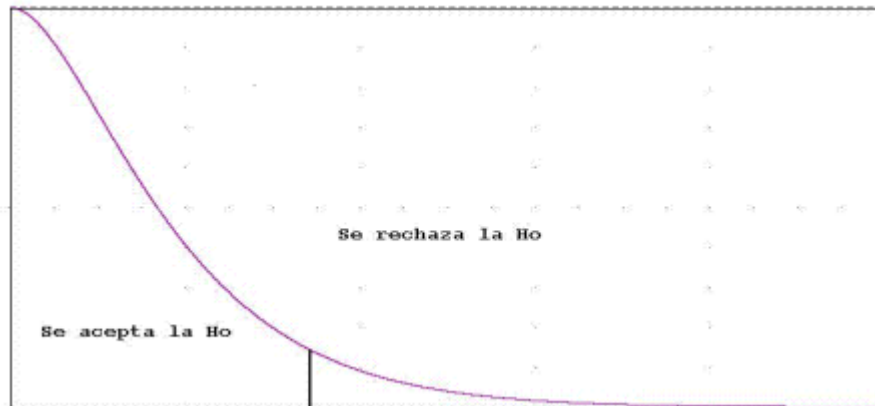
Tabla 31. Pruebas de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	50,528 <sup>a</sup>	2	,000
Razón de verosimilitud	40,300	2	,000
Asociación lineal por lineal	43,940	1	,000
N de casos válidos	58		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,16.



e. **Decisión:** Hipótesis nula (Ho), se rechaza y acepta la hipótesis alternante



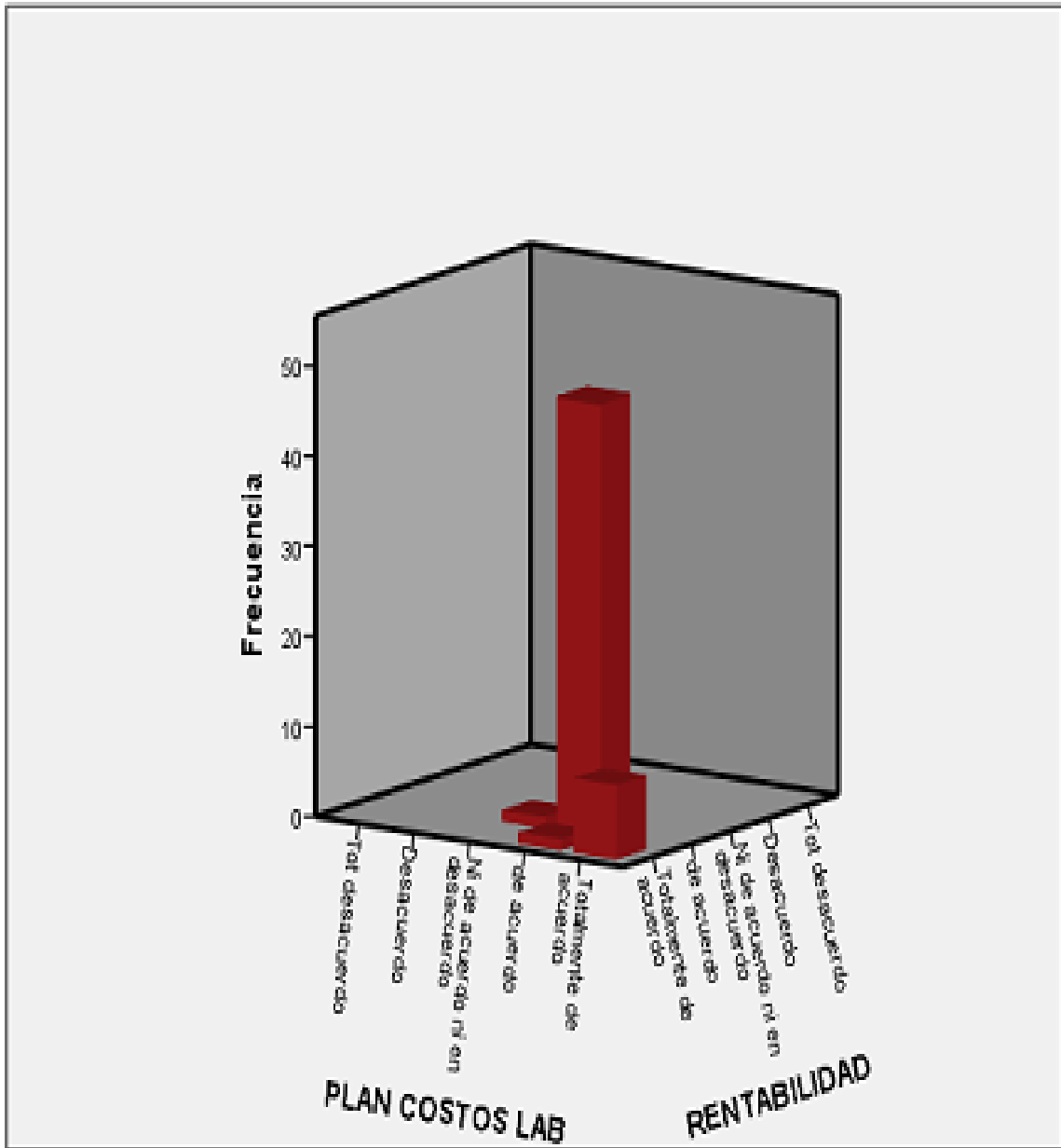
$$\chi^2_t = 5.9$$

$$\chi^2_c = 50.52$$

**Interpretación:**

Como se puede apreciar en el gráfico, el valor de la prueba Chi cuadrado ( $\chi^2_c=50.52$ ) cae en zona de rechazo, por lo cual podemos concluir que con un nivel de significación del 5% se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, concluyendo que el planeamiento de los costos laborales incide en la rentabilidad de las empresas constructoras. La hipótesis ha sido probada mediante la prueba no paramétrica Chi – Cuadrado procesada en el Software estadístico SPSS versión 26.

Figura 28. El planeamiento de los costos laborales incide en la rentabilidad en las empresas constructoras



### 5.3.2. Primera hipótesis

Las remuneraciones impactan en el costo de servicios en las empresas constructoras en Lima Metropolitana

#### a. Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Las remuneraciones **NO** impactan en el costo de servicios en las empresas constructoras en Lima Metropolitana

#### b. Hipótesis alternante (H<sub>1</sub>)

Las remuneraciones **SI** impactan en el costo de servicios en las empresas constructoras en Lima Metropolitana

#### c. Nivel de significación (α)

Para el caso del problema se ha considerado un nivel de significación de: α= 5% y el estadístico de prueba Chi cuadrado:

$$X^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Donde:

$r = 5$  números de filas

$c = 5$  número de columna

Formada por las alternativas de respuestas de las variables, que es este caso resultan  $5 \times 5 = 25$  celdas, escala Likert de 5 alternativas por cada variable.

#### d. Cálculo del estadístico de prueba Chi cuadrado calculado

La evidencia que sustenta el cálculo del estadístico de prueba, para ejecutar la prueba de hipótesis, es la información recolectada mediante la encuesta, cuyas respuestas han sido tabuladas en la Tabla 33

Tabla 33 Las remuneraciones impactan en el costo de servicios en las empresas constructoras en Lima Metropolitana

Para la prueba Chi cuadrado con  $(2-1) (2-1) = 1$  grados de libertad;  $gl. = 3.8$

```
FILE='C:\Users\Baby Jnems\Desktop\PARTE I HIPOTESIS GENREAL.sav'.  
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.  
CROSSTABS  
  /TABLES=ilvi BY RENTAB  
  /FORMAT=AVALUE TABLES  
  /STATISTICS=CHISQ CC  
  /CELLS=COUNT EXPECTED RESID  
  /COUNT ROUND CELL.
```

➔ **Tablas cruzadas**

[Conjunto\_de\_datos1] C:\Users\Baby Jhems\Desktop\PARTE 1 HIPOTESIS GENREAL.sav

*Tabla 32. Resumen de procesamiento de casos*

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
REMUNERACIONES * RENTABILIDAD	58	100,0%	0	0,0%	58	100,0%

*Tabla 33. Remuneraciones vs rentabilidad*

REMUNERACIONES'RENTABILIDAD tabulación cruzada

			RENTABILIDAD		Total
			de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
REMUNERACIONES	de acuerdo	Recuento	36	0	36
		Recuento esperado	30,4	5,6	36,0
		Residuo	5,6	-5,6	
Totalmente de acuerdo		Recuento	13	9	22
		Recuento esperado	18,6	3,4	22,0
		Residuo	-5,6	5,6	
Total		Recuento	49	9	58
		Recuento esperado	49,0	9,0	58,0

*Tabla 34. Pruebas de chi cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	17,432 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	14,451	1	,000		
Razón de verosimilitud	20,296	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	17,132	1	,000		
N de casos válidos	58				

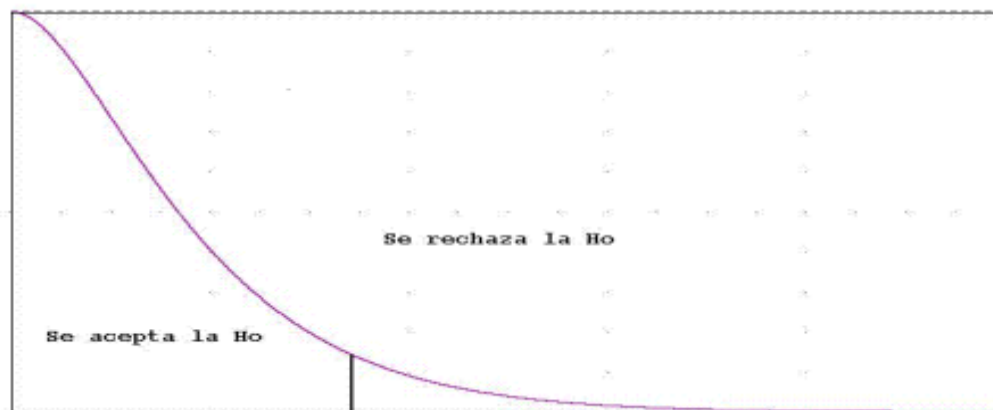
a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,41.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Tabla 35. Medidas simétricas

		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,481	,000
N de casos válidos		58	

e. **Decisión:** Hipótesis nula (Ho), se rechaza y acepta la hipótesis alternante



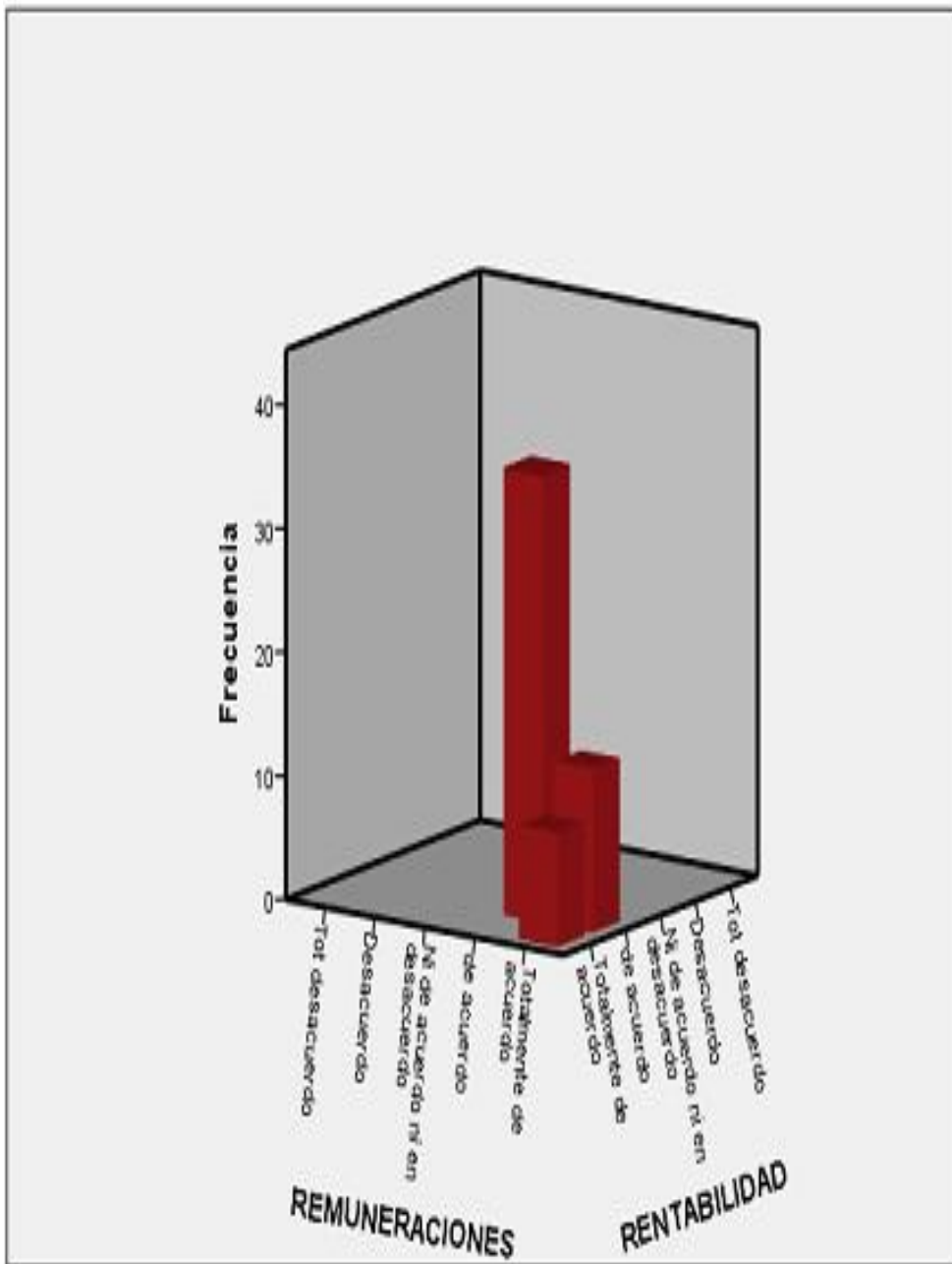
$$X_t^2 = 3.8$$

$$X_c^2 = 17.43$$

**Interpretación:**

Como se puede observar en el gráfico, el valor de la prueba Chi cuadrado ( $X_c^2=17.43$ ) cae en la zona de rechazo, por tal razón se puede determinar que con un nivel de significación del 5% se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante. Se concluye que las remuneraciones impactan en el costo de servicios en las empresas constructora. La hipótesis ha sido constatada a través de la prueba no paramétrica Chi – Cuadrado realizada en el Software estadístico SPSS versión 26.

Figura 29. Las remuneraciones impactan en el costo de servicios en las empresas constructoras



### 5.3.3. Segunda hipótesis

Los beneficios sociales influyen en la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones de los trabajadores en las empresas constructoras en Lima Metropolitana

#### a. Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Los beneficios sociales **NO** influyen en la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones de los trabajadores en las empresas constructoras en Lima Metropolitana

#### b. Hipótesis alternante (H<sub>1</sub>)

Los beneficios sociales **SI** influyen en la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones de los trabajadores en las empresas constructoras en Lima Metropolitana

#### c. Nivel de significación (α)

Para el caso del problema se ha considerado un nivel de significación de: α= 5% y el estadístico de prueba Chi cuadrado:

$$X^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$



Donde:

$r = 5$  números de filas

$c = 5$  número de columna

Formada por las alternativas de respuestas de las variables, que es este caso resultan  $5 \times 5 = 25$  celdas, escala Likert de 5 alternativas por cada variable.

#### d. Cálculo del estadístico de prueba Chi cuadrado calculado

La evidencia que sustenta el cálculo del estadístico de prueba, para ejecutar la prueba de hipótesis, es la información recolectada mediante la encuesta, cuyas respuestas han sido tabuladas en la Tabla 38

Tabla 38 Los beneficios sociales influyen en la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones de los trabajadores en las empresas constructoras en Lima Metropolitana

Para la prueba Chi cuadrado con  $(2-1) (2-1) = 1$  grados de libertad;  $gl. = 3.8$

```
CROSSTABS
  /TABLES=I2VI BY RENTAB
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ CC
  /CELLS=COUNT EXPECTED RESID
  /COUNT ROUND CELL.
```

#### Tablas cruzadas

Tabla 36. Resumen de procesamiento de datos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
BENEFICIOSOCIALES * RENTABILIDAD	58	100,0%	0	0,0%	58	100,0%

Tabla 37. Beneficios sociales vs rentabilidad

			RENTABILIDAD		Total
			de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
BENEFICIOSOCIALES	de acuerdo	Recuento	46	0	46
		Recuento esperado	38,9	7,1	46,0
		Residuo	7,1	-7,1	
Totalmente de acuerdo	Recuento	3	9	12	
	Recuento esperado	10,1	1,9	12,0	
	Residuo	-7,1	7,1		
Total	Recuento	49	9	58	
	Recuento esperado	49,0	9,0	58,0	

Tabla 38. Pruebas de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	40,837 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	35,316	1	,000		
Razón de verosimilitud	36,567	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	40,133	1	,000		
N de casos válidos	58				

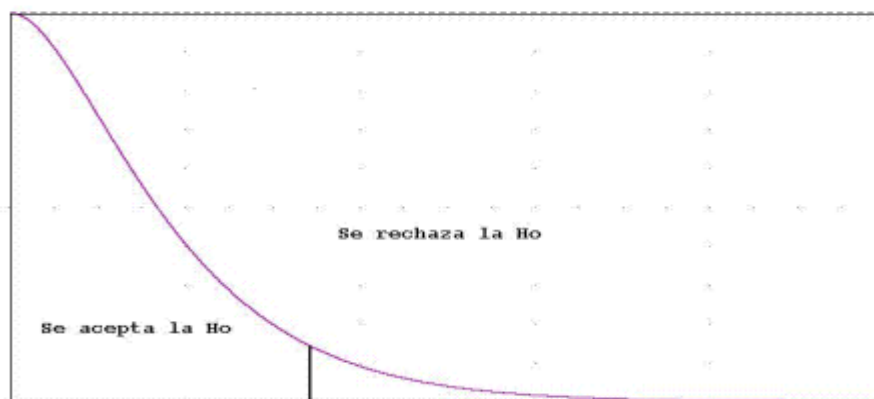
a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,86.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Tabla 39. Medidas simétricas

		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,643	,000
	N de casos válidos	58	

e. **Decisión:** Hipótesis nula (Ho), se rechaza y acepta la hipótesis alternante



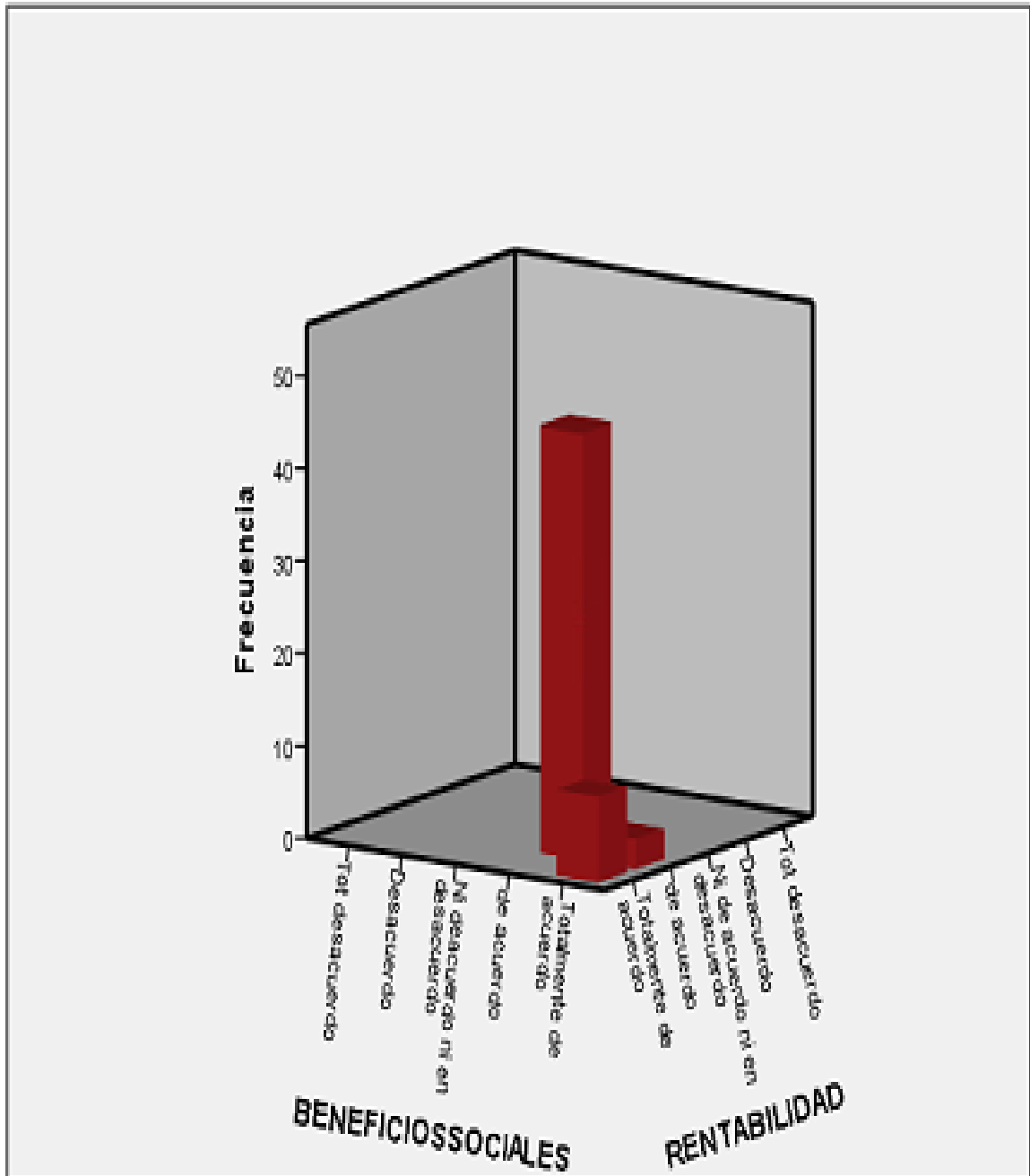
$$X_t^2 = 3.8$$

$$X_c^2 = 40.83$$

**Interpretación:**

Como se puede observar en el gráfico, el valor de la prueba Chi cuadrado ( $X_c^2=17.43$ ) cae en la zona de rechazo, por tal razón se puede determinar que con un nivel de significación del 5% se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante. Se concluye que los beneficios sociales influyen en la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones de los trabajadores en las empresas constructoras. La hipótesis ha sido constatada a través de la prueba no paramétrica Chi – Cuadrado realizada en el Software estadístico SPSS versión 26.

Figura 30. Los beneficios sociales influyen en la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones de los trabajadores en las empresas constructoras



### 5.3.4. Tercera hipótesis

Las obligaciones laborales impactan en la utilidad operativa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana

#### a. Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Las obligaciones laborales **NO** impactan en la utilidad operativa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana

#### b. Hipótesis alternante (H<sub>1</sub>)

Las obligaciones laborales **SI** impactan en la utilidad operativa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana

#### c. Nivel de significación (α)

Para el caso del problema se ha considerado un nivel de significación de: α= 5% y el estadístico de prueba Chi cuadrado:

$$X^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Para la prueba Chi cuadrado

Donde:

r =5 números de filas

c=5 número de columna

Formada por las alternativas de respuestas de las variables, que es este caso resultan  $5 \times 5 = 25$  celdas, escala Likert de 5 alternativas por cada variable.

**d. Cálculo del estadístico de prueba Chi cuadrado calculado**

La evidencia que sustenta el cálculo del estadístico de prueba, para ejecutar la prueba de hipótesis, es la información recolectada mediante la encuesta, cuyas respuestas han sido tabuladas en la Tabla 41

Tabla 41 Las obligaciones laborales impactan en la utilidad operativa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana

Para la prueba Chi cuadrado  $(4-1) (2-1) = 3$  grados de libertad;  $gl. = 7.8$

```
CROSSTABS
  /TABLES=I3VI BY RENTAB
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ CC
  /CELLS=COUNT EXPECTED RESID
  /COUNT ROUND CELL.
```

► **Tablas cruzadas**

Tabla 40. Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
OBLIGACIONES LABORALES * RENTABILIDAD	58	100,0%	0	0,0%	58	100,0%

Tabla 41. Obligaciones laborales vs rentabilidad

			RENTABILIDAD		Total
			de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
OBLIGACIONES LABORALES	Desacuerdo	Recuento	1	0	1
		Recuento esperado	,8	,2	1,0
		Residuo	,2	-,2	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	2	0	2
		Recuento esperado	1,7	,3	2,0
		Residuo	,3	-,3	
	de acuerdo	Recuento	46	1	47
		Recuento esperado	39,7	7,3	47,0
		Residuo	6,3	-6,3	
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	8	8
		Recuento esperado	6,8	1,2	8,0
		Residuo	-6,8	6,8	
Total	Recuento	49	9	58	
	Recuento esperado	49,0	9,0	58,0	

Tabla 42. Pruebas de chi cuadrado

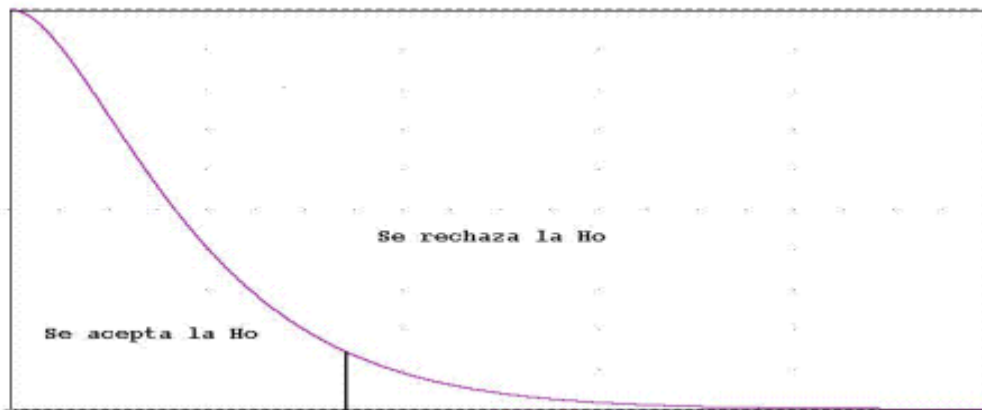
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	50,534 <sup>a</sup>	3	,000
Razón de verosimilitud	40,384	3	,000
Asociación lineal por lineal	29,745	1	,000
N de casos válidos	58		

a. 5 casillas (82,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,16.

Tabla 43. Medidas simétricas

		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,682	,000
N de casos válidos		58	

**e. Decisión:** Hipótesis nula (Ho), se rechaza y acepta la hipótesis alternante



$$X^2_t = 7.8$$

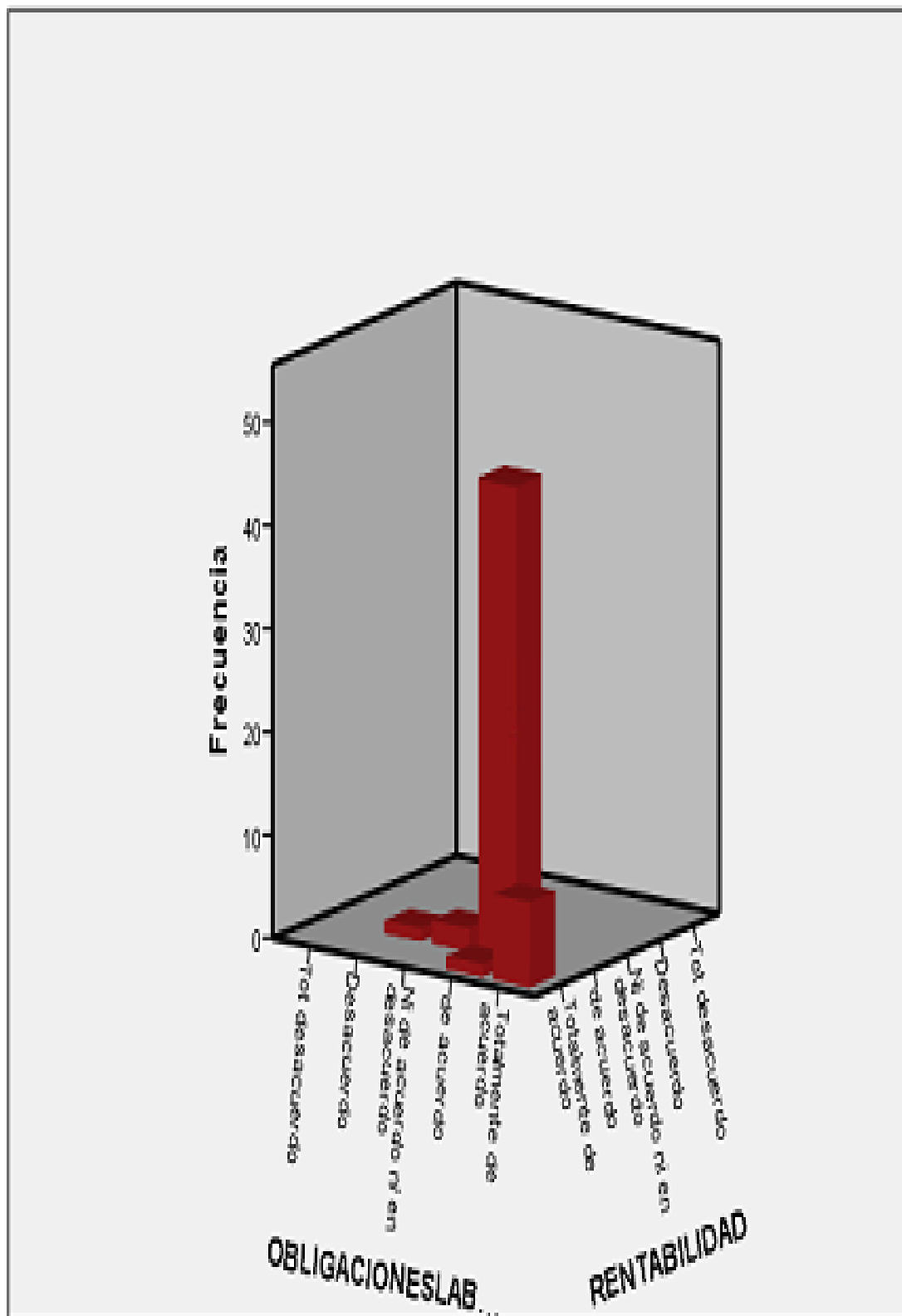
$$X^2_c = 50.53$$

**Interpretación:**

Como se puede observar en el gráfico, el valor de la prueba Chi cuadrado ( $X^2_c=17.43$ ) cae en la zona de rechazo, por tal razón se puede determinar que con un nivel de significación del 5% se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante. Se concluye que las obligaciones laborales impactan en la utilidad operativa en las empresas constructoras. La hipótesis ha sido constatada a través de la prueba no paramétrica Chi – Cuadrado realizada en el Software estadístico SPSS versión 26.



Figura 31. Las obligaciones laborales impactan en la utilidad operativa en las empresas constructoras



## CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Discusión

La discusión que se presenta es consecuencia del análisis e interpretación ejecutada a las encuestas realizadas, a la información teórica y a la realidad problemática planteada, con el objetivo de demostrar de qué manera la ausencia del planeamiento de costos laborales incide en la rentabilidad en las empresas constructoras en Lima Metropolitana. Las variables y su interrelación se han probado gracias a la contrastación de las hipótesis como resultado de la aplicación de las encuestas a la muestra determinada. Las encuestas aplicadas cuentan con información relevante para la investigación, permitiendo discernir la situación actual de las empresas del sector y facilitando la recopilación de información relacionada a la investigación.

El planeamiento de los costos laborales debe regirse bajo la legislación laboral vigente y debe ser empleado por parte de las empresas constructoras para no incurrir en infracciones laborales. La presente investigación se enfoca en los costos de mano de obra directa fijos de las empresas constructoras que brindan servicios en obras valorizadas en más de 50 UIT.

La rentabilidad va de la mano con el planeamiento estratégico, puesto que, mediante el planeamiento estratégico, las empresas desarrollan objetivos y acciones para llegar al resultado deseado para ahorrar recursos y mejorar su rentabilidad.

En base a los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta, se puede comprender que el 64% de los encuestados consideran que es importante realizar un

planeamiento de los costos laborales, lo que demuestra que el costo de mano de obra directa es un costo significativo dentro del costo del servicio; por lo tanto, es importante realizar un planeamiento del costo laboral. La mayoría de los encuestados (71%) están de acuerdo que la remuneración computable afecta el incremento del sueldo que pueda percibir el trabajador, debido a que si los ingresos cumplen con el criterio de regularidad y son de libre disposición del trabajador serán considerados como base computable para los beneficios sociales, lo que se supone un aumento del costo laboral.

Por otro lado, con los resultados obtenidos de la encuesta se puede afirmar que el 78% de los encuestados consideran que el incremento anual del jornal básico tiene un impacto en la rentabilidad de cada proyecto realizado por las empresas constructoras. Por otro lado, el 78% de encuestados de las empresas constructoras están de acuerdo que el incremento de las bonificaciones tiene un impacto en la rentabilidad de cada proyecto realizado. Por lo tanto, es importante que se analice la rentabilidad que se está obteniendo en cada obra realizada. De acuerdo con los resultados de las encuestas, el 86% de los encuestados afirman que las empresas de construcción deberían emplear el planeamiento de los costos laborales para mejorar su rentabilidad. Por otro lado, el 14% de los encuestados manifiestan que las empresas constructoras han incurrido en mecanismos no contemplados dentro de la ley para reducir el pago de las gratificaciones de los colaboradores directamente relacionadas a la prestación de servicio. Las empresas constructoras deberían realizar un planeamiento de sus costos laborales sin acudir a mecanismos que no reconozcan los beneficios que por ley corresponde a sus colaboradores para que, de este modo, eviten posibles multas laborales ante fiscalizaciones de Sunafil y el Ministerio de Trabajo.

Un punto interesante para tomar en cuenta es: El impacto económico de la relación laboral es un factor que influye la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones de los trabajadores. El 79% de los encuestados consideran que los costos que se puedan incurrir en una relación laboral es un factor importante en las decisiones laborales para la contratación de personal en obra. Por otro lado, el 79% de

los encuestados manifiestan que los contratos de locación de servicio es una modalidad utilizada para la reducción de costo de planilla, la mayoría de los encuestados indicaron que los contratos de locación de servicios son utilizados para reducir los costos de planilla. Más de la mitad de los encuestados manifiestan que las empresas del sector construcción realizan contratos de locación de servicios a trabajadores que deben de estar en planilla para reducir los costos laborales; ya que, para un empleador al contratar a un trabajador no solo implica pagar su sueldo o salario, sino que se tiene que considerar otros costos adicionales como los beneficios sociales, aportes, contribuciones y seguros obligatorios.

En base a los resultados obtenidos en las encuestas, se logró la aceptación de la hipótesis alterna que menciona que el planeamiento de costos laborales sí incide en la rentabilidad en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, por lo tanto, sí existe una correlación entre los indicadores “el planeamiento de los costos laborales” y “rentabilidad”.

En cuanto a la hipótesis alterna que plantea que las remuneraciones sí impactan en el costo de servicios en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, posterior al análisis realizado, esta se acepta, demostrando un vínculo entre remuneraciones y costo de servicio en las empresas constructoras. Por lo tanto, las empresas constructoras deben realizar un presupuesto cada vez que se vaya a contratar a un trabajador para no perjudicar la rentabilidad dado que esto impactará directamente en el costo de servicios.

En referencia a la tercera hipótesis alterna que plantea que los beneficios sociales sí influyen en la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones de los trabajadores en las empresas constructoras, también ha sido aceptada, por lo cual se entiende que sí existe un vínculo entre los beneficios sociales y la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones de los trabajadores. La última hipótesis alterna plantea que las obligaciones laborales sí impactan en la utilidad operativa en las

empresas constructoras. Esta hipótesis también ha sido aceptada, por lo cual se entiende que sí existe un vínculo entre las obligaciones laborales y la utilidad operativa. Por lo tanto, la correcta aplicación del planeamiento de los costos laborales a las empresas constructoras es determinante para no incurrir en contingencias y multas laborales que se puedan generar ante fiscalizaciones realizadas por Sunafil y el Ministerio de Trabajo. De esa manera, se logrará que se respete el derecho laboral de los trabajadores sin repercutir significativamente en los resultados. La investigación está orientada a ayudar a no generar contingencias laborales futuras por la desnaturalización de los contratos laborales o simulación de conceptos no remunerativos. El costo laboral en este tipo de empresas conlleva; a que, en la mayoría de los casos, los empresarios incurran en prácticas informales generando multas significativas que puedan afectar en gran medida a la rentabilidad que obtienen por cada proyecto. Con un adecuado planeamiento de los costos laborales relacionados a la mano de obra directa, se podrá mejorar los ingresos de los trabajadores sin incurrir a prácticas informales que puedan afectar a la rentabilidad manteniendo un costo de servicio óptimo para la empresa.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene **López, K.** (2019) que define que: Las remuneraciones y los beneficios sociales están relacionados con la utilidad contable.

En la presente investigación, parte de los encuestados señalaron que las empresas de construcción deberían emplear el planeamiento de los costos laborales porque ayuda ahorrar recursos y mejorar su rentabilidad. Asimismo, los encuestados manifestaron que las empresas constructoras han incurrido en mecanismos no contemplados dentro de la ley para reducir el pago de las gratificaciones de los colaboradores directamente relacionados a la prestación de servicio, por lo que las empresas constructoras deberían realizar un planeamiento de sus costos laborales sin acudir a mecanismos que no reconozcan los beneficios que por ley corresponde a sus colaboradores para que de

este modo eviten posibles multas laborales ante fiscalizaciones de Sunafil y el Ministerio de Trabajo.

Nuestros resultados guardan relación con lo que menciona la autora. Por lo tanto, es conveniente cumplir con las disposiciones laborales vigentes para evitar un impacto negativo en la utilidad.

## **6.2. Conclusiones**

1. En el resultado del análisis de los datos obtenidos, se ha determinado que, el planeamiento de los costos laborales incide significativamente en la rentabilidad de las empresas constructoras de Lima Metropolitana. Un planeamiento del costo laboral en base a la legislación está orientado a no generar contingencias laborales futuras como la desnaturalización de los contratos laborales que puede impactar negativamente a la rentabilidad que se obtiene en cada proyecto.
2. De los resultados de la encuesta realizada, se ha determinado que, las remuneraciones impactan en el costo del servicio en las empresas constructoras de Lima Metropolitana. Cuando se contrata a un nuevo colaborador, se tiene que adicionar a su sueldo un costo adicional conformado por los beneficios sociales (vacaciones, CTS y gratificación).
3. En base a la investigación realizada, se ha verificado que, los beneficios sociales influyen en la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones en las empresas constructoras de Lima Metropolitana. Dado que, cuando el empleador va a tomar una decisión laboral como un ingreso (nueva contratación o reingreso) o un incremento en la remuneración, evalúa en qué medida ello podría afectar al costo de la planilla.

4. En base a la investigación, se ha determinado que, las obligaciones laborales impactan en la utilidad operativa de las empresas de construcción en Lima Metropolitana, dado que se observa que en las empresas constructoras tienen un costo significativo por sus obligaciones laborales como el aporte a Essalud, el seguro de vida ley y el seguro complementario de trabajo de riesgo. Estos costos impactan en los resultados porque al solo proveer el recurso mano de obra para brindar los servicios de construcción deben de realizar desembolsos significativos para salvaguardar la vida, la integridad y el buen desempeño de sus colaboradores.

### **6.3. Recomendaciones**

En base a las conclusiones vertidas, los autores recomendamos lo siguiente:

1. Se recomienda que las empresas constructoras realicen un planeamiento del costo laboral adecuado regido a las normas que permita a las empresas a sincerar los costos laborales, sin incurrir en mecanismos informales como simulaciones o desnaturalización de la contratación del personal que participa en obra, a fin de evitar multas ante una fiscalización de Sunafil y el Ministerio de Trabajo; de esta manera, se logrará que se respete el derecho laboral de los trabajadores sin repercutir significativamente en la rentabilidad que se obtiene en cada proyecto.
2. Se recomienda que la empresa de construcción realice un presupuesto cada vez que se contrate a un trabajador, a fin de no perjudicar el costo del servicio y los derechos de los trabajadores. De esta forma evitarán contingencias laborales que se pueden generar en el vínculo laboral. En el caso de las empresas de construcción, los colaboradores que forman parte del costo de mano de obra directa pueden estar bajo dos regímenes laborales: el régimen común o general para el caso de los ingenieros

y obreros que trabajan en obras valorizadas en menos de 50 UIT. Por lo que, si las empresas de construcción brindan servicios a obras valorizadas en más de 50 UIT, los obreros deben de regirse bajo el régimen especial de construcción civil, lo que supone un mayor costo laboral para la empresa de construcción, ya que, bajo este régimen especial, el personal obrero percibe mayores beneficios.

3. Se recomienda que cada toma de decisiones vinculadas a las remuneraciones de los trabajadores esté fundamentada; a fin de evitar costos innecesarios en la planilla que pueden afectar el nivel de liquidez de la empresa. Por lo que, cada incremento de la remuneración debe sustentarse con una evaluación de desempeño realizada por el jefe directo y que cada nueva contratación debe estar fundamentada con criterios que muestren que la contratación está alineada con las necesidades de la empresa. El Perú es uno de los países de Latinoamérica con un alto costo laboral por lo que, el empleador es tentado a incurrir en mecanismos informales como desnaturalización del contrato de trabajo, contratar a un colaborador bajo un contrato de locación de servicios o solicitar a los trabajadores que emitan recibos por honorarios a través de otra persona o una simulación de conceptos no remunerativos para que parte o el total del sueldo no sea base computable de los beneficios sociales. Por lo que, es recomendable que cada decisión laboral tenga sustento para evitar aumentar el costo laboral y que no se incurra en estas prácticas informales que afectan tanto al empleador como al trabajador.

4. Se propone que las empresas de construcción cumplan oportunamente con sus obligaciones laborales para no incurrir en multas que puedan perjudicar a la empresa, ya que el cumplimiento tardío del pago del aporte de Essalud, seguro vida ley y el seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR) puede generar multas y esto podría afectar significativamente a la utilidad operativa de la empresa, siendo el ROE el indicador más apropiado para medir la rentabilidad de la empresa. Por otro lado,



una de las obligaciones laborales importantes que se deben de cumplir es el SCTR, ya que su incumplimiento no solo genera una multa, sino también responsabilidades penales y costos de accidentes que se pueda generar en el desempeño de las funciones.



## FUENTES DE INFORMACIÓN

### Bibliográficas

- Bustamante Lazarte, D. G., & Pílares Álvarez, A. (2016). *Análisis de la estructura de los costos de los recursos humanos y de las obligaciones laborales de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L - Cusco, periodo 2015*. Cusco.
- Camacho, M. & Inga, Y. (2020). *Los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa Electro Servicios Dávila S.A.C - Tarapoto, periodo 2018*. Tarapoto.
- Campoverde Brown, D. (2017). *Los costos de construcción y efecto en la rentabilidad de la constructora Conbaquerizo CIA. LTDA*. Ecuador.
- Capeco. (2021). *Informe Económico de la Construcción N° 43*. Lima.
- Cárdenas Chacmana, R. E., & Cuba Cabrera, M. (2020). *Costos laborales y liquidez en las empresas constructoras sujetas al régimen de la construcción civil, Ayacucho - 2018*. Huancayo.
- Contreras Contreras, F., & Matos Uribe, F. F. (2015). *Gestión estratégica en unidades de información: Planeamiento*. Lima.
- Feliciano Nishikawa, M. (2010). *Obligaciones Laborales Fiscalizadas por Sunat*. Lima.
- Heredia, E. y Rivero, J. (2019). *Gestión de costos para incrementar la rentabilidad en la construcción de la 3ra etapa planta automotriz-Lurín, periodo 2019*. Lima.
- Holgado, A. y Valdata, E. (2016). *Planificación estratégica para el grupo EC, en los años 2016 – 2020*. Santiago, Chile.
- Instituto Español de Comercio Exterior. (2010). *El sector de la construcción en el Perú*. Lima.

- López Muñoz, K. M. (2019). *Costos laborales del régimen especial de construcción civil y su relación con la utilidad de la empresa AJM Ingenieros S.A.C., distrito S.J.M periodo 2017*. Lima.
- Nohelia Belmira, A. L. (2014). *CTS: Análisis legal*. Lima.
- Rodríguez Proaño, F. J. (2014). *Sistemas de costos de producción y su incidencia en la determinación de los precios de venta de la constructora T. Arias Compañía Limitada, en el año 2013*. Ambato, Ecuador.
- Nuñez, G. y Ilzarbe, W. (2020). *Beneficios Laborales en Construcción Civil y Rentabilidad de las Obras de Constructora Hatun Sacha S.A.C. - Junín, periodo 2015 -2018*. Junín.
- Paz, H. Rivas, I. & Raymundo, V. (2012). *NIIF PYMES para la elaboración, presentación y revelación de estados financieros de las empresas comercializadoras de productos farmacéuticos – El Salvador, periodo 2012*. El Salvador.
- Bernedo, J., Chienda, A, Valverde, I. y Vilela, A. Análisis laboral: Especial Construcción. *Ae/e*. (433), 16

## Electrónicas

- Contreras, I. (2006). Análisis de la rentabilidad económica (ROI) y financiera (ROE) en empresas comerciales y en un contexto inflacionario. Obtenido de <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA153516550&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=13179926&p=IFME&sw=w&userGroupName=anon%7Ead0636e6>
- De alba, N. U. (1975). Solvencia, beneficio y control de la empresa financiera. España.
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. (s.f.). Obtenido de [https://repositorio.promperu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/175/Guia\\_11\\_Planeamiento\\_estrategico\\_2014\\_keyword\\_principal.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.promperu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/175/Guia_11_Planeamiento_estrategico_2014_keyword_principal.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Miyagusuku Toyama, J., & Angeles Llerena, K. (s.f.). *Seguridad Social peruana: Sistemas y perspectivas*. Lima.
- Montoya Obregón, L. M. (2018). *La compensación por tiempos de servicios en el Perú*. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo\\_V2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf)
- <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-pbi-i-trim-2021.pdf>
- <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/empleo-en-lima-metropolitana-crecio-73-en-el-trimestre-marzo-abril-mayo-del-2021-12930/>
- <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-empleo-nacional-ene-feb-mar-2021.pdf>
- <https://lacamara.pe/diferencias-entre-contrato-de-trabajo-y-locacion-de-servicios/>

- <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Medici%C3%B3n-del-costo-del-trabajo-asalariado-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- <https://gestion.pe/impresa/planeamiento-salarial-optimizacion-costo-laboral-103278-noticia/?ref=gesr>
- <https://elcomercio.pe/economia/peru/el-empleo-en-el-peru-cada-vez-mas-informal-por-monica-munoz-najar-opinion-noticia/>
- <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-empleo-nacional-ene-feb-mar-2021.pdf>
- <https://gestion.pe/impresa/planeamiento-salarial-optimizacion-costo-laboral-103278-noticia/?ref=gesr>
- <https://pranagroup.mx/blog/retribucion-para-tu-negocio/que-es-la-rentabilidad-de-una-empresa-y-como-se-calcula-628>





## ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TÍTULO: PLANEAMIENTO DE LOS COSTOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables e Índices	METODOLOGÍA
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis general		
De qué manera el planeamiento de costos laborales incide en la rentabilidad en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021	Demostrar de qué manera el planeamiento de costos laborales incide en la rentabilidad en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021.	El planeamiento de costos laborales incide en la rentabilidad en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021	<p><b>1. Variable independiente</b></p> <p><b>X: Planeamiento de los costos laborales</b></p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p><b>X1: Remuneraciones</b></p> <p><b>X2: Beneficios Sociales</b></p> <p><b>X3: Obligaciones laborales</b></p> <p><b>2. Variable dependiente</b></p> <p><b>Y: Rentabilidad</b></p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p><b>Y1: Costo de servicio</b></p> <p><b>Y2: Toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones</b></p> <p><b>Y3: Utilidad Operativa</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño Metodológico No experimental: transaccional al correlacional.</li> <li>2. Tipo de investigación</li> </ol> <p>Investigación aplicada. Nivel explicativo causal</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Estrategia de contrastación de hipótesis</li> </ol> <p>Distribución de Chi cuadrado</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Población La población que conformará la investigación estuvo delimitada por 68 empresas constructoras en Lima Metropolitana</li> <li>5. Muestra Se utilizó la fórmula de muestreo aleatorio: <math display="block">n = \frac{(p \cdot q) * Z^2 * N}{(E)^2(N - 1) + (p * q) Z^2}</math> <p>n= 58</p></li> <li>6. Técnicas de recolección de datos Encuestas, análisis, gráficos.</li> <li>7. Instrumentos de recolección de datos</li> </ol> <p>Ficha bibliográfica y ficha de encuesta</p>
Problemas Secundarios	Objetivos secundarios	Hipótesis específicas		
De qué modo las remuneraciones impactan en el costo de servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021	Demostrar de qué modo las remuneraciones impactan en el costo de servicios en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021	Las remuneraciones impactan en el costo de servicios en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021		
De qué manera los beneficios sociales influyen en la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021	Verificar de qué manera los beneficios sociales influyen en la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021	Los beneficios sociales influyen en la toma de decisiones de contrataciones laborales vinculadas a las remuneraciones en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021		
Cómo las obligaciones laborales impactan en la utilidad operativa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021	Determinar cómo las obligaciones laborales impactan en la utilidad operativa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021	Las obligaciones laborales impactan en la utilidad operativa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021		

## ANEXO N° 02 – INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: ENCUESTA

La técnica de la encuesta tiene por finalidad buscar información relacionada con el estudio que se llevará a cabo sobre **“Planeamiento de los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021”**: Sector Construcción. Sobre las preguntas que a continuación se acompañan, tenga bien a elegir la alternativa que considere apropiada, marcando con un aspa (x), además se le recuerda que esta técnica es anónima, se agradece su participación.

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente: (a) Totalmente en desacuerdo, (b) desacuerdo, (c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (d) De acuerdo, (e) Totalmente de acuerdo

**Variable Independiente (x): Planeamiento de los costos laborales**

**X:** ¿Cree usted que es importante el planeamiento de los costos laborales en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo



## **X1 Remuneraciones**

### **X1.1 Remuneración computable**

2. ¿La remuneración computable influye en los ingresos que puedan percibir los colaboradores directamente relacionados a la prestación del servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

### **X1.2 Jornales básicos**

3. ¿Considera usted que el incremento anual del jornal básico, según el régimen especial de construcción civil, impacta en la rentabilidad que se obtiene por cada proyecto en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo
- f.

### **X1.3 Bonificaciones especiales de construcción civil**

4. ¿Considera usted que el incremento anual de las bonificaciones, según el régimen especial de construcción civil, incide en el resultado que obtiene la empresa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

## **X2 Beneficios Sociales**

### **X2.1 Gratificación**

5. ¿Conoce alguna empresa que haya utilizado mecanismos no contemplados dentro de la ley para reducir el pago de gratificaciones de los colaboradores directamente relacionados a la prestación del servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

### **X2.2 Vacaciones**

6. ¿Conoce alguna empresa que haya utilizado mecanismos no contemplados dentro de la ley para reducir el pago de vacaciones de los colaboradores directamente relacionados a la prestación del servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

### **X2.3 CTS**

7. ¿Conoce alguna empresa que haya mecanismos no contemplados dentro de la ley para reducir el pago de CTS de los colaboradores directamente relacionados a la prestación del servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

### **X3 Obligaciones Laborales**

#### **X3.1 Aportes**

8. ¿El aporte al seguro social supone un incremento importante en el costo de la planilla en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

#### **X3.2 Seguros laborales obligatorios**

9. ¿Los seguros laborales obligatorios incrementan el costo laboral de forma significativa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

**Variable Independiente (y): Rentabilidad**

**Y:** ¿Cree usted que los altos costos laborales en nuestro país influyen en la rentabilidad de las empresas constructoras en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

**Y1 Costo de servicio**

**Y1.1 Mano de obra directa**

11. ¿Considera que la falta de control del costo de mano de obra directa puede impactar en la rentabilidad de las empresas constructoras en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

**Y1.2 Contingencias laborales**

12. ¿Las contingencias laborales inciden en la liquidez de las empresas constructoras en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

### **Y1.3 Reducción del costo de servicio**

13. ¿Conoce a alguna empresa que haya realizado simulación de conceptos no remunerativos para la reducción del costo de servicio en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

## **Y2 Toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones**

### **Y2.1 Impacto económico de la relación laboral**

14. ¿El impacto económico de la relación laboral es un factor que influye en la toma de decisiones laborales vinculadas a las remuneraciones en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

## Y2.2 Contratos de locación de servicios

15. ¿Los contratos de locación de servicio es una modalidad utilizada para la reducción de costo de la planilla en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

## Y2.3 Solvencia financiera

16. ¿Considera usted que la empresa cuenta con solvencia financiera para cumplir con sus obligaciones laborales en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

## Y3 Utilidad operativa

### Y3.1 ROE

17. ¿Cree usted que el indicador ROE es el más adecuado para determinar el nivel de rentabilidad de la empresa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

### Y3.2 Estado de resultados

18. ¿Considera usted el alto costo laboral en la legislación peruana impacta significativamente en el Estado de Resultados de la empresa en las empresas constructoras en Lima Metropolitana, año 2021?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo





**Anexo N° 03– Alfa de Cronbach**



ID	Start time	Completion time	Email	Pregur	Pregur	Pregur	Pregunta 4	Pregur	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta	Pregunta	Pregur	Pregur	Total	
1	9/16/21 18:35:06	9/16/21 18:39:28	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	74
2	9/16/21 18:39:32	9/16/21 18:45:39	anonymous	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	88
3	9/17/21 7:13:18	9/17/21 7:14:01	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	9/17/21 7:14:03	9/17/21 7:18:26	anonymous	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	76
5	9/17/21 7:18:28	9/17/21 7:25:32	anonymous	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	71
6	9/17/21 18:00:59	9/17/21 18:01:38	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
7	9/17/21 18:01:40	9/17/21 18:15:27	anonymous	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74
8	9/17/21 18:15:31	9/17/21 18:44:00	anonymous	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74
9	9/17/21 18:44:02	9/17/21 18:45:18	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
10	9/17/21 18:45:19	9/17/21 18:45:51	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
11	9/17/21 18:45:53	9/17/21 18:46:18	anonymous	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
12	9/17/21 18:46:19	9/17/21 18:47:21	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
13	9/17/21 18:47:23	9/17/21 18:58:37	anonymous	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	76
14	9/17/21 18:58:46	9/17/21 18:59:50	anonymous	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	74
15	9/17/21 18:59:51	9/17/21 19:00:31	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	70
16	9/17/21 19:00:33	9/17/21 19:02:44	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	71
17	9/17/21 19:02:46	9/17/21 19:03:12	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
18	9/17/21 19:03:14	9/17/21 19:05:24	anonymous	5	5	4	4	2	2	2	4	5	5	5	4	2	4	2	4	4	4	5	68
19	9/17/21 19:05:26	9/17/21 19:06:54	anonymous	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	63
20	9/17/21 19:06:57	9/17/21 19:07:21	anonymous	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
21	9/17/21 19:07:22	9/17/21 19:08:05	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	71
22	9/17/21 19:08:06	9/17/21 19:08:51	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
23	9/17/21 19:08:53	9/17/21 19:21:07	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
24	9/17/21 19:21:10	9/17/21 19:48:27	anonymous	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74
25	9/17/21 19:48:45	9/17/21 19:51:29	anonymous	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	76
26	9/17/21 19:51:30	9/17/21 19:52:00	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
27	9/17/21 19:52:02	9/17/21 19:52:49	anonymous	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	73
28	9/17/21 19:52:52	9/17/21 19:53:33	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	69
29	9/17/21 19:53:36	9/17/21 19:59:12	anonymous	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	78
30	9/18/21 8:16:30	9/18/21 8:49:09	anonymous	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
31	9/18/21 8:49:11	9/18/21 8:49:56	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
32	9/18/21 8:50:05	9/18/21 8:51:00	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
33	9/18/21 8:51:09	9/18/21 8:51:56	anonymous	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
34	9/18/21 8:51:57	9/18/21 8:53:18	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
35	9/18/21 8:54:41	9/18/21 8:55:57	anonymous	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	76
36	9/18/21 8:55:58	9/18/21 8:56:23	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
37	9/18/21 8:56:24	9/18/21 8:57:02	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
38	9/18/21 8:57:03	9/18/21 8:57:47	anonymous	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	87
39	9/18/21 8:57:49	9/18/21 8:58:28	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
40	9/18/21 8:58:29	9/18/21 8:59:27	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
41	9/18/21 8:59:28	9/18/21 9:00:17	anonymous	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	82
42	9/18/21 9:00:19	9/18/21 9:00:50	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
43	9/18/21 9:00:51	9/18/21 9:01:13	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
44	9/18/21 9:01:14	9/18/21 9:02:03	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	71
45	9/18/21 9:02:04	9/18/21 9:02:31	anonymous	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	88
46	9/18/21 9:02:32	9/18/21 9:02:54	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
47	9/18/21 9:02:55	9/18/21 9:03:41	anonymous	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	87
48	9/18/21 9:03:43	9/18/21 9:04:58	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	70
49	9/18/21 9:07:11	9/18/21 9:07:32	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
50	9/18/21 9:07:34	9/18/21 9:07:56	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
51	9/18/21 9:54:43	9/18/21 9:55:03	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
52	9/18/21 9:55:05	9/18/21 9:55:29	anonymous	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
53	9/18/21 9:55:31	9/18/21 9:56:35	anonymous	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	72
54	9/18/21 9:56:37	9/18/21 9:56:56	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
55	9/18/21 9:56:57	9/18/21 9:57:16	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
56	9/18/21 9:57:30	9/18/21 9:57:54	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
57	9/18/21 9:57:55	9/18/21 9:58:48	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
58	9/18/21 9:58:50	9/18/21 9:59:31	anonymous	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72