



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.

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

**AUTORA:**

Gutierrez Quispe, Doris Maribel ([orcid.org/0000-0003-0133-5948](https://orcid.org/0000-0003-0133-5948))

**ASESOR:**

Dr. Gallegos Montalvo, Hugo Emilio ([orcid.org/0000-0002-3659-9970](https://orcid.org/0000-0002-3659-9970))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Finanzas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CALLAO – PERÚ**

2021

## **Dedicatoria**

Con todo el amor en primer lugar al creador de todo a dios por regalarme una hermosa familia a mis queridos padres por formar parte de mi aprendizaje a mis hermanas por su apoyo incondicional.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco al señor por regalarme un día más de vida, al docente que con su esfuerzo y dedicación e inculcarnos sus conocimientos que fueron necesarios para el trabajo de investigación para poder desarrollar de manera eficiente y eficaz para lograr esta ansiada titulación, a mis padres por ser parte de este logro tan importante para mí, a mis hermanas por su apoyo incondicional y al amor de mi vida Cesar por sus palabras de aliento y consejo.

## Índice de contenidos

Pág.

Carátula.....	
<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
<b>Índice de contenidos</b> .....	iv
<b>Índice de tablas</b> .....	v
<b>Índice de gráficos y figuras</b> .....	vi
<b>Resumen</b> .....	vii
<b>Abstract</b> .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	5
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	14
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b> .....	14
<b>3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis</b>	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
<b>IV RESULTADOS</b> .....	21
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	34
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	37
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	39
<b>Referencias</b> .....	40
<b>ANEXOS</b> .....	41

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Muestra .....	17
Tabla 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de planilla de remuneraciones en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.. .....	21
Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de T-Registro en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.....	22
Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de Plame en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.....	23
Tabla 5: Distribución de frecuencias y porcentajes de bonificaciones en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.....	24
Tabla 6: Distribución de frecuencias y porcentajes de obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.....	25
Tabla 7: Distribución de frecuencias y porcentajes de obligaciones remunerativas en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021. ....	26
Tabla 8: Distribución de frecuencias y porcentajes de obligaciones no remunerativas en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.....	27
Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes de seguridad y salud ocupacional en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.....	28
Tabla 10: Rho de Spearman para relación significativa entre planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021. ....	29
Tabla 11: Rho de Spearman para relación significativa entre T-Registro y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.....	30
Tabla 12: Rho de Spearman para relación significativa entre Plame y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021 .....	31
Tabla 13: Rho de Spearman para relación significativa entre bonificaciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.....	32
Tabla 14: Operacionalización de las variables.....	51
Tabla 15: Matriz de consistencia.....	58

## Índice de gráficos y figuras

Pág.

Figura 1 Esquema del diseño de investigación .....	14
Figura 2 Planilla de remuneraciones .....	21
Figura 3 T-Registro .....	22
Figura 4 Plame .....	23
Figura 5 Bonificaciones .....	24
Figura 6 Obligaciones laborales .....	25
Figura 7 Obligaciones remunerativas.....	26
Figura 8 Obligaciones no remunerativas.....	27
Figura 9 Seguridad y salud ocupacional .....	28

## Resumen

El tema de esta investigación fue La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021, cuyo objetivo general fue Determinar la relación que existe entre la planilla remunerativa y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021. La metodología corresponde a una investigación de tipo aplicada, El diseño fue correlacional, no experimental, y de corte transversal. La muestra de estudio La población para este estudio fue de 100 trabajadores de una filial de CCECC en Perú, y la muestra estuvo conformada por 30 empleados de CCECC, sucursal Perú y proyecto Ayacucho,

Se concluye que existe relación significativa entre planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho ,2021 ( $p= 0,018 < 0.05$ ). Donde, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho perciben un nivel de planilla de remuneraciones regular (60%). y un nivel de obligaciones laborales sí cumple (80%).

Palabras clave: T-Registro, Plame, Bonificaciones, obligaciones remunerativas.

## **Abstract**

The subject of this research was the payroll and labor obligations in the company CCECC branch of Peru project Ayacucho year 2021, whose general objective was to determine the relationship that exists between the payroll and labor obligations in the company CCECC branch of Peru project Ayacucho year 2021. The methodology corresponds to a theoretical type of Applied. The design was correlational, not experimental, and cross-sectional. The study sample The population for this study will be 100 workers of a CCECC subsidiary in Peru, it is made up of 30 employees of CCECC, Peru branch and Ayacucho project

It is concluded that there is a significant relationship between payroll and labor obligations in the company CCECC branch of Peru Ayacucho project, 2021 ( $p = 0.018 < 0.05$ ). Where, the majority of workers of the company CCECC branch of Peru Ayacucho project receive a level of regular payroll (60%). and a level of work obligations does comply (80%).

Keywords: T-Registration, Plame, Bonuses, remunerative obligations.

## I. INTRODUCCIÓN

El contexto real de carácter problemático fue que la crisis de tipo económico creada por la pandemia del (COVID-19) posee una incidencia importante impacto significativo en América Latina y las naciones del Caribe, exponiendo debilidades de décadas en las estructuras productivas y empresariales. La mayor parte de las organizaciones empresariales de la región estuvieron sufriendo una caída significativa en las ventas y luchan por conservar sus negocios en marcha. No solo están experimentando mucha dificultad para el cumplimiento de salarios y las obligaciones financieras, sino que también están sujetos a financiamiento de capital de trabajo (CEPAL, CAF, & DPL, 2020).

En el contexto colombiano, el 96% las organizaciones empresariales tuvieron un descenso en sus ventas (el 75% reconoció una baja que supera el 50%); el 82% de las organizaciones empresariales legales estaban en condiciones de subsistir solamente entre 1 y 2 meses con sus recursos de su propiedad (CONFECAMARAS, 2021). En Brasil, 76% de empresas disminuyeron o detuvieron la producción y 55% tuvo problemas para obtener préstamos. (CNI, 2020). En Chile, entre abril y mayo, 37,5 por ciento de las empresas recortan plantilla, el 44 por ciento se encuentran en malas condiciones financieras o críticas y las microempresas ascienden al 51%. (CNC, 2020). En el país uruguayo, el 59,4% de las organizaciones empresariales comerciales y de servicios han inscrito a sus trabajadores en el seguro para desempleados, incluidas las entidades de hospedaje y servicios alimentarios (81,5%). El 41,2 por ciento de las empresas que enviaron a sus empleados a los seguros de desempleo enviaron más del 75% de su plantilla. (Centro nacional de la ciencia y la tecnología, 2020). Los sectores que tuvieron mayores pérdidas en Panamá son los hoteles en 99.4 por ciento; construcción (86.4 por ciento, restaurantes 85 por ciento, comerciantes minoristas, 83,8 por ciento y servicios de turismo (78,7%). (CCIAP, 2020).

En América Central, el 50% de las actividades empresariales necesitaría entre 4 y 9 meses para volver a los niveles de ingresos anteriores a la crisis. Esta situación es especialmente aguda para las microempresas, que requerirían 7 meses o más de 12 meses para alcanzar esta meta. (FECAMCO, 2020). En Perú, la Ley de

Emergencia No. 038-2020 estableció medidas complementarias para mitigar las consecuencias económicas del COVID-19 y otras medidas sobre los trabajadores y los empresarios. El artículo 4: Aplicar medidas para mantener la eficacia de las relaciones laborales y el conocimiento de la compensación. Artículo 6. Comunicabilidad de la interrupción de trabajo a la Autoridad Administradora de labores. Artículo 7.- tramitación de la comunicación por la Potestad Administradora de Trabajo. (El Peruano, 2020)

El debate más caliente se centra en el segundo tipo de reducción de remuneración, es decir, la no consensual, que ha recibido numerosas críticas por parecer una herramienta arbitraria; sin embargo, ya que estamos rompiendo tendencias y buscando soluciones a los problemas culturales, debemos desestimar estas críticas. El COVID-19 en Perú, por ejemplo), aumenta la posibilidad de reducir la remuneración unilateralmente por parte del empleador, pero sólo si se cumplen ciertas condiciones, que detallaremos en mayor detalle el posterior. El debate más caliente se centra en el segundo modo de reducción de los salarios, es decir, el desconsentido, que ha recibido numerosas críticas por ser supuestamente un instrumento arbitral; sin embargo, ya que intentamos derrotar las tendencias y encontrar soluciones a los problemas de los pasajeros. COVID-19, por ejemplo, en la realidad peruana, describe la viabilidad de las reducciones salariales que se deciden unilateralmente por el empleador. (Seminario, 2020)

Ahora, por otro lado, en relación en obligaciones laborales en el Perú existen sanciones administrativas, debido a que son muchas las empresas constructoras evaden estas obligaciones laborales, pero aún no se llega a nivel de Latinoamérica que ya tienen sistemas electrónicos en marcha para garantizar que se cumplan las obligaciones laborales. Las causas del incumplimiento de normas en nuestro país son por falta de conocimiento de la ley, también la carencia de registro en T-registro y carencia de adiestramiento. En la empresa CCECC sucursal del Perú el incremento de las medidas de bioseguridad por la pandemia ha afectado en la planilla laboral ya que en la empresa los exámenes médicos y las pruebas COVID-19 tiene un efecto de gasto y estos gastos afectan en la remuneración del trabajador a su vez se ve que se debe de incrementar un rubro de gasto para incorporar los gastos por seguridad por la pandemia lo que a su vez incrementa en

el costo de la empresa y esto tiene un efecto administrativo presupuestal. Es por este motivo que se quiere demostrar si el estado de emergencia ha afectado a este rubro en la planilla remunerativa y obligaciones laborales en tiempos de Covid ya que ningún sector estuvo preparado para afrontar a tal magnitud los cambios como hemos notado hubo personal que se quedaron sin trabajo y algunas empresas redujeron el personal en este caso también podemos ver la suspensión perfecta de labores ,lo que quiero demostrar es como esta situación ha afectado a la empresa CCECC y como la implementación del sistema de vio seguridad a afectado al personal o a la empresa ,en la planilla remunerativa quiero demostrar si la pandemia a afectado en los sueldos de cada personal y si las horas de trabajo siguen siendo igual antes de la pandemia o habido incremento o disminución.

Esta investigación tiene como justificación teórica se tendrá en cuenta lo que dice la teoría acerca de lo que son las planillas remunerativas y las obligaciones laborales que tienen las empresas con sus trabajadores y esta investigación aportará teóricamente al relacionar ambas variables y comprobar la relación que existe entre ambas. En la justificación práctica se da porque los resultados de esta investigación serán necesario porque aportará soluciones para el cumplimiento de los registros de las planillas remunerativas y obligaciones laborales, además esto permitirá mejor control y toma decisiones para corregir errores y así mejorar el cumplimiento de obligaciones con los colaboradores, y la justificación metodológica se da a razón de que esta investigación adecuará el instrumento de recolección de datos para verificar como se presentan las planillas remunerativas en tiempo de COVID y cómo el cumplimientos de las obligaciones laborales, instrumentos que al ser validados valdrán para futuros estudios en esta zona de la nación.

Es por este razonamiento se formula como problema general del estudio: ¿Qué relación existe entre la planilla remunerativa y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021? y como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el T-Registro y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021?, ¿Qué relación existe entre el Plame y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021? y ¿Qué relación existe

entre las bonificaciones y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021?

Siento el objetivo general planteado por esta investigación: Determinar la relación que existe entre la planilla remunerativa y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021 y como objetivos específicos.: Determinar la relación que existe entre el T-Registro y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021, Determinar la relación que existe entre el Plame y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021 y determinar la relación que existe entre las bonificaciones y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.

Las hipótesis formuladas en esta investigación como respuesta al problema general: Existe relación significativa entre la planilla remunerativa y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021 y las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre el T-Registro y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021, y existe relación significativa entre el Plame y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021 y existe relación significativa entre las bonificaciones y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Existen estudios previos o antecedentes del tema investigado, entre los antecedentes internacionales se tiene a Álvarez (2021) en la tesis La ley N°21.227: Análisis comparado y comentarios a un año de su aplicación, ley para compensar los efectos laborales provocados por la pandemia del coronavirus. Presentado en la Universidad de Chile; Santiago, Chile; cuyo objetivo fue determinar el examen comparativo y comentarios a un año de su vigencia ley N° 21.227; metodología se utilizó el método descriptivo; Concluir que el LPE permitía el uso de los fondos de cese para fines distintos a los que estaban destinados, pero que era sin duda una ayuda auxiliar en caso de necesidad extrema.

También a Camacho, Obando, Estévez, & Beltrán (2020) en la investigación Estudio Empírico: Mercado Laboral 2019, la incidencia del COVID19 y extrapolación de resultados posibles a diciembre 2020, para la Universidad Central del Ecuador; Quito, Ecuador; cuyo objetivo fue establecer el análisis empírico: Mercado Laboral 2019, la influencia del COVID19 y extrapolación de secuelas probables a mes de diciembre del año 2020; acerca de la metodología es transversal, descriptivo y predictivo, no experimental; los resultados evidenciaron que. Concluyendo es cierto que, independiente de las políticas aplicadas para promover la reactivación económica en el transcurso de esta pandemia, la PEAM ha sido gravemente afectada por la naturaleza imprevisible de la pandemia.

Otro estudio fue el de OIT (2020) en el informe titulado: Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia. Planilla El Salvador, cuyo objetivo fue verificar la continuación de la dación de servicios de sanidad del ISSS a recursos humanos en situación de falta de empleo o interrupción de contrato laboral. Los resultados muestran que El patrón omite pagar la planilla de cotización laboral y los trabajadores independientes que cotizan. Producto de la emergencia se concluye que dejaron de pagar sus aportes.

Y el de López (2020), en un artículo titulado COVID-19 Pandemia Flexibilidad, Protección del Empleo y Seguridad Social, publicado en la Revista Documento de Trabajo del IELAT, da la situación global creado por la dificultad del Covid19, el propósito es analizar e incorporar. Desde el punto de vista o la representación de

la seguridad social, explicaré el impacto del trabajo en el mundo y los principales desafíos. Los resultados muestran el escenario global de la crisis humanitaria provocada por el Covid 19 es de una enorme proporción. La actual dificultad para los seres humanos representa un verdadero colapso de nuestros sistemas económico, laboral y social. Sin duda, se trata de una situación que va más allá del ámbito puramente económico. Se puede concluir que se presta específica atención a las trascendentales garantías de trabajo y sociales arrojadas de modo internacional.

Richter (2020) título de la investigación: El propósito es analizar cómo la ciudad sostenible, COVID19, afecta a la vivienda. La metodología correspondió a la investigación cualitativa y métodos científicos. Los hallazgos muestran que la crisis del COVID19 ha puesto de relieve la alta vulnerabilidad de los hogares informales debido a la inestabilidad como el hacinamiento y la falta de acceso al agua y desagüe. Esto enfatiza la trascendencia de inversiones en construcción de viviendas que atiendan a personas vulnerables e innovaciones que auxilien a disminuir el déficit de viviendas. En promedio, las naciones de América Latina invierten el 28% de su egreso integral en construcción de transporte público, incluyendo terrestre, ferroviario, aéreo y otros medios de transporte. 19,7% de los servicios residenciales y comunitarios como redes públicas de agua y lámparas. Esto sugiere que la inversión en construcción tendrá un efecto sinérgico en la economía, generará empleos indirectos y dinamizará otras industrias que forman parte de la cadena productiva.

Se tiene también estudios nacionales previos entre ellos el de Osorio & Gonzalo, (2019) en la tesis Planilla Electrónica y Obligaciones Laborales en Empresas Constructoras, Huancayo 2018, para optar el título de Contador Público en la Universidad Peruana los Andes; Huancayo, Perú; cuyo objetivo instituir la correlación entre la nómina electrónica y los deberes de carácter laboral en las organizaciones empresariales constructoras. Huancayo2018. Metodología fue aplicada, correlacional y los resultados fueron validados mediante el factor alfa de Cronbach, confiabilidad variable nómina electrónica 0.949 y confiabilidad variable obligación laboral 0.969. Concluyendo Existe una correlación directa entre las variables de la encuesta a las empresas dedicadas a la construcción de la zona de

Huancayo desde el año 2018. Según  $r = 0.8976$ , se ha confirmado la mayor aplicabilidad de la nómina electrónica para mejorar consistentemente la consecución de los deberes de tipo laboral de las organizaciones empresariales de décadas a la construcción de la zona de Huancayo.

Otro estudio nacional fue el de Díaz & Díaz (2017) en la tesis Propuesta de mejora de la gestión de planillas aplicando herramientas de ingeniería en una empresa de servicios 2017 para optar el título Profesional de Ingeniero Industrial y Comercial en la Universidad San Ignacio de Loyola; Lima, Perú; cuyo objetivo fue medir mejoras salariales a partir de la aplicación de herramientas de ingeniería en empresas de servicios en 2017; metodología es mixta, cualitativas, resultados El ciclo actual de gestión de hojas tarda un total de 2170 minutos. En escenarios futuros, este tiempo se reducirá a 588 minutos, ahorrando 1582 minutos. Se utilizaron mapas de valor para identificar actividades que no generaban valor. La porcentualidad de valor agregado presente del consumidor es de 6,73%, pero los escenarios futuros muestran un nuevo valor de 30,61%. Por tanto, hay una mejora del 23,88%. Concluyendo Las mejoras salariales vienen determinadas reduciendo costos relacionados con el salario tales como pérdidas y tiempos de espera en salarios en un 73%. En este sentido, queda claro que el precio unitario de un formulario puede reducirse según el tipo de trabajador utilizando herramientas de mapeo de flujo de valor y la matriz de riesgo.

También el de Balladares (2018) en la tesis Propuesta de implementación de un sistema para la mejora del proceso de planillas y remuneraciones para la Universidad Nacional de Tumbes, 2018; para optar el título de Ingeniero de Sistemas en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote; Tumbes, Perú; cuyo objetivo fue plantear la ejecución de un sistema para mejorar la contabilidad de nómina en la Universidad Nacional de Tumbes; metodología método descriptivo, enfoque cuantitativo, resultados Demostrar que la recuperación de la información se realizó en una encuesta utilizada por los empleados. Dentro del grupo de investigación, el 71% cree que mejorar el proceso agiliza y reduce el tiempo de atención, y el 60,27% cree que es necesario implementar la implementación de la mejora del proceso, se observó. Concluyendo Estas secuelas acceden que la hipótesis es verdadera. que la aplicación de herramientas que ayuden a resolver

los problemas presentados durante los procesos organizativos y la gestión avanzada de la información. Esto se ha convertido en un pilar importante de nuestro tiempo.

Anaya (2017) en la tesis Gestión de planillas de una empresa constructora, Lima 2017 Para Optar el título de Contador Público; para obtener el título de Contador Público en la Universidad Norbert Wiener; Lima, Perú; cuyo objetivo fue formular un plan de mejoramiento de los procedimientos de gestión de planillas de honorarios de los recursos humanos de la empresa constructora según la ley de construcciones civiles; acerca de la metodología es enfoque mixto de tipo proyectivo, los resultados Las empresas constructoras ahora están mostrando el predominio del trabajo informal en la sociedad y, a medida que las empresas constructoras buscan contratar trabajadores cada vez más baratos, trabajan en un horario que excede los días laborales prescritos y cae por debajo de los salarios prescritos. Explotar a las personas y pagar impuestos o evitar mayores cargas fiscales. Concluyendo que los resultados fueron evaluados por medios cuantitativos, se realizó una encuesta a un conjunto ligado de individuos con sapiencias asociadas a la investigación con un total de 24 preguntas de forma abierta, y los medios cualitativos fueron siete libertades relacionadas con las subcategorías, la pregunta formal consideró la validez de tres expertos obtenido a través de un certificado de validez por juicio de conocimiento para este estudio.

Zegarra (2018) en la tesis Automatización de la gestión de planillas integrando en el sistema integral empresarial (SIE) aplicando SCRUM, para poseer el Título de Ingeniero de Software en la UNMSM; Lima, Perú; cuyo objetivo es Componer los diversos software usados en Comercial del Acero (COMASA) tales como, Sistema Control de Asistencia (CONASI), Sistema de Marcaciones con el Software ERP (Sistema Integral Empresarial - SIE) de COMASA; acerca de la metodología es aplicada; los resultados La integración de varios software utilizados en Comercial del Acero (COMASA) aprovecha la principal fuente de datos del SIE para ejecutar un solo proceso y replicar los datos calculados para la nómina en cada sistema empresarial subcontratado. Concluyendo que, consiguiendo eficacia en el segmento operativo de RR.HH., obtenga recibos de pago al instante, optimice los

períodos de cesión de informes, reduzca los costes de recursos humanos y elimine deslices de ingreso.

Llaque (2017) en el artículo titulado: El control de los tributos laborales y las rentas publicado en la Revista de Administración Tributaria CIAT N° 42, cuyo objetivo fue hacer un escrutinio de los peligros asociados a los tributos laborales y los tributos a la seguridad social. La metodología tuvo un enfoque cualitativo, método científico y tipo básico. Los resultados muestran que, a nivel de la gestión de los tributos asociados a las labores, la práctica del Perú muestra que la Planilla Electrónica, esgrimida o usada de manera conjunta con las de más fuentes informativas de la SUNAT, accede a mejorar la gestión de riesgos y enfocar mejor los bríos de mitigación. Y se concluye que cada segmento de contribuyentes tiene sus propios riesgos asociados a este grupo de impuestos y requiere diferentes medidas de control. En el caso de Perú, realidad compartida por algunos países de la región, existen condiciones que generan fuertes incentivos para el incumplimiento, y diversas medidas de mitigación de riesgos son concretas o generales para los diversos riesgos comunes identificados.

Por otro lado, la teoría de las variables es la siguiente: La lista remunerativa es una base de datos de información laboral relativa a los empresarios, los empleados, los pensionistas, los proveedores de servicios, el personal que recibe formación en forma de formación laboral y otra (practicantes), el personal de terceros y los demandantes. Incluye datos sobre la mano de obra, la seguridad social y otras fuentes de ingresos. (Osoreo & Gonzalo, 2019)

El proceso de planilla de acuerdo a Gob.pe (2018) y (Guzmán & Sevilla (2017): es que primero el espacio o sitio de remuneraciones que entrará al régimen de planillas todas las informaciones, poseyendo en cuenta los rubros o nociones. Segundo, se imprime las informaciones que ingresan para comprobar la coincidencia con la enviada por las otras áreas implicadas y tercero, se verificará aleatoriamente que el sistema calcula correctamente las deducciones fiscales (IR 5a categoría, AFP, ONP, etc.) y las contribuciones (ESSALUD); debe conocerse el número exacto de personal, teniendo en cuenta las licencias, las subvenciones, las vacaciones, las dimisiones y el nuevo personal en relación con el personal total del mes anterior. Y

El reproceso de planilla se puede cambiar si así lo requiere aumentar datos o identificaciones en la planilla lo que en pocas palabras significa retornar a procesar la planilla. (Villazana & Tovalilno, 2016)

El cierre de planilla Sunat (2018) sería: Después de elaborar la hoja, se cerrará, lo que significa que cualquier ingreso adicional obtenido después de la clausura no tendrá ningún efecto en la hoja trabajada. A continuación, utilizando las fechas especificadas en el calendario de pago, se crearán las solicitudes de cheques que generarán las hojas de pago. La siguiente información se distribuirá con la solicitud de cheque: Contribuciones y pagos: Essalud, 5a categoría SNP. La base de datos del personal permanente y sujeto a contrato se actualizará en el sistema de nóminas y beneficios sociales de acuerdo con las normas y/o disposiciones legales aplicables. Cuando se cierra las planillas se comprobará las informaciones, considerando las afectaciones de los trabajadores con fecha de cesantía dentro del mes, con la finalidad de obviar pagos inoportunos.

Toda liquidación está impuesta en el propio mes en que se originó la cesantía. Aún no se sabe si se verán afectados los salarios de los trabajadores nuevos en activo y la liquidación de trabajadores previamente despedido. Esto ejecuta en el programa T de la SUNAT – Registro y Plazo. El registro tendrá que ser renovado a diario por el área de registro y administración de actividades personales. Cada solicitud de depósito se crea y se envía al departamento de contabilidad para cada procedimiento. El Tesoro pagará a SUNAT electrónicamente a través del sitio web de SUNAT de acuerdo con los archivos creados por Plame SUNAT y la lista de obligaciones tributarias impuestas por los tratados pertinentes. Además, se elimina la necesidad de informes de declaración certificada, ya que serán sustituidos por la prueba de pago del SUNAT. (Sunat, 2018)

Por otro lado, Estas se denominan asignaciones al precio del trabajo arrendado en unidades monetarias pagadas por la empresa o empleador a las personas a su cargo (empleados o trabajadores). Estas asignaciones deben ser pagadas por el empleador de manera regular, independientemente del resultado que la empresa pueda lograr. El salario es una compensación monetaria que normalmente recibe un empleado de una empresa por desarrollar un trabajo de carácter intelectual. Salario es la remuneración que recibe un empleado de una empresa de manera

regular por la realización de un trabajo manual normal y se expresa en unidades monetarias. (López F. , 2019)

El trabajo a destajo es un pago monetario que recibe un miembro de la empresa por el trabajo efectivamente realizado o realizado, independientemente de los factores temporales. Compensación contractual La compensación contractual es la cantidad de compensación que recibe un empleado de la empresa por el trabajo realizado durante un período de tiempo. Política de Seguridad Social La Ley de Seguridad Social es un conjunto de leyes que rigen los arreglos contractuales entre empleadores y empleados, incluidos los dependientes. Puede incluir a todos los funcionarios del sector público y privado (ambos sexos) y personas internacionales que prestan servicios en el país. (López F. , 2019)

Las leyes plasmadas en el trabajo tienen por objeto garantizar la continuación de la sobrevivencia del capital humano a través de seguros sociales obligatorios de largo plazo y prestadoras de pensiones, discapacidad, fallecimiento y riesgos laborales en beneficio de sus organizaciones integrantes. Beneficio de muerte. Consiste en pagos de pensión como un porcentaje del salario del miembro fallecido y se paga al sucesor. Prestaciones por riesgos laborales. Se abona en caso de muerte o discapacidad constante del afiliado por accidente laboral o mal profesional. Los patrones que no efectúen aportes oportunos u otros fondos a las cuentas personales de los afiliados que dependan de su trabajo, pagarán intereses sobre la cantidad no pagada. descuento laboral. Se denominan bonificaciones laborales al conjunto de deducciones obligatorias que se deducen sobre la base de las entradas económicas totales de cada trabajador según una tabla de sueldos y salarios con el objetivo de cubrir las pólizas de seguridad social. Contribución del empleador. Las contribuciones del empleador son tasas impuestas por el estado para todas las empresas, calculadas en función del ingreso total de cada dependiente. Aguinaldo. Sueldo y salario. Imagen de cheque de sueldo y salario. Los bonos son beneficios adicionales que reciben los empleados de la empresa durante las dos primeras semanas de diciembre y equivalen a un salario mensual sin depósito. Las pautas legales sobre este tema pueden incluir: Inamovible. Esto aplica de acuerdo a formatos estándar de pagas y honorarios predestinados a cubrir pólizas de seguridad social. Caso de Estudio Asignación Familiar La asignación o asignación

familiar se define como un beneficio adicional a la remuneración que reciben los dependientes de la empresa conforme al Código del Trabajo. Se ve así: Obstetricia. Subsidio de nacimiento. Subsidios de enfermería, de decesos, de discapacidad temporal. (López F. , 2019)

Las dimensiones de esta variable de acuerdo a Osorez & Gonzalo (2019) son: T-Registro, que es el Registro los empleadores, los empleados, los jubilados, los proveedores de servicios, el personal que recibe formación profesional y trabajadores de terceros y beneficiarios. Contiene informaciones sobre los trabajos de las personas registradas, la seguridad social y otras fuentes de ingresos. El Plame, o la nómina mensual, es el segundo componente de la nómina electrónica. Contiene datos mensuales sobre los ingresos de la persona inscrita en el registro de información laboral (TREGISTRO). Y las Bonificaciones que tendrían que estar incluidas en la planilla, tales como: Descanso semanal, beneficios de normas laborales, bonificación por prima de producción, los trabajadores conocen como la prima regulatoria correspondiente y prima adicional

Por su lado la Variable 2: Las obligaciones laborales se definen de la siguiente manera. Es un deber de cualquier tipo, de corto o largo plazo, a favor del personal o empleados de la empresa, con o sin salario, y es la culminación de las comunicaciones en el trabajo. (Osorez & Gonzalo, 2019)

Entre las obligaciones laborales se tiene: Remuneración mínima legal, que es la Mínima Remuneración Vital (MRV) es el salario mínimo bruto que se paga a un trabajador que trabaja un día entero de ocho horas o 48 horas a la semana. (Sunat, 2018). Este subsidio laboral, el subsidio familiar, tiene una validez mayor a 20 años, y el no cumplimiento dará lugar a reclamaciones a la empresa. Todos los empleados de seguros privados tienen derecho a asignaciones familiares o complementos salariales si tienen hijos. (La Torella & Serrano , 2016).

Además, tanto en el mes de julio (Día del Padre) como en diciembre (Navidad), un bono que es el beneficio que reciben los empleados del sistema laboral del sector privado, ley de producción y competitividad laboral. Si es festivo, equivale a salario íntegro si el trabajador labora 6 meses consecutivos (enero a junio). (Puntriano, 2018). La compensación por tiempo de servicio, CTS, es una ayuda social

necesaria para prevenir las contingencias y el riesgo de desempleo tanto de los trabajadores como de sus familias. (Mariscal, 2017).

Las dimensiones de obligaciones laborales de acuerdo a (Philco, Gastañaga, & Gallegos, 2016) se podrían clasificar en: Remunerativas, tales, Como salario mínimo legal y asignación familiar. Beneficios y CTS. Gratis para Essalud, Conafovicer, Senati, Sencico y más. Seguridad y Salud Ocupacional, etc. Comunicación con los trabajadores sobre costos de seguridad y salud, datos actualizados de gestión de seguridad, riesgos laborales y evaluaciones y mejora continua.

Finalmente, una variable interviniente fue el COVID – 19 que se espera que el empleo en comercio, hotelería y manufactura sea el más afectado por el confinamiento a razón del COVID19, pero el empleo en el sector agrícola que es necesario para la vida en general y, en general, la distancia física en el trabajo, tiene la capacidad de mantener un riesgo medio a bajo de pérdida (temporalmente). Sin embargo, los minoristas también tienen los siguientes rubros que continúan existiendo: Las que comercializan productos de primera necesidad como alimentos, aseo personal, medicinas, etc. Esto significa que se mantuvo el empleo en rubros como los supermercados y farmacias. Esto puede suceder con aquellos que son formales y han perdido sus trabajos, los jóvenes que se agregan al mercado laboral u otros miembros de la familia que deben contribuir a los ingresos de la familia. (Weller, 2020).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada. Que es aquella que tiene como característica aplicar los conocimientos adquiridos para adquirir más conocimiento del fenómeno estudiado (Kerlinger, 2002), porque estamos aplicando aun problema contable sobre las variables planilla de remuneraciones y obligaciones laborales.

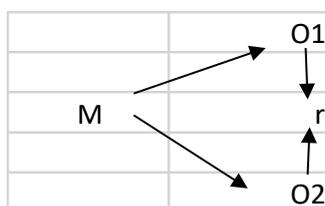
##### Diseño de investigación

El diseño fue correlacional, no experimental, y de corte transversal. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), correlación es “medir la relación que existe entre dos o más variables”.(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 94). Por lo tanto, en la investigación se aplicará la correlación de las variables panilla de remuneraciones y obligaciones laborales.

Kerlinger (2002) señala que: “Un estudio no experimental es aquel en el que no es posible manipular variables a razón del estudio.” (p.10). De corte transversal de acuerdo a Kerlinger (2002) es porque “se mide solo una vez durante el estudio” (p.12). Por lo tanto, en la investigación no habrá ninguna manipulación de las variables panilla de remuneraciones ni obligaciones laborales y se hará la recolección de datos una sola vez.

##### Figura 1

*Esquema del diseño de investigación*



*Nota:* La figura muestra que se relacionará la variable 1 y 2

##### Dónde:

M= Muestra:

O1 = Planilla remunerativa

O2 = Obligaciones laborales

r = relación

*Nota:* La figura muestra el diseño correlacional de la variable 1 planilla remunerativa y la variable 2 obligaciones laborales

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable 1:** Planilla de remuneraciones

**Definición Conceptual:** Según (Sunat, 2018) "Viene a ser un documento llevado por medios informáticos desarrollado por SUNAT, incluyendo a los empleadores, así como a trabajadores activos, pensionados, prestadores de servicios, y modalidades de formación profesional (practicantes) y terceros, contiene información del personal y de los titulares de derechos. "

**Definición Operacional:** Una boleta de pago es un documento en el que se registran los salarios de todos los empleados y se activa por medios informáticos como T-Registro, Plame y Bonus.

Dimensiones

- T-Registro
- Plame
- Bonificaciones

Indicadores

- Registro de Información
- Contratos de Trabajo
- Boletas de Pago
- Verificación de sus Obligaciones Laborales
- Multas
- Descanso semanal
- Beneficios de Normas Laborales
- Bonificación `por prima de producción
- Conocimiento de las Bonificaciones
- Bonificaciones adicionales

**Variable 2:** Obligaciones Laborales

**Definición Conceptual:** Todo tipo de obligaciones, ya sea en beneficio de los empleados de la empresa o no, son de corto o largo plazo y son al final del empleo. (Osorez & Gonzalo, 2019).

**Definición Operacional:** Las obligaciones laborales son aquellas que el empleador está legalmente obligado a proporcionar a los empleados. Por ejemplo:

Dimensiones

- Obligaciones Remunerativas
- Obligaciones No Remunerativas
- Seguridad y salud ocupacional

Indicadores

- Remuneración mínima legal
- Asignación familiar
- Gratificaciones
- Cts
- Essalud
- Conafovicer
- Sencico
- Costos de seguridad y salud
- Comunicación a los trabajadores sobre riesgos laborales
- Evaluación y mejora continua

**Escala de medición:** Nominal

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Corresponde a un grupo de personas o elementos que forman parte de una investigación sobre las cuales se hará generalizaciones.(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). La población para este estudio fue de 100 trabajadores de una filial de CCECC en Perú, los cuales tienen en común que son empleados de una empresa que presta servicios de construcción.

### **Criterios de inclusión**

De los 100 trabajadores, solo se incluye a 30 trabajadores por que tienen los conocimientos necesarios para responder el instrumento de la investigación.

- El personal administrativo
- Los gerentes
- Jefes de área
- Asistentes administrativos.

### **Criterios de exclusión**

de los 100 trabajadores, 70 esta excluidos porque son trabajadores no tienen conocimiento suficiente en la materia de investigación.

Trabajadores no administrativos

Contratistas

Subcontratistas

### **Muestra**

Está compuesta por 30 empleados de CCECC, sucursal Perú y proyecto Ayacucho. Como se muestra en la tabla.

**Tabla 1.**

Muestra

Tipo de trabajadores	Cantidad
Personal administrativo	7
Gerentes	1
Jefes de área	8
Asistentes administrativos	14
Total	30

*Nota:* La tabla indica el número de colaboradores que serán parte de la muestra

### **Muestreo**

El muestreo fue no probabilístico. Un muestreo no probabilístico es aquel que no está basado en la matemática o fórmula sino en el criterio del investigador. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), fue aplicada por elección según el área de estudio el instrumento de investigación.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnicas. El método es una encuesta y consiste en prescribir un conjunto de reactivos prescritos a través de las preguntas formuladas en la muestra de la encuesta (Kerlinger, 2002). En este proyecto se hará uso de la encuesta como técnica de recojo de datos y constará de preguntas para cada dimensión y variables de la encuesta.

#### **Instrumento**

El medio es un cuestionario, donde se formula la pregunta en relación a una o más variables de investigación. (Kerlinger, 2002). En este caso, hay un cuestionario: para el salario y las obligaciones laborales.

- Cuestionario de Planilla remunerativa (10 preguntas)
- Dimensión T - Registro (03 preguntas)
- Dimensión Plame (04 preguntas)
- Dimensión Bonificaciones (03 preguntas)

Cuestionario para obligaciones laborales (10 preguntas)

- Dimensión Obligaciones remunerativas (04 preguntas)
- Obligaciones no remunerativas (03 preguntas)
- Dimensión Seguridad y salud ocupacional (03 preguntas)

#### **Validez**

Esta es una evaluación donde cada cuestionario necesita medir lo que se propone medir. En otras palabras, indica su eficacia en la obtención de resultados de capacidad, comportamiento, desempeño o aspecto que se pretende medir.(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). En este caso,

ambas medidas se verifican mediante el juicio de tres expertos que verifican la validez del cuestionario. Estos especialistas son expertos en metodologías de investigación en los campos de las carreras de contabilidad y consultores de tesis.

### **Confiabilidad**

Según Rosas y Zúñiga (2010), el cuestionario sobre el alfa de Cronbach es confiable. El valor debe ser superior a 0,75 para garantizar la fiabilidad del equipo. La confiabilidad, por otro lado, se demuestra durante el procesamiento estadístico de las encuestas recibidas de cada empleado.

Mediante el Alfa de Cronbach se estimó la confiabilidad del instrumento, haciendo mención que los 2 cuestionarios, opciones de contestaciones políticas donde un valor superior o igual a 0.75 muestra que el instrumento goza de confiabilidad.

Para el cuestionario de planilla de remuneraciones para una prueba piloto de 20 y 10 ítems el valor de Alfa fue de  $0.823 > 0.75$ . Por lo tanto, el instrumento es confiable. (Ver anexos)

Y para el cuestionario de obligaciones laborales para una prueba piloto de 20 y 10 ítems el valor de Alfa de Cronbach fue de  $0.870 > 0.75$ . Por lo tanto, el instrumento goza de confiabilidad. (Ver anexos)

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento fue el siguiente:

- Solicitar permiso a la empresa investigada para proporcionar equipos para la recopilación de datos.
- El trabajador firma el contrato si se compromete a respetar la identidad del demandado.
- Las encuestas se envían para obtener respuestas de muestras de encuestas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos se examinan con el software estadístico SPSS V25 para proporcionar resultados descriptivos con variables y dimensiones, y prueba de hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se tomarán en consideración los siguientes valores éticos hacia la investigación.

- **Respeto a las personas:** En esta encuesta se respetará la información de terceros. Las herramientas de investigación que se aplican a los individuos de la muestra, se respetarán los resultados de la información proporcionada.
- **Beneficencia:** En tiempos del COVID-19, las empresas necesitan manejar correctamente la información sobre salarios y obligaciones laborales, pues esta encuesta pretende beneficiar a este sector de la población.
- **Diseño adecuado de la investigación:** Tiene en cuenta las especificaciones metodológicas que la universidad ha construido en los lineamientos de elaboración de proyectos, así como las normas universitarias de formato y ortografía.
- **La no coacción:** Esta prueba se realiza sin presión ni obligación para los trabajadores y empresas de tomar muestras, de mutuo acuerdo y consentimiento de los empleados.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados Descriptivos

##### Resultados de la Variable 1

##### a) Variable 1: Planilla de remuneraciones

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de planilla de remuneraciones en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	3%
Regular	18	60%
Bueno	11	37%
Total	30	100%



**Figura 2.** Planilla de remuneraciones

##### Interpretación

La tabla y figura muestran para el nivel de control interno donde se observa en un nivel malo el 3%, nivel regular 60% y nivel bueno 37%.

Por lo tanto, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho perciben un nivel de planilla de remuneraciones regular (60%).

## b) Dimensión 1: T-Registro

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de T-Registro en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0%
Regular	24	80%
Bueno	6	20%
Total	30	100%



**Figura 3.** *T-Registro*

### Interpretación

La tabla y figura muestran para el nivel de T-Registro donde se observa en un nivel malo el 0%, nivel regular 80% y nivel bueno 20%.

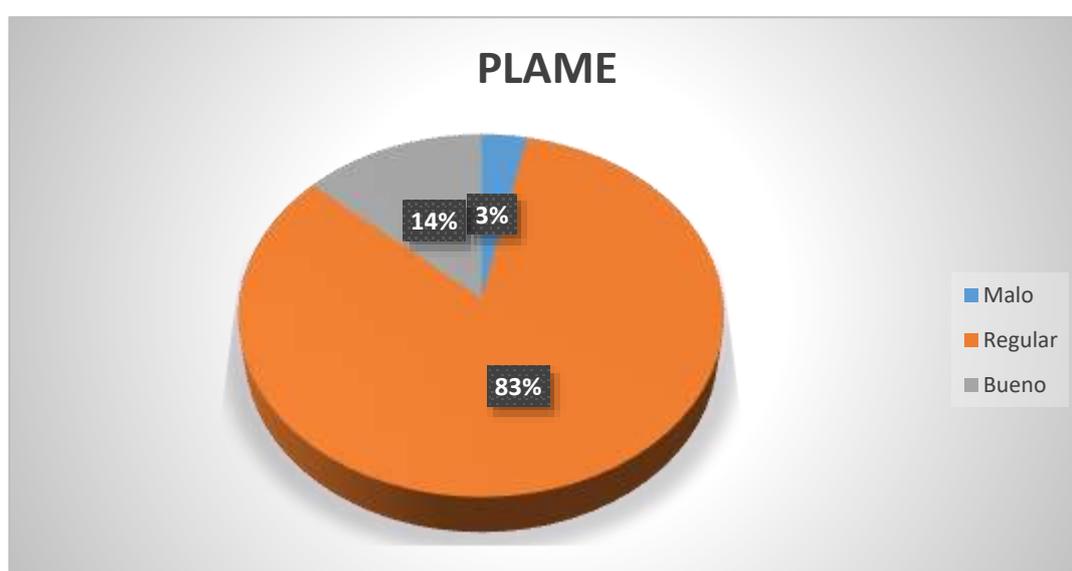
Por lo tanto, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021 perciben un nivel de T-Registro regular (80%).

### c) Dimensión 2: Plame

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de Plame en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	3%
Regular	25	84%
Bueno	4	13%
Total	30	100%



**Figura 4. Plame**

#### **Interpretación**

La tabla y figura muestran para el nivel de Plame donde se observa en un nivel malo el 3%, nivel regular 83% y nivel bueno 14%.

Por lo tanto, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021 perciben un nivel de Plame regular (83%).

#### d) Dimensión 3: Bonificaciones

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de bonificaciones en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	13%
Regular	21	70%
Bueno	5	17%
Total	30	100%



**Figura 5.** *Bonificaciones*

#### **Interpretación**

La tabla y figura muestran para el nivel de bonificaciones donde se observa en un nivel malo el 13%, nivel regular 70% y nivel bueno 17%.

Por lo tanto, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021 perciben un nivel de bonificaciones regular (70%).

## Resultados de la variable 2

### a) Variable 02: Obligaciones laborales

**Tabla 6**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No cumple	0	0%
Cumple medianamente	6	20%
Si cumple	24	80%
Total	30	100%



**Figura 6** Obligaciones laborales

### Interpretación

La tabla y figura muestran para el nivel de obligaciones laborales donde se observa en un nivel no cumple el 0%, nivel cumple medianamente 20% y nivel si cumple 80%.

Por lo tanto, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021 perciben un nivel de obligaciones laborales sí cumple (80%).

## b) Dimensión 1: Obligaciones remunerativas

**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de obligaciones remunerativas en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No cumple	0	0%
Cumple medianamente	9	30%
Si cumple	21	70%
Total	30	100%



**Figura 7** Obligaciones remunerativas

### Interpretación

La tabla y figura muestran para el nivel de obligaciones remunerativas donde se observa en un nivel no cumple el 0%, nivel cumple medianamente 30% y nivel si cumple 70%.

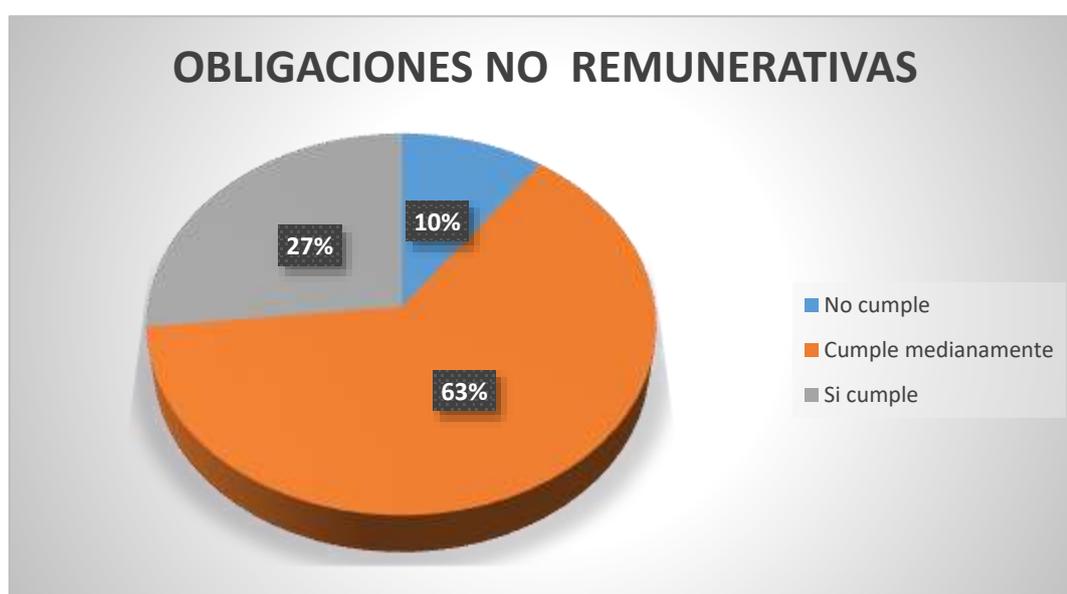
Por lo tanto, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021 perciben un nivel de obligaciones remunerativas si cumple (70%).

### c) Dimensión 2: Obligaciones no remunerativas

**Tabla 8**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de obligaciones no remunerativas en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No cumple	3	10%
Cumple medianamente	19	63%
Si cumple	8	27%
Total	30	100%



**Figura 8** Obligaciones no remunerativas

#### Interpretación

La tabla y figura muestran para el nivel de obligaciones no remunerativas donde se observa en un nivel no cumple el 10%, nivel cumple medianamente 63% y nivel si cumple 27%.

Por lo tanto, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021 perciben un nivel de obligaciones no remunerativas cumple medianamente (63%).

#### d) Dimensión 3: Seguridad y salud ocupacional

**Tabla 9**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de seguridad y salud ocupacional en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No cumple	0	0%
Cumple medianamente	23	77%
Si cumple	7	23%
Total	30	100%



**Figura 9** Seguridad y salud ocupacional

#### **Interpretación**

La tabla y figura muestran para el nivel de seguridad y salud ocupacional donde se observa en un nivel no cumple el 0%, cumple medianamente 77% y nivel si cumple 23%.

Por lo tanto, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021 perciben un nivel de seguridad y salud ocupacional cumple medianamente (77%).

#### **Prueba de Normalidad**

**H<sub>0</sub>= Las variables no tienen distribución normal**

Corresponde a variables no paramétricas y en este caso se utiliza Rho de Spearman (Nivel de confianza:  $\alpha < 0.05$ )

### **H<sub>1</sub>= Las variables tienen distribución normal**

Corresponde a variables paramétricas y en este caso se utiliza r de Pearson (Nivel de confianza:  $\alpha > 0.05$ )

**Prueba de normalidad:** Shapiro Wilk (n=30<50)

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,362	30	,000	,710	30	,000
V2	,269	30	,000	,884	30	,003

Leyendo los resultados de Shapiro Wilk se observa para la variable 1 una significancia ( $p=0.000<0.05$ ) y para la variable 2 una significancia ( $p=0.003<0.05$ ).

Por lo tanto, ambas variables son no paramétricas, por lo que el estadígrafo de contraste de hipótesis corresponde a Rho de Spearman.

### **Prueba de Hipótesis**

#### **Contrastación de la Hipótesis General**

H<sub>0</sub> = No existe relación significativa entre planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.

H<sub>i</sub> = Existe relación significativa entre planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.

#### **Tabla 10**

*Rho de Spearman para relación significativa entre planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.*

---

			Planilla de remuneraciones	Obligaciones laborales
Rho de Spearman	Planilla de remuneraciones	Coeficiente de Correlación	1,000	0,429
		Sig. (bilateral)	.	0,018
		N	30	30
	Obligaciones laborales	Coeficiente de Correlación	0,429	1,000
		Sig. (bilateral)	0,018	.
		N	30	30

---

El valor de Rho es de 0,429 que indica una relación directa y baja y el de la significancia ( $p=0,018<0.05$ ) que indica que no es significativo.

#### **Decisión Estadística**

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación que refiere que existe relación significativa entre planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho ,2021 ( $p= 0,018<0.05$ ).

#### **Contrastación de la Hipótesis específicas**

##### **a) Hipótesis Especifica 1**

H0 = No existe relación significativa entre T-Registro y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho,2021

Hi = Existe relación significativa entre T-Registro y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho,2021

#### **Tabla 11**

*Rho de Spearman para relación significativa entre T-Registro y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.*

			T-REGISTRO	Obligaciones laborales
Rho de Spearman	T-REGISTRO	Coeficiente de Correlación	1,000	0,558
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
Obligaciones laborales	Obligaciones laborales	Coeficiente de Correlación	0,558	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	30	30

El valor de Rho es de 0,558 que indica una relación directa y baja y el de la significancia ( $p=0,001<0.05$ ) que indica que es significativo.

### Decisión Estadística

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación que refiere que existe relación significativa entre T-Registro y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho ,2021 ( $p= 0,001<0.05$ ).

### b) Hipótesis Específica 2

H0 = No existe relación significativa entre Plame y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho,2021

Hi = Existe relación significativa entre Plame y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho,2021

### Tabla 12

*Rho de Spearman para relación significativa entre Plame y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021*

			Plame	Obligaciones laborales
Rho de Spearman	Plame	Coeficiente de correlación	1,000	0,488
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	30	30
Obligaciones laborales	Obligaciones laborales	Coeficiente de correlación	0,488	1,000
		Sig. (bilateral)	0,006	.

N

30

30

El valor de Rho es de 0,488 que indica una relación directa y baja y el de la significancia ( $p=0.006<0.05$ ) que indica que es significativo.

### Decisión Estadística

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación que refiere que Existe relación significativa entre Plame y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho ,2021 ( $p= 0,006<0.05$ ).

### c) Hipótesis Especifica 3

H0 = No existe relación significativa entre bonificaciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021

Hi = Existe relación significativa entre bonificaciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021

### Tabla 13

*Rho de Spearman para relación significativa entre bonificaciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.*

		Bonificaciones		Obligaciones laborales
Rho de Spearman	Bonificaciones	Coeficiente de Correlación	1,000	0,695
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Obligaciones laborales	Coeficiente de Correlación	0,695	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

El valor de Rho es de 0,695 que indica una relación directa y baja y el de la significancia ( $p=000<0.05$ ) que indica que es significativo.

### Decisión Estadística

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación que refiere que Existe relación significativa entre bonificaciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho ,2021 ( $p=0.000 < 0.05$ ).

## V. DISCUSIÓN

Los resultados del objetivo general muestran que existe relación significativa entre planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho ,2021 ( $p= 0,018 < 0.05$ ). Donde, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho perciben un nivel de planilla de remuneraciones regular (60%). y un nivel de obligaciones laborales sí cumple (80%).

En este sentido, se tiene investigaciones similares a este estudio, entre los cuales se tiene el estudio de Álvarez (2021) quien afirma que la planilla de remuneraciones permite el uso de los fondos de cese para fines distintos a los que estaban destinados, pero que era sin duda una ayuda auxiliar en caso de necesidad extrema.

Otro estudio similar fue el de Osoreo & Gonzalo, (2019) quien también encontró una correlación directa entre las variables de la encuesta a las empresas dedicadas a la construcción de la zona de Huancayo desde el año 2018. Según " $r$ " = 0.8976, se ha confirmado la mayor aplicabilidad de la nómina electrónica para mejorar consistentemente la consecución de los deberes de tipo laboral de las organizaciones empresariales de décadas a la construcción de la zona de Huancayo.

También de manera similar el estudio de Balladares (2018) encuentra que la hipótesis es verdadera. que la aplicación de herramientas que ayuden a resolver los problemas presentados durante los procesos organizativos y la gestión avanzada de la información. Esto se ha convertido en un pilar importante de nuestro tiempo.

Se tuvo otros estudios con resultados diferentes como el de OIT (2020) donde los resultados muestran que El patrón omite pagar la planilla de cotización laboral y los trabajadores independientes que cotizan, producto de la emergencia se concluye que dejaron de pagar sus aportes.

Otro estudio con resultados que difieren de este estudio fue el de Díaz & Díaz (2017) quien encuentra que las mejoras salariales vienen determinadas reduciendo costos relacionados con el salario tales como pérdidas y tiempos de espera en salarios en un 73%.

También resultados diferentes fueron los de Zegarra (2018) quien consigue eficacia en el segmento operativo de RR.HH., obtenga recibos de pago al instante, optimice los períodos de cesión de informes, reduzca los costes de recursos humanos y elimine deslices de ingreso.

Por otro lado, la teoría refiere que la lista remunerativa es una base de datos de información laboral relativa a los empresarios, los empleados, los pensionistas, los proveedores de servicios, el personal que recibe formación en forma de formación laboral y otra (practicantes), el personal de terceros y los demandantes. Incluye datos sobre la mano de obra, la seguridad social y otras fuentes de ingresos. (Osore & Gonzalo, 2019). Y que las obligaciones laborales se definen de la siguiente manera. Es un deber de cualquier tipo, de corto o largo plazo, a favor del personal o empleados de la empresa, con o sin salario, y es la culminación de las comunicaciones en el trabajo. (Osore & Gonzalo, 2019). Lo que en este estudio se ha encontrado un nivel regular (60%) para la planilla remunerativa y que sí se cumple con las obligaciones laborales (80%)

Los resultados del objetivo específico 1 muestran que existe relación significativa entre T-Registro y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho ,2021 ( $p= 0,001 < 0.05$ ). Donde, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto año 2021 Ayacucho perciben un nivel de T-Registro regular (80%).

Al respecto no hay estudios previos, sin embargo, la teoría refiere que T-Registro, es el Registro los empleadores, los empleados, los jubilados, los proveedores de servicios, el personal que recibe formación profesional y trabajadores de terceros y beneficiarios. Contiene informaciones sobre los trabajos de las personas registradas, la seguridad social y otras fuentes de ingresos, que en este estudio a percepción de los trabajadores está en un nivel regular (80%)

Los resultados del objetivo específico 2 muestran que existe relación significativa entre Plame y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho ,2021 ( $p= 0,006<0.05$ ). Donde, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho perciben un nivel de Plame regular (83%).

No existen, al respecto estudios previos, pero sí la teoría menciona que el Plame, o la nómina mensual, es el segundo componente de la nómina electrónica. Contiene datos mensuales sobre los ingresos de la persona inscrita en el registro de información laboral (T REGISTRO), lo que en esta investigación a percepción de los trabajadores se encuentra en un nivel regular (83%)

Los resultados del objetivo específico 3 muestran que existe relación significativa entre bonificaciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho ,2021 ( $p=000<0.05$ ). Donde, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho perciben un nivel de bonificaciones regular (70%).

No hay estudios previos, en este sentido, no obstante, la teoría refiere que las Bonificaciones que tendrían que estar incluidas en la planilla, tales como: Descanso semanal, beneficios de normas laborales, bonificación por prima de producción, los trabajadores conocen como la prima regulatoria correspondiente y prima adicional. En este estudio a percepción de los trabajadores se encuentra en un nivel regular (70%)

## VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe relación significativa entre planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho ,2021 ( $p= 0,018 < 0.05$ ). Donde, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho perciben un nivel de planilla de remuneraciones regular (60%). y un nivel de obligaciones laborales sí cumple (80%). Esta investigación demuestra que si cumple el nivel de significancia es regular de lo que vendría a ser de la planilla de remuneraciones y si cumple con las obligaciones laborales dentro de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho y esta es favorable para la empresa si se está cumpliendo con la normativa laboral.
2. Se ha determinado que existe relación significativa entre T-Registro y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho ,2021 ( $p= 0,001 < 0.05$ ). Donde, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho perciben un nivel de T-Registro regular (80%). Esta investigación demuestra que si cumple el nivel de significancia es regular de lo que vendría a ser el T-Registro y si cumple con las obligaciones laborales dentro de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho y esta es favorable para la empresa si se está cumpliendo con la normativa laboral.
3. Se ha determinado que existe relación significativa entre Plame y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho ,2021 ( $p= 0,006 < 0.05$ ). Donde, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho perciben un nivel de Plame regular (83%). Esta investigación demuestra que si cumple el nivel de significancia es regular de lo que vendría a ser el Plame y si cumple con las obligaciones laborales dentro de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho y esta es favorable para la empresa si se está cumpliendo con la normativa laboral.

4. Se ha determinado existe relación significativa entre bonificaciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho ,2021 ( $p=000<0.05$ ). Donde, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho perciben un nivel de bonificaciones regular (70%). Esta investigación demuestra que si cumple el nivel de significancia es regular de lo que vendría a ser el Bonificación y si cumple con las obligaciones laborales dentro de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho y esta es favorable para la empresa si se está cumpliendo con la normativa laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al área administrativa, de la empresa CCECC sucursal del Perú y trabajadores a tener en cuenta las siguientes recomendaciones.

- 1.- Se recomienda a toda el área administrativa y en especial al área de RR. HH de la empresa CCECC sucursal del Perú para apoyar al buen cumplimiento de la planilla de remuneraciones y obligaciones laborales ya que falta mejorar en la información de todos los beneficios que le corresponde en especial al personal obreros que de alguna manera son de la zona de trabajo y no tiene conocimiento sobre sus beneficios que les corresponde,
- 2.- Se recomienda a tener en cuenta al área de RR, HH mayor control sobre el personal al momento de registrar en el T-Registro ya que lo estadístico está en un nivel bueno lo que significa que la empresa CCECC sucursal Ayacucho está en un nivel bueno del 100% a un 80% considerable.
- 3.- Se recomienda al empleador a cumplir con la fecha prevista según norma para la buena asignación de las remuneraciones y que cada mes se cumpla en la fecha pactada en la planilla y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho Donde, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho perciben un nivel de Plame regular del (83%).
- 4.- Se recomienda considerar que la efectividad de las operaciones entre bonificación y obligaciones laborales se cumpla a un nivel razonable para su correcto funcionamiento de los sistemas de control interno que radica en el elemento humano. Se debe mejorar las políticas y procedimientos que garanticen la correcta captación, selección, retención y desarrollo del personal. Donde, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho perciben un nivel de bonificaciones regular considerable.

## Referencias

- Álvarez, N. (2021). *La ley n°21.227: análisis comparado y comentarios a un año de su aplicación*. Para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales en la Universidad de Chile; Santiago, Chile.
- Anaya, I. (2017). *Gestión de planillas de una empresa constructora, Lima 2017 Para Optar el título de Contador Público*. Para optar el título de Contador Público en la Universidad Norbert Wiener; Lima, Perú.
- Balladares, M. (2018). *Propuesta de implementación de un sistema para la mejora del proceso de planillas y remuneraciones para la Universidad Nacional de Tumbes, 2018*. Para optar el título de Ingeniero de Sistemas en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote; Tumbes, Perú.
- Camacho, F., Obando, C., Estévez, S., & Beltrán, R. (2020). *Estudio Empírico: Mercado Laboral 2019, la incidencia del COVID19 y extrapolación de resultados posibles a diciembre 2020*. Para la Universidad Central del Ecuador; Quito, Ecuador.
- CCIAP. (2020). Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá. Resultados: III Encuesta: Impacto del Coronavirus en Panamá”, mayo, inédito.
- CEPAL. (2020). Sectores y empresas frente al COVID 19 emergencia y reactivación. *Informe Especial COVID 19*.
- CEPAL, CAF, & DPL. (2020). *Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al COVID 19*.
- CNC. (2020). Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile. Resultados cuarta Encuesta Empresa ante el COVID19. . *Resultados cuarta encuesta*, <https://www.cnc.cl/wp-content/uploads/2020/06/Resultados-Cuarta-Encuesta-Empresa-ante-COVID19-Mayo-1.pdf>.
- CNCS. (2020). Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay. Impacto económico del COVID-19, . *Abril*, <https://www.cncs.com.uy/admin/uploads/estatico/Informe%20Encuesta%20COVID%2019%20I%20Segunda%20Edici%C3%B3n.pdf>.

CNI. (2020). Confederación Nacional de la Industria. Impactos da COVID-19 na indústria”,. *Sondagem*, Sondagem Especial,Nº 77, 14 de mayo.

CONFECAMARAS . (s.f.). (*Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio*) (2020), *Encuesta de las Cámaras de Comercio sobre el Impacto del COVID-19 sobre las empresas colombianas* . Obtenido de <http://www.confecamaras.org.co/phocadownload/2020/Encuesta%20C%C3%A1maras%20de%20Comer>

Díaz, A., & Díaz, A. (2017). *Propuesta de mejora de la gestión de planillas aplicando herramientas de ingeniería en una empresa de servicios 2017*. Para optar el título de Ingeniero Industrial y Comercial en la Universidad San Ignacio de Loyola; Lima, Perú.

El Peruano. (21 de Abril de 2020). Decreto de Urgencia N° 038-2020. *Trabajo y Promoción del Empleo*, págs. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-establece-normas-complementarias-para-la-decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3>.

FECAMCO. (2020). *Federación de Cámaras de Comercio del Istmo Centroamericano. Resultados encuesta#2: 'Crisis del Coronavirus en Centroamérica*. <https://www.panacamara.com/wpcontent/uploads/2020/05/200511-PPT-Encuesta-2-VP-Crisis-del-Cor>.

Gob.pe. (2018). *Valor Remuneración Mínima Vital*. Disponible en: <https://www.gob.pe/476-valor-remuneracion-minima-vital>.

Guamán, S. (2017). *Propuesta de procesos de control administrativos y financieros para la constructora e inmobiliaria CONSTRUECUADOR S.A. en la división mantenimiento ubicada en la ciudad de Quito*. Para optar el título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría en la Universidad Central del Ecuador; Quito, Ecuador.

Guzmán, C., & Sevilla , L. (2017). *Dearrollo de un Sistema de Gestión de Planillas Electrónicas para Mejorar los Procesos Administrativos de la Empresa*

- "Negocios Agrícolas Jayanca" S.A. Chiclayo: Disponible en <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1220>.
- Hernández, C., Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. Colombia: Editorial Mc. Graw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc. Graw Hill Interamericana.
- Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México: Editorial Interamerican.
- La Torella, M., & Serrano, J. (2016). *Beneficios Laborales Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos*. Buenos Aires: Disponible en: [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730\\_LaTorellaM.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf)Latapi, .
- Ley 19990. (1973). *Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social*.
- Ley 21673. (1981). *Ley del servicio nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción*.
- Ley 26272. (1993). *Ley del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial -SENATI*.
- Ley 26790. (1997). *Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*.
- Llaque, F. (2017). El control de los tributos laborales y las rentas. *Revista de Administración Tributaria CIAT IEF N° 42*.
- López, E. (2020). Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia del COVI - 19. *Documentos de trabajo IELAT*, Disponible en: [Dialnet-FlexibilidadProteccionDelEmpleoYSeguridadSocialDur-7393704.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/10768/1331425/S2000013.es.pdf).
- López, M. (2016). *Mejoramiento del registro obligatorio de empleadores y control, mediante la planilla electrónica*. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/12986/T4073.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Mariscal, F. (2017). *La defensa pública de derechos laborales como mecanismo de apertura al acceso de la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos*. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/13351/T4274.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- OIT. (2020). *Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia. Planilla El Salvador*. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms\\_742469.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf).
- Osores, G., & Gonzalo, R. (2019). *Planilla Electrónica y Obligaciones Laborales en Empresas Constructoras, Huancayo 2018*. Para optar el título de Contador Público en la Universidad Peruana los Andes; Huancayo, Perú.
- Osores, G., & Gonzalo, R. (2019). *Planilla electrónica y obligaciones laborales en empresas constructoras, Huancayo 2018*. Perú.
- Philco, F., Gastañaga, N., & Gallegos, R. (2016). *Cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias en las pequeñas empresas de servicios de cafetería y repostería acogidas a REMYPE, Cusco*. Cusco: Disponible en: <https://repositorio.uandina.edu.pe:8080/xmlui/handle/UAC/2395>.
- Puntriano, R. (2018). *¿Cómo se calcula la gratificación de julio?* Disponible en: <https://gestion.pe/tu-dinero/calcula-gratificacion-julio-64156>.
- R. M. (2011). *Obligaciones Laborales*. Disponible en: <http://mcontable.blogspot.com/2011/12/obligaciones-laborales.html>.
- Rosas, & Zúñiga. (2010). *Estadística Descriptiva E Inferencial I*. Fascículo 3. Correlación y regresión lineales. Colegio de Bachilleres.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Universitaria.
- Seminario, B. (31 de Marzo de 2020). *Le lay.pe*. Obtenido de A propósito del COVID-19 en el Perú: ¿Es posible que el empleador reduzca unilateralmente la remuneración de sus trabajadores?: <https://laley.pe/art/9481/a-proposito-del-covid-19-en-el-peru-es-posible-que-el-empleador-reduzca-unilateralmente-la-remuneracion-de-sus-trabajadores>

- Sunat. (2018). *Planilla Electrónica*. Disponible en: <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/informacion-general-planilla-electronica>.
- UIA. (2020). Unión Industrial Argentina. Informe especial: impacto del Covid en empresas II”, Centro de Estudios (CEU),. *Informe Especial*, <https://drive.google.com/file/d/1DE5ds3qWC6ZtWf8Ax7LechvfAW6IJG4C/view>.
- Villazana, S., & Tovalilno, C. (2016). *Tributación Laboral (primera edición)*. Lima Perú: Revista Gacera Jurídica S.A.
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-2019 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*.
- Zegarra, P. (2018). *Automatización de la gestión de planillas integrando en el sistema integral empresarial (SIE) aplicando SCRUM*. Para optar el título de Ingeniero de Software en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Lima, Perú.

## ANEXOS

**Tabla 14: Operacionalización de las variables**

Título: La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.

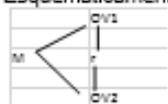
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>V1 Planilla Remunerati va</b>	Según (Sunat, 2018) "Es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes".	La planilla son documentos a través de las cuales son registrados todas las remuneraciones de los trabajadores y que a través de medios informáticos se hace efectivo como el T-Registro, Plame, Bonificaciones, entre otros.	<b>T-Registro</b>	Registro de Información	1
				Contratos de Trabajo	2
				Boletas de Pago	3
				Verificación de sus Obligaciones Laborales	4
			<b>Plame</b>	Multas	5
				Descanso semanal	6
			<b>Bonificaciones</b>	Beneficios de normas laborales	7
				Bonificación por prima de producción	8
				Conocimiento de las bonificaciones	9
				Bonificaciones adicionales	10



Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
V2 Obligaciones Laborales	Toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo a largo plazo y a la terminación de la relación laboral". (Osorio & Gonzalo, 2019)	Las obligaciones laborales son todo aquello que el empleador está obligado a brindar bajo ley al trabajador como: Obligaciones Remunerativas, Obligaciones No Remunerativas, Seguridad y salud ocupacional por el estado de emergencia.	Obligaciones Remunerativas	Remuneración Mínima Legal	11
				Asignación Familiar	12
				Gratificación	13
				CTS	14
				Essalud	15
			Obligaciones No Remunerativas	Conafovicer	16
				Sencico	17
			Seguridad y salud ocupacional	Costos de seguridad y salud	18
				Comunicación a trabajadores sobre riesgos laborales	19
				Evaluación y mejora continua	20

**Tabla 15: Matriz de consistencia**

Título: La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021??</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Qué relación existe entre el T-Registro y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021?,</p> <p>¿Qué relación existe entre el Plame y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre las bonificaciones y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Determinar la relación que existe entre el T-Registro y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Plame y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las bonificaciones y las obligaciones en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> Existe relación significativa entre el T-Registro y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021,</p> <p>Existe relación significativa entre el Plame y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre las bonificaciones y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.</p>	<p><b>Variable 1</b> Planilla Remunerativa Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• T-Registro</li> <li>• Plame</li> <li>• Bonificaciones</li> </ul> <p><b>Variable 2</b> Obligaciones Laborales Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligaciones Remunerativas</li> <li>• Obligaciones No Remunerativas</li> <li>• Seguridad salud ocupacional</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> De acuerdo a la finalidad realizada es básica</p> <p><b>Método General</b> El método de esta investigación es el método científico</p> <p><b>Diseño de investigación</b> El diseño es correlacional, no experimental y de corte transversal</p> <p>Esquemáticamente es expresada de esta forma</p>  <p><b>Dónde:</b> M= Muestra: OV1 = Observación de la variable 1: Planilla Remunerativa OV2 = Observación de la Variable 2: Obligaciones laborales r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2</p> <p><b>Población y muestra</b> Para la presente investigación la población está conformada por los trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho</p> <p>Y la muestra no probabilística y censal estará conformada por los trabajadores de la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> La técnica de recopilación de datos será la encuesta. El instrumento a usar será el cuestionario.</p>

# Instrumento de Investigación

## CUESTIONARIO

### La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.

Sres.:

Mucho agradeceremos contestar el presente cuestionario que forma parte de nuestra tesis para optar el título de contador en la Universidad Cesar Vallejo estamos realizando una investigación acerca de “La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021”. Le demandará algunos breves minutos completarla y será de gran ayuda para nuestra investigación.

Los datos que en ella se consignen se tratarán de forma anónima. Por favor marcar con una (X) la que corresponde con su opinión aplicando la siguiente valoración.

**Escala:** 1 (Nunca); 2 (Casi nunca); 3 (A veces); 4 (Casi siempre); 5 (Siempre).

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Planilla Remunerativa (X)</b>						
<b>X1) T REGISTRO</b>						
1	La Empresa CCECC registra información dentro de las 24 horas a sus trabajadores dependientes en T. Registro (obreros y administrativos).					
2	La Empresa CCECC realiza contratos de trabajo según decreto legislativo N°.728 de sus empleados y obreros mediante la planilla electrónica.					
3	La Empresa CCECC entrega las boletas de pago de sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones y/o jornales.					
<b>X2) PLANE</b>						
4	La Empresa CCECC ha tenido supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales.					
5	La Empresa CCECC tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su planilla.					
6	La Empresa CCECC cumple con otorgarles a los trabajadores el descanso semanal.					
7	La Empresa CCECC otorga todos los beneficios establecidos en las normas laborales a los trabajadores de construcción civil.					
<b>X3) BONIFICACIONES</b>						

8	La Empresa CCECC otorga bonificación por prima de producción a los trabajadores.					
9	La Empresa CCECC informa a todos los trabajadores si tienen conocimiento de las bonificaciones que les corresponde según la norma.					
10	La Empresa CCECC otorga bonificaciones adicionales establecidas por las normas legales a los trabajadores.					
<b>Obligaciones laborales (Y)</b>						
<b>Y1) OBLIGACIONES REMUNERATIVAS</b>						
11	La Empresa CCECC cumple con el pago de la remuneración mínima legal con sus trabajadores.					
12	La Empresa CCECC paga la asignación familiar de sus trabajadores, que tienen hijos menores de 18 años.					
13	La Empresa CCECC deposita las gratificaciones de sus trabajadores oportunamente (obreros y administrativos).					
14	La Empresa CCECC deposita la CTS de sus colaboradores (obreros y administrativos) en la fecha establecida.					
<b>Y2) OBLIGACIONES NO REMUNERATIVAS</b>						
15	La Empresa CCECC paga puntualmente el Essalud de sus trabajadores (obreros y administrativos)					
16	La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado a aportar al Conafovicer de sus trabajadores.					
17	La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado al pago de Sencico a sus obreros					
<b>Y3) SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>						
18	La Empresa CCECC asume los costos de seguridad y salud en el trabajo					
19	La Empresa CCECC comunica a los/las trabajadores/as sobre los riesgos laborales en materia de seguridad y salud					
20	La Empresa CCECC asegura la evaluación y mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.					

## Confiabilidad

### Variable 1: Planilla de remuneraciones

Prueba piloto: 20

Ítems: 10

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	10

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
X1	33,30	22,432	,417	,816
X2	33,60	18,042	,699	,784
X3	33,30	22,853	,474	,811
X4	33,60	18,042	,699	,784
X5	33,05	24,471	,325	,823
X6	33,05	24,471	,325	,823
X7	33,30	22,853	,474	,811
X8	33,35	21,608	,473	,811
X9	33,45	20,997	,596	,797
X10	33,45	20,261	,592	,797

## Variable 2: Obligaciones laborales

Prueba piloto: 20

Ítems: 10

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	10

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Y11	35,30	16,011	,702	,851
Y12	35,25	17,039	,518	,864
Y13	35,30	16,221	,826	,847
Y14	35,30	16,221	,826	,847
Y15	35,30	16,432	,500	,865
Y16	35,70	13,168	,738	,849
Y17	35,65	14,345	,515	,879
Y18	35,35	17,608	,520	,865
Y19	35,30	16,011	,702	,851
Y20	35,25	17,039	,518	,864

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: MG. HUGO EMILIO GALLEGOS MONTALVO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes de la escuela contabilidad de la UCV, en la sede de Callao, promoción 2021-2, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Contador público.

El título del proyecto de investigación es: **“La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema finanzas y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz instrumental
- El Instrumento
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



-----  
Nombre. Doris Maribel Gutiérrez Quispe

D.N.I. 71944335

**CUESTIONARIO DE PLANILLA DE REMUNERACIONES Y OBLIGACIONES**

**LABO**  
**RALES**

Cuestionario para el recojo de información acerca de las La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perúproyecto Ayacucho año 2021.

OPCIONES DE RESPUESTA:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
1	2	3	4	5

Dimensiones	ítem	Cuestionario	1	2	3	4	5
T-Registro	1	La Empresa CCECC registra información dentro de las 24 horas a sus trabajadores dependientes en T. Registro (obreros y administrativos).					
	2	La Empresa CCECC realiza contratos de trabajo según decreto legislativo N°728 de sus empleados y obreros mediante la planilla electrónica.					
	3	La Empresa CCECC entrega las boletas de pago de sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones y/o jornales.					
Plame	4	La Empresa CCECC ha tenido supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales.					
	5	La Empresa CCECC tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su planilla.					
	6	La Empresa CCECC cumple con otorgarles a los trabajadores el descanso semanal.					
	7	La Empresa CCECC otorga todos los beneficios establecidos en las normas laborales a los trabajadores de construcción civil.					
Bonificaciones	8	La Empresa CCECC otorga bonificación por prima de producción a los trabajadores.					
	9	La Empresa CCECC informa a todos los trabajadores si tienen conocimiento de las bonificaciones que les corresponde según la norma.					
	10	La Empresa CCECC otorga bonificaciones adicionales establecidas por las normas legales a los trabajadores.					
Dimensiones	ítem	Cuestionario	1	2	3	4	5

Obligaciones Remunerativas	11	La Empresa CCECC cumple con el pago de la remuneración mínima legal con sustrabajadores.					
	12	La Empresa CCECC paga la asignación familiar de sus trabajadores, que tienen hijos menores de 18 años.					
	13	La Empresa CCECC deposita las gratificaciones de sus trabajadores oportunamente (obreros y administrativos).					
	14	La Empresa CCECC deposita la CTS de sus colaboradores (obreros y administrativos) en la fecha establecida.					
Obligaciones No Remunerativas	15	La Empresa CCECC paga puntualmente el Essalud de sus trabajadores (obreros y administrativos).					
	16	La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado a aportar al Conafovicer de sus trabajadores.					
	17	La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado al pago de Sencico a sus obreros.					
Seguridad y Salud Ocupacional	18	La Empresa CCECC asume los costos de seguridad y salud en el trabajo.					
	19	La Empresa CCECC comunica a los/las trabajadores/as sobre los riesgos laborales en materia de seguridad y salud,					
	20	La Empresa CCECC asegura la evaluación y mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.					

### Matriz instrumental

**Título: La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL	ESCALA	TECNICA	INSTRUMENTO
Planilla de Remuneraciones	T-Registro	Registro de Información	La Empresa CCECC registra información dentro de las 24 horas a sus trabajadores dependientes en T. Registro (obreros y administrativos).	1.- NUNCA 2.- CASI NUNCA 3.- A VECES 4.- SIEMPRE 5.- CASI SIEMPRE	Encuesta	Cuestionario
		Contratos de Trabajo	La Empresa CCECC realiza contratos de trabajo según decreto legislativo N°728 de sus empleados y obreros mediante la planilla electrónica.			
		Boletas de Pago	La Empresa CCECC entrega las boletas de pago de sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones y/o jornales.			
	Plame	Verificación de sus Obligaciones Laborales	La Empresa CCECC ha tenido supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales.			
		Multas	La Empresa CCECC tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su panilla.			
		Descanso semanal	La Empresa CCECC cumple con otorgarles a los trabajadores el descanso semanal.			
		Beneficios establecidos en las normas laborales	La Empresa CCECC otorga todos los beneficios establecidos en las normas laborales a los trabajadores de construcción civil.			
		Bonificación por prima de producción	La Empresa CCECC otorga bonificación por prima de producción a los trabajadores.			

	Bonificaciones	Conocimiento de las bonificaciones	La Empresa CCECC informa a todos los trabajadores si tienen conocimiento de las bonificaciones que les corresponde según la norma.			
		Bonificaciones adicionales	La Empresa CCECC otorga bonificaciones adicionales establecidas por las normas legales a los trabajadores.			
<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>DEFINICIÓN INSTRUMENTAL</b>	<b>ESCALA</b>	<b>TECNICA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Obligaciones Laborales	Obligaciones Remunerativas	Remuneración Mínima Legal	La Empresa CCECC cumple con el pago de la remuneración mínima legal con sus trabajadores.	1.- NUNCA 2.- CASI NUNCA 3.- A VECES 4.- SIEMPRE 5.- CASI SIEMPRE	Encuesta	Cuestionario
		Asignación Familiar	La Empresa CCECC paga la asignación familiar de sus trabajadores, que tienen hijos menores de 18 años.			
		Gratificación	La Empresa CCECC deposita las gratificaciones de sus trabajadores oportunamente (obreros y administrativos).			
		CTS	La Empresa CCECC deposita la CTS de sus colaboradores (obreros y administrativos) en la fecha establecida.			
	Obligaciones No Remunerativas	Essalud	La Empresa CCECC paga puntualmente el Essalud de sus trabajadores (obreros y administrativos).			
		Conafovicer	La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado a aportar al Conafovicer de sus trabajadores.			
		Sencico	La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado al pago de Sencico a sus obreros.			
	Seguridad y salud ocupacional	Costos de seguridad y salud	La Empresa CCECC asume los costos de seguridad y salud en el trabajo.			
Comunicación a trabajadores sobre riesgos laborales		La Empresa CCECC comunica a los/las trabajadores/as sobre los riesgos laborales en materia de seguridad y salud.				

		Evaluación y mejora continua	La Empresa CCECC asegura la evaluación y mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.			
--	--	------------------------------	--	--	--	--

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Planilla de Remunerativas y Obligaciones Laborales

**MD= Muy en desacuerdo**

**D= desacuerdo**

**A= Acuerdo**

**MA= Muy de acuerdo**

Nº	Dimensiones	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
1	T-Registro	La Empresa CCECC registra información dentro de las 24 horas a sus trabajadores dependientes en T. Registro (obreros y administrativos).				X				X				X	
2		La Empresa CCECC realiza contratos de trabajo según decreto legislativo N°728 de sus empleados y obreros mediante la planilla electrónica.				X				X				X	
3		La Empresa CCECC entrega las boletas de pago de sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones y/o jornales.				X				X				X	
4	Plame	La Empresa CCECC ha tenido supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales.				X				X				X	
5		La Empresa CCECC tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su planilla.				X				X				X	
6		La Empresa CCECC cumple con otorgarles a los trabajadores el descanso semanal.				X				X				X	
7		La Empresa CCECC otorga todos los beneficios establecidos en las normas laborales a los trabajadores de construcción civil.				X				X				X	
8	Bonificaciones	La Empresa CCECC otorga bonificación por prima de producción a los trabajadores.				X				X				X	

9		La Empresa CCECC informa a todos los trabajadores si tienen conocimiento de las bonificaciones que les corresponde según la norma.				X				X				X
10		La Empresa CCECC otorga bonificaciones adicionales establecidas por las normas legales a los trabajadores.				X				X				X

Nº	Dimensiones	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
11	Obligaciones Remunerativas e	La Empresa CCECC cumple con el pago de la remuneración mínima legal con sus trabajadores.				X				X				X	
12		La Empresa CCECC paga la asignación familiar de sus trabajadores, que tienen hijos menores de 18 años.				X				X				X	
13		La Empresa CCECC deposita las gratificaciones de sus trabajadores oportunamente (obreros y administrativos).				X				X				X	
14		La Empresa CCECC deposita la CTS de sus colaboradores (obreros y administrativos) en la fecha establecida.				X				X				X	
15	Obligaciones No Remunerativas	La Empresa CCECC paga puntualmente el Essalud de sus trabajadores (obreros y administrativos).				X				X				X	
16		La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado a aportar al Conafovicer de sus trabajadores.				X				X				X	
17		La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado al pago de Sencico a sus obreros.				X				X				X	
18	Seguridad y salud ocupacional	La Empresa CCECC asume los costos de seguridad y salud en el trabajo.				X				X				X	
19		La Empresa CCECC comunica a los/las trabajadores/as sobre los riesgos laborales en materia de seguridad y salud.				X				X				X	
20		La Empresa CCECC asegura la evaluación y mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.				X				X				X	

**Observaciones:**

---

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg GALLEGOS MONTALVO, HUGO**

**DNI: 07817994**

**Especialidad del validador: CONTABILIDAD CON MENCIÓN EN AUDITORIA**

**N° de años de Experiencia profesional: 30 AÑOS**

**15 de marzo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: DRA. MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ RAMÍREZ

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes de la escuela contabilidad de la UCV, en la sede de Callao, promoción 2021-2, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Contador público.

El título del proyecto de investigación es: **“La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema finanzas y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz instrumental
- El Instrumento
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Nombre. Doris Maribel Gutiérrez Quispe

D.N.I. 71944335

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**CUESTIONARIO DE PLANILLA DE REMUNERACIONES Y OBLIGACIONES LABORALES**

Cuestionario para el recojo de información acerca de las La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.

**OPCIONES DE RESPUESTA:**

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
1	2	3	4	5

Dimensiones	ítem	Cuestionario	1	2	3	4	5
T-Registro	1	La Empresa CCECC registra información dentro de las 24 horas a sus trabajadores dependientes en T. Registro (obreros y administrativos).					
	2	La Empresa CCECC realiza contratos de trabajo según decreto legislativo N°728 de sus empleados y obreros mediante la planilla electrónica.					
	3	La Empresa CCECC entrega las boletas de pago de sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones y/o jornales.					
Plame	4	La Empresa CCECC ha tenido supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales.					
	5	La Empresa CCECC tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su panilla.					
	6	La Empresa CCECC cumple con otorgarles a los trabajadores el descanso semanal.					
	7	La Empresa CCECC otorga todos los beneficios establecidos en las normas laborales a los trabajadores de construcción civil.					
Bonificaciones	8	La Empresa CCECC otorga bonificación por prima de producción a los trabajadores.					
	9	La Empresa CCECC informa a todos los trabajadores si tienen conocimiento de las bonificaciones que les corresponde según la norma.					
	10	La Empresa CCECC otorga bonificaciones adicionales establecidas por las normas legales a los trabajadores.					

<b>Dimensiones</b>	<b>ítem</b>	<b>Cuestionario</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Obligaciones Remunerativas	11	La Empresa CCECC cumple con el pago de la remuneración mínima legal con sus trabajadores.					
	12	La Empresa CCECC paga la asignación familiar de sus trabajadores, que tienen hijos menores de 18 años.					
	13	La Empresa CCECC deposita las gratificaciones de sus trabajadores oportunamente (obreros y administrativos).					
	14	La Empresa CCECC deposita la CTS de sus colaboradores (obreros y administrativos) en la fecha establecida.					
Obligaciones No Remunerativas	15	La Empresa CCECC paga puntualmente el Essalud de sus trabajadores (obreros y administrativos).					
	16	La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado a aportar al Conafovicer de sus trabajadores.					
	17	La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado al pago de Sencico a sus obreros.					
Seguridad y Salud Ocupacional	18	La Empresa CCECC asume los costos de seguridad y salud en el trabajo.					
	19	La Empresa CCECC comunica a los/las trabajadores/as sobre los riesgos laborales en materia de seguridad y salud,					
	20	La Empresa CCECC asegura la evaluación y mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.					

### Matriz instrumental

**Título: La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL	ESCALA	TECNICA	INSTRUMENTO
Planilla de Remuneraciones	T-Registro	Registro de Información	La Empresa CCECC registra información dentro de las 24 horas a sus trabajadores dependientes en T. Registro (obreros y administrativos).	1.- NUNCA	Encuesta	Cuestionario
		Contratos de Trabajo	La Empresa CCECC realiza contratos de trabajo según decreto legislativo N°728 de sus empleados y obreros mediante la planilla electrónica.	2.- CASI NUNCA		
		Boletas de Pago	La Empresa CCECC entrega las boletas de pago de sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones y/o jornales.	3.- A VECES 4.- SIEMPRE		
	Plame	Verificación de sus Obligaciones Laborales	La Empresa CCECC ha tenido supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales.	5.- CASI SIEMPRE		
		Multas	La Empresa CCECC tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su panilla.			
		Descanso semanal	La Empresa CCECC cumple con otorgarles a los trabajadores el descanso semanal.			
		Beneficios establecidos en las normas laborales	La Empresa CCECC otorga todos los beneficios establecidos en las normas laborales a los trabajadores de construcción civil.			
	Bonificaciones	Bonificación por prima de producción	La Empresa CCECC otorga bonificación por prima de producción a los trabajadores.			
		Conocimiento de las bonificaciones	La Empresa CCECC informa a todos los trabajadores si tienen conocimiento de las			

			bonificaciones que les corresponde según la norma.			
		Bonificaciones adicionales	La Empresa CCECC otorga bonificaciones adicionales establecidas por las normas legales a los trabajadores.			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL	ESCALA	TECNICA	INSTRUMENTO
Obligaciones Laborales	Obligaciones Remunerativas	Remuneración Mínima Legal	La Empresa CCECC cumple con el pago de la remuneración mínima legal con sus trabajadores.	1.- NUNCA 2.- CASI NUNCA 3.- A VECES 4.- SIEMPRE 5.- CASI SIEMPRE	Encuesta	Cuestionario
		Asignación Familiar	La Empresa CCECC paga la asignación familiar de sus trabajadores, que tienen hijos menores de 18 años.			
		Gratificación	La Empresa CCECC deposita las gratificaciones de sus trabajadores oportunamente (obreros y administrativos).			
		CTS	La Empresa CCECC deposita la CTS de sus colaboradores (obreros y administrativos) en la fecha establecida.			
	Obligaciones No Remunerativas	Essalud	La Empresa CCECC paga puntualmente el Essalud de sus trabajadores (obreros y administrativos).			
		Conafovicer	La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado a aportar al Conafovicer de sus trabajadores.			
		Sencico	La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado al pago de Sencico a sus obreros.			
	Seguridad y salud ocupacional	Costos de seguridad y salud	La Empresa CCECC asume los costos de seguridad y salud en el trabajo.			
		Comunicación a trabajadores sobre riesgos laborales	La Empresa CCECC comunica a los/las trabajadores/as sobre los riesgos laborales en materia de seguridad y salud.			
		Evaluación y mejora continua	La Empresa CCECC asegura la evaluación y mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.			

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Planilla de Remunerativas y Obligaciones Laborales**

**MD= Muy en desacuerdo**

**D= desacuerdo**

**A= Acuerdo**

**MA= Muy de acuerdo**

Nº	Dimensiones	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
1	T-Registro	La Empresa CCECC registra información dentro de las 24 horas a sus trabajadores dependientes en T. Registro (obreros y administrativos).				X				X				X	
2		La Empresa CCECC realiza contratos de trabajo según decreto legislativo N°728 de sus empleados y obreros mediante la planilla electrónica.				X				X				X	
3		La Empresa CCECC entrega las boletas de pago de sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones y/o jornales.				X				X				X	
4	Plame	La Empresa CCECC ha tenido supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales.				X				X				X	
5		La Empresa CCECC tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su planilla.				X				X				X	
6		La Empresa CCECC cumple con otorgarles a los trabajadores el descanso semanal.				X				X				X	
7		La Empresa CCECC otorga todos los beneficios establecidos en las normas laborales a los trabajadores de construcción civil.				X				X				X	
8	Bonificaciones	La Empresa CCECC otorga bonificación por prima de producción a los trabajadores.				X				X				X	
9		La Empresa CCECC informa a todos los trabajadores si tienen conocimiento de las bonificaciones que les corresponde según la norma.				X				X				X	

10	La Empresa CCECC otorga bonificaciones adicionales establecidas por las normas legales a los trabajadores.				X				X				X	
----	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--

N.º	Dimensiones	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
11	Obligaciones Remunerativas	La Empresa CCECC cumple con el pago de la remuneración mínima legal con sus trabajadores.				X				X				X	
12		La Empresa CCECC paga la asignación familiar de sus trabajadores, que tienen hijos menores de 18 años.				X				X				X	
13		La Empresa CCECC deposita las gratificaciones de sus trabajadores oportunamente (obreros y administrativos).				X				X				X	
14		La Empresa CCECC deposita la CTS de sus colaboradores (obreros y administrativos) en la fecha establecida.				X				X				X	
15	Obligaciones No Remunerativas	La Empresa CCECC paga puntualmente el Essalud de sus trabajadores (obreros y administrativos).				X				X				X	
16		La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado a aportar al Conafovicar de sus trabajadores.				X				X				X	
17		La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado al pago de Sencico a sus obreros.				X				X				X	
18	Seguridad y salud ocupacional	La Empresa CCECC asume los costos de seguridad y salud en el trabajo.				X				X				X	
19		La Empresa CCECC comunica a los/las trabajadores/as sobre los riesgos laborales en materia de seguridad y salud.				X				X				X	
20		La Empresa CCECC asegura la evaluación y mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.				X				X				X	

**Observaciones:**

---

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. RODRIGUEZ RAMIREZ María Isabel.

**DNI:** 15590660

**Especialidad del validador:** Metodólogo contable

**N° de años de Experiencia profesional:** 25

**Lima, 07 de abril del 2022.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rodriguez', with a large flourish underneath.

-----  
**Firma del Experto Informante**

**Especialidad**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: DR. VÍCTOR ARMIJO GARCÍA.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes de la escuela contabilidad de la UCV, en la sede de Callao, promoción 2021-2, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Contador público.

El título del proyecto de investigación es: **“La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema finanzas y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz instrumental
- El Instrumento
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



-----  
Nombre. Doris Maribel Gutiérrez Quispe

D.N.I. 71944335

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

### CUESTIONARIO DE PLANILLA DE REMUNERACIONES Y OBLIGACIONES LABORALES

Cuestionario para el recojo de información acerca de las La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.

OPCIONES DE RESPUESTA:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
1	2	3	4	5

Dimensiones	ítem	Cuestionario	1	2	3	4	5
T-Registro	1	La Empresa CCECC registra información dentro de las 24 horas a sus trabajadores dependientes en T. Registro (obreros y administrativos).					
	2	La Empresa CCECC realiza contratos de trabajo según decreto legislativo N°728 de sus empleados y obreros mediante la planilla electrónica.					
	3	La Empresa CCECC entrega las boletas de pago de sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones y/o jornales.					
Plame	4	La Empresa CCECC ha tenido supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales.					
	5	La Empresa CCECC tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su planilla.					
	6	La Empresa CCECC cumple con otorgarles a los trabajadores el descanso semanal.					
	7	La Empresa CCECC otorga todos los beneficios establecidos en las normas laborales a los trabajadores de construcción civil.					
Bonificaciones	8	La Empresa CCECC otorga bonificación por prima de producción a los trabajadores.					
	9	La Empresa CCECC informa a todos los trabajadores si tienen conocimiento de las bonificaciones que les corresponde según la norma.					
	10	La Empresa CCECC otorga bonificaciones adicionales establecidas por las normas legales a los trabajadores.					

<b>Dimensiones</b>	<b>ítem</b>	<b>Cuestionario</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Obligaciones Remunerativas	11	La Empresa CCECC cumple con el pago de la remuneración mínima legal con sus trabajadores.					
	12	La Empresa CCECC paga la asignación familiar de sus trabajadores, que tienen hijos menores de 18 años.					
	13	La Empresa CCECC deposita las gratificaciones de sus trabajadores oportunamente (obreros y administrativos).					
	14	La Empresa CCECC deposita la CTS de sus colaboradores (obreros y administrativos) en la fecha establecida.					
Obligaciones No Remunerativas	15	La Empresa CCECC paga puntualmente el Essalud de sus trabajadores (obreros y administrativos).					
	16	La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado a aportar al Conafovicer de sus trabajadores.					
	17	La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado al pago de Sencico a sus obreros.					
Seguridad y Salud Ocupacional	18	La Empresa CCECC asume los costos de seguridad y salud en el trabajo.					
	19	La Empresa CCECC comunica a los/las trabajadores/as sobre los riesgos laborales en materia de seguridad y salud,					
	20	La Empresa CCECC asegura la evaluación y mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.					

### Matriz instrumental

**Título: La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL	ESCALA	TECNICA	INSTRUMENTO
Planilla de Remuneraciones	T-Registro	Registro de Información	La Empresa CCECC registra información dentro de las 24 horas a sus trabajadores dependientes en T. Registro (obreros y administrativos).	1.- NUNCA 2.- CASI NUNCA 3.- A VECES 4.- SIEMPRE 5.- CASI SIEMPRE	Encuesta	Cuestionario
		Contratos de Trabajo	La Empresa CCECC realiza contratos de trabajo según decreto legislativo N°728 de sus empleados y obreros mediante la planilla electrónica.			
		Boletas de Pago	La Empresa CCECC entrega las boletas de pago de sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones y/o jornales.			
	Plame	Verificación de sus Obligaciones Laborales	La Empresa CCECC ha tenido supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales.			
		Multas	La Empresa CCECC tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su panilla.			
		Descanso semanal	La Empresa CCECC cumple con otorgarles a los trabajadores el descanso semanal.			
		Beneficios establecidos en las normas laboral	La Empresa CCECC otorga todos los beneficios establecidos en las normas laborales a los trabajadores de construcción civil.			
	Bonificaciones	Bonificación por prima de producción	La Empresa CCECC otorga bonificación por prima de producción a los trabajadores.			
		Conocimiento de las bonificaciones	La Empresa CCECC informa a todos los trabajadores si tienen conocimiento de las bonificaciones que les corresponde según la norma.			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL	ESCALA	TECNICA	INSTRUMENTO
		Bonificaciones adicionales	La Empresa CCECC otorga bonificaciones adicionales establecidas por las normas legales a los trabajadores.			
Obligaciones Laborales	Obligaciones Remunerativas	Remuneración Mínima Legal	La Empresa CCECC cumple con el pago de la remuneración mínima legal con sus trabajadores.	1.- NUNCA	Encuesta	Cuestionario
		Asignación Familiar	La Empresa CCECC paga la asignación familiar de sus trabajadores, que tienen hijos menores de 18 años.	2.- CASI NUNCA		
		Gratificación	La Empresa CCECC deposita las gratificaciones de sus trabajadores oportunamente (obreros y administrativos).	3.- A VECES		
		CTS	La Empresa CCECC deposita la CTS de sus colaboradores (obreros y administrativos) en la fecha establecida.	4.- SIEMPRE		
	Obligaciones No Remunerativas	Essalud	La Empresa CCECC paga puntualmente el Essalud de sus trabajadores (obreros y administrativos).	5.- CASI SIEMPRE		
		Conafovicer	La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado a aportar al Conafovicer de sus trabajadores.			
		Sencico	La Empresa CCECC sabe que se encuentra obligado al pago de Sencico a sus obreros.			
	Seguridad y salud ocupacional	Costos de seguridad y salud	La Empresa CCECC asume los costos de seguridad y salud en el trabajo.			
		Comunicación a trabajadores sobre riesgos laborales	La Empresa CCECC comunica a los/las trabajadores/as sobre los riesgos laborales en materia de seguridad y salud.			
		Evaluación y mejora continua	La Empresa CCECC asegura la evaluación y mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.			

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Planilla de Remunerativas y Obligaciones Laborales**

**MD= Muy en desacuerdo**

**D= desacuerdo**

**A= Acuerdo**

**MA= Muy de acuerdo**

Nº	Dimensiones	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
1	T-Registro	La Empresa CCECC registra información dentro de las 24 horas a sus trabajadores dependientes en T. Registro (obreros y administrativos).				x				x				x	
2		La Empresa CCECC realiza contratos de trabajo según decreto legislativo N°728 de sus empleados y obreros mediante la planilla electrónica.				x				x				x	
3		La Empresa CCECC entrega las boletas de pago de sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones y/o jornales.				x				x				x	
4	Plame	La Empresa CCECC ha tenido supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales.				x				x				x	
5		La Empresa CCECC tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su panilla.				x				x				x	

6		La Empresa CCECC cumple con otorgarles a los trabajadores el descanso semanal.				x				x				x	
7		La Empresa CCECC otorga todos los beneficios establecidos en las normas laborales a los trabajadores de construcción civil.				x				x				x	
8		La Empresa CCECC otorga bonificación por prima de producción a los trabajadores.				x				x				x	
9	Bonificaciones	La Empresa CCECC informa a todos los trabajadores si tienen conocimiento de las bonificaciones que les corresponde según la norma.				x				x				x	
10		La Empresa CCECC otorga bonificaciones adicionales establecidas por las normas legales a los trabajadores.				x				x				x	
Nº	Dimensiones	ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
11		La Empresa CCECC cumple con el pago de la remuneración mínima legal con sus trabajadores.				x				x				x	
12	Obligaciones Remunerativas	La Empresa CCECC paga la asignación familiar de sus trabajadores, que tienen hijos menores de 18 años.				x				x				x	
13		La Empresa CCECC deposita las gratificaciones de sus trabajadores oportunamente (obreros y administrativos).				x				x				x	



**Observaciones:**

---

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr. Víctor Hugo Armijo García**

**DNI: 15725558**

**Especialidad del validador: Metodólogo Contador**

**N° de años de Experiencia profesional: 25**

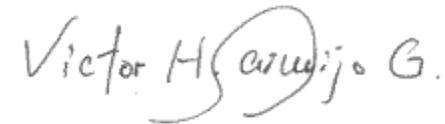
**14 de abril del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

23 de febrero de 2022

Señores

Escuela de contabilidad

Universidad César Vallejo – Campus Callao

A través del presente, Salvador Miñano Eduardo Nilton, identificado (a) con DNI N<sup>o</sup>: 10538234 representante de la empresa/institución CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho con el cargo de Administrador, me dirijo a su representada afin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Gutiérrez Quispe Doris Maribel

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.

Si  No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo Si

No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



CCECC-SUCURSAL DEL PERU  
Lic. Eduardo Miñano  
Administrador

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Salvador Miñano Eduardo Nilton

Cargo Administrador.

## BASE DE DATOS SPSS

MUESTRA	PLANILLA DE REMUNERACIONES										OBLIGACIONES LABORALES									
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20
1	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	4	3	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
3	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	1	3	3	4	3
5	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
7	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
8	2	4	4	1	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	5	3	1	3	5	5
9	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4
10	4	1	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
11	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	5	1	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
13	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
15	4	4	3	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
16	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
21	3	3	4	5	1	4	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4
22	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3
23	5	5	3	2	1	5	3	3	3	2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
24	4	4	3	3	2	4	4	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3
25	3	4	2	1	1	4	1	1	1	3	4	4	4	3	4	2	1	4	4	4
26	5	4	5	1	5	1	5	1	1	1	2	5	5	1	3	5	5	5	4	3
27	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	4	3	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4
30	5	2	1	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	5	4	5

## INTERPRETACIÓN DE RHO DE SPEARMAN

R	Correlación
0	Correlación nula
0.1 a 0.49	Correlación directa débil
0.5 a 0.79	Correlación directa moderada
0.8 a 0.9	Correlación directa alta
1	Correlación directa perfecta
-0.1 a -0.49	Correlación inversa débil
-0.5 a -0.79	Correlación inversa moderada
-0.8 a -0.9	Correlación inversa alta
-1	Correlación inversa perfecta

## PANEL FOTOGRAFICO DE ENCUESTA



ENCUESTA A PERSONAL DE RR. HH



ENCUESTA A PERSONAL ADMINISTRATIVO



ENCUESTA A PERSONAL SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO



ENCUESTA A PERSONAL AREA CONTABLE



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GALLEGOS MONTALVO HUGO EMILIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "La planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021.", cuyo autor es GUTIERREZ QUISPE DORIS MARIBEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 26 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GALLEGOS MONTALVO HUGO EMILIO <b>DNI:</b> 07817994 <b>ORCID</b> 0000-0002-3659-9970	Firmado digitalmente por: H GALLEGOSM el 26-08- 2022 01:54:15

Código documento Trilce: TRI - 0424352