



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Análisis del cumplimiento de obligaciones del régimen laboral de  
construcción en la empresa IPC sucursal del Perú,  
Santa Anita, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Contador Público

**AUTORES:**

Ordoñez Laime, Rony ([orcid.org/0000-0002-7790-1304](https://orcid.org/0000-0002-7790-1304))  
Vilcayauri Reyes, Lucero Dalia ([orcid.org/0000-0003-0161-5499](https://orcid.org/0000-0003-0161-5499))

**ASESOR:**

Mg. Salazar Quispe, Víctor Abel ([orcid.org/0000-0003-0142-6604](https://orcid.org/0000-0003-0142-6604))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Tributación

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

## DEDICATORIA

En dedicación a mi familia y amigos por ser el gran motor en todo este  
proceso.

Vilcayauri Reyes Lucero Dalia

Dedico la presente investigación a mis padres por todo el apoyo  
brindado.

Ordoñez Laime Rony

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi familia y amigos por sus bendiciones y apoyo incondicional por ser el pilar fundamental en todo mi desarrollo y por formar parte de mi vida.

Vilcayauri Reyes Dalia Lucero

Agradezco a dios y mi familia por ayudarme a cumplir mis metas y objetivos

Gracias a todas las personas que formaron parte de este enorme proceso.

Ordoñez Laimé Rony

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenido .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación. ....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	15
3.5. Procedimientos. ....	16
3.6. Método de análisis de datos. ....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS .....	40

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Tabla de salarios y beneficios sociales para el régimen de construcción Civil. -----	18
<b>Tabla 2</b> Operacionalización de la Variable.-----	24

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Análisis del Cumplimiento De Obligaciones Del Régimen Laboral De Construcción En La Empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita, 2022”, está orientado al rubro de la construcción civil, en el cual existen diferentes omisiones a las obligaciones laborales por parte de las empresas hacia los trabajadores, las cuales pueden generar cargos económicos a futuro. El objetivo de la presente investigación tiene como fin analizar el nivel de cumplimiento de las obligaciones tanto laborales como formales en la empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita, 2022 primer trimestre. La metodología utilizada en la presente investigación es de diseño no experimental, descriptivo transversal, la muestra de la población está conformada por la documentación de las planillas de construcción correspondiente al primer trimestre del 2022, la técnica de recolección de datos aplicada fue el análisis documental, y el instrumento aplicado fue la ficha de análisis documental.

Finalmente, la conclusión obtenida evidencia desconocimiento de los ítems de las obligaciones formales en la empresa, la cual podría incurrir en futuras sanciones económicas.

Palabras clave: Análisis, Cumplimiento, Obligaciones Laborales, Obligaciones Formales, Obligaciones Sustanciales.

## **ABSTRACT**

The present investigation entitled "Analysis of the Compliance of Obligations of the Construction Labor Regime in the Company IPC Branch of Peru, Santa Anita, 2022", is oriented to the field of civil construction, in which there are different omissions to labor obligations by of the companies towards the workers, which can generate economic charges in the future. The objective of this investigation is to analyze the level of compliance with both labor and formal obligations in the company IPC Branch of Peru, Santa Anita, 2022 first quarter. The methodology used in the present investigation is of a non-experimental, descriptive cross-sectional design, the sample of the population is made up of the documentation of the construction sheets corresponding to the first quarter of 2022, the data collection technique applied was documentary analysis and the instrument applied was the documentary analysis sheet.

Finally, the conclusion obtained shows ignorance of the items of formal obligations in the company, which could incur future economic sanctions.

Keywords: Analysis, Compliance, Labor Obligations, Formal Obligations, Substantial Obligations.

## I. INTRODUCCIÓN

Las empresas del sector de construcción tienen una participación importante en la economía de nuestro país, sin embargo existen diversas dificultades en este sector, relacionados principalmente con la mano de obra involucrada directamente en la realización de las diversas obras a cargo del sector construcción, tales como el incumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas, la contratación del personal sin el debido respeto a la norma relacionada con la construcción civil, entre otros; estos inconvenientes pueden traer grandes problemas para las empresas del sector construcción debido a que están expuestas a recibir multas y sanciones elevadas por parte de la SUNAFIL, paro de los trabajadores, entre otros, lo cual influirá directamente a la rentabilidad de la empresa así como en los trabajadores del sector construcción.

Tal como indica Diazgranados (2018), las dinámicas laborales son altamente variables, la cual depende de los aspectos culturales, sociales, políticos y económicos en los que acontece, por esa razón, se debe implementar cambios progresivos, tanto para la empresa, así como para el trabajador con el fin de que exista una garantía de cumplimiento de los derechos de los trabajadores, logrando un equilibrio social y garantizar la coordinación económica que resulte justa para la sociedad y tener un estado garante de los derechos laborales.

Como comenta Vallecilla (2018), Las dinámicas laborales son altamente variables, se sujetan a las fases culturales, políticos, económicas en los que se acontece. Por lo consiguiente, se requiere una implementación de cambios para la adaptación de los mercados que garantice a los trabajadores sus derechos laborales.

En consecuencia, a ello la formalización laboral es parte de un órgano que fomentará el desarrollo en conjunto con mayor énfasis al clima laboral estable. Por ello Carbajal (2021), menciona que:

Al evidenciar las responsabilidades y obligaciones laborales , denotan una evasión considerable de las mismas, las empresas deciden

registrar a sus trabajadores en la planilla de esa manera buscando no cumplir con los beneficios y remuneraciones sociales en conformidad con el Régimen de Construcción Civil infiriendo un ahorro en los costos de las obras , ignorando los futuros gastos que generaran las multas tributarias en función a su gravedad y falta , para con la cantidad de colaboradores afectados y a la magnitud de la empresa ; así mismo, debido a que son los mismos trabajadores quienes optan no reclamar sus derechos debido al temor de las represarías y descuentos al que se ven expuestos.

En la entrevista realizada al director de la Cámara Peruana de la Construcción – CAPECO, Jorge Zapata publicada por el Diario Gestión (2022), indica que el año 2022 el sector construcción se verá gravemente afectado por la situación política que está atravesando nuestro país, así mismos indica que los cambios implementados por el Ministerio de Trabajo, el cual elimina la tercerización laboral de las actividades principales de las empresas, esto perturbara directamente a la generación de empleo debido a que ocho de cada diez trabajadores se encuentran en la informalidad, y la mayoría dependen de subcontratistas y al eliminar la subcontratación existirá mayor inestabilidad laboral, ya que los subcontratistas aseguraban el trabajo en más de una obra.

Los trabajadores de la construcción civil son un grupo poblacional que está expuesto a diferentes factores estresores que le causan daño físico y mental, tanto en lo personal como en el trabajo, así mismo, en el sector de construcción civil, existe incumplimiento de las obligaciones por parte de la empresa hacia el trabajador, existe cierta informalidad de muchos empresarios que contratan personal para que labore sin darles los beneficios que les corresponde, también hay un alto grado de tercerización laboral lo cual disminuye los ingresos para el trabajador toda vez que el empresario busca maximizar sus utilidades, entre otros; esto nos motiva realizar esta investigación con el objetivo de analizar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita, correspondiente al primer trimestre del año 2022.

El problema general de la presente investigación, se formuló mediante la pregunta, ¿Cuál es el análisis del cumplimiento de las obligaciones del régimen

laboral de construcción en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022?, así mismo, los problemas específicos formulados, son: ¿Cuáles es el análisis de las obligaciones laborales formales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, ¿2022?, ¿Cuál es el análisis de las obligaciones laborales sustanciales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, ¿2022?

La justificación Social, fue contribuir a que las empresas constructoras determinen y paguen correctamente la remuneración a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en la tabla salarial así mismo, que se determine correctamente los beneficios sociales de los mismos conforme a la normativa correspondiente y evitar multas y sanciones a las empresas; en cuanto a la justificación práctica, se realizó esta investigación para mostrar los beneficios laborales que le corresponde a los trabajadores y la forma correcta de determinarlo, conforme a la normativa aplicable al sector construcción; nuestra justificación metodológica, está basada en que nuestra investigación permitirá a que posteriores investigaciones hagan una adecuada aplicación de la norma laboral de construcción civil a los trabajadores; y nuestra justificación teórica, permitirá mostrar evidencias sobre esta problemática para mejorar la aplicación de la norma del régimen laboral de construcción civil.

Por ello, la presente investigación tiene como objetivo general: Determinar el nivel de cumplimiento de las obligaciones del régimen laboral de construcción en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022; los objetivos específicos son: Analizar las obligaciones laborales formales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 202; analizar las obligaciones laborales sustanciales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En primer lugar, se establecerán los antecedentes de investigación, realizados en el contexto internacional, donde se tiene el estudio realizado por Salas (2018), la misma que se relaciona con la variable de investigación, la problemática planteada indica que el problema se origina por la baja Cultura Tributaria y la alta Evasión Tributaria por parte del sector construcción en Guayaquil – Ecuador, su objetivo general planteado fue: “Analizar la cultura tributaria de los trabajadores informales que laboran en el sector de la construcción de Guayaquil”; realizando un tipo de investigación concluyente descriptiva, con diseño no experimental, su muestra estuvo representada por los obreros informales a los que se les aplicó una encuesta, cuyos resultados son que el 69.2% de encuestados no son formales y no emiten ningún comprobante de pago, y no están dispuestos a regularizar su situación tributaria en lo sucesivo; llegando finalmente a la conclusión, según la investigación, que hay una baja cultura tributaria lo cual origina evasión tributaria, cuya razón encontrada está relacionada con la ineficiente administración tributaria e inequitativa distribución de recursos por parte del estado.

Por su parte la investigación realizada por Castellanos (2020), se relaciona con la variable de investigación en cuanto al análisis y al sector construcción y al cumplimiento de obligaciones por parte de las empresas constructoras; la problemática planteada por el autor está relacionada con la gran cantidad de accidentes en el sector construcción y resalta la importancia de formalizar a los trabajadores de la construcción; su objetivo planteado fue “Determinar las causas y el tipo de riesgo presentado en el sector de la construcción mediante el análisis de las estadísticas de accidentalidad en el periodo 2010-2016 en Colombia”, la metodología utilizada está relacionada con la investigación de tipo observacional – descriptiva, su población fue 217 reportes de accidentes de trabajo, obtenidos del departamento de seguridad y salud ocupacional y gestión humana de los periodos 2007 al 2010 de una sola empresa del sector construcción de la ciudad de Cartagena; los resultados obtenidos indican que los accidentes de trabajo ocurren por la falta de capacitación, por deficientes programas de salud y seguridad en el trabajo y por causas materiales

como el frío, el desorden, el viento, entre otros; La investigación concluye que las estadísticas de siniestralidad laboral y la situación de este sector merecen esfuerzos encaminados a medidas que mejoren este panorama y la formalización de los derechos laborales de los trabajadores en Colombia.

Otro de los antecedentes relacionados con el contexto internacional, tenemos el artículo científico publicado por González (2017), realizada en la ciudad de Medellín en Colombia, donde la problemática planteada está relacionada con la informalidad laboral de los trabajadores de la construcción, donde las empresas constructoras se centran en maximizar sus beneficios y en ese sentido se vulnera algunos derechos de los trabajadores; la metodología empleada consistió en la revisión del marco normativo del régimen de contratación laboral de construcción en Colombia, los resultados obtenidos muestran un alto grado de incumplimiento con la normativa laboral y la evasión de responsabilidades respecto a los beneficios que se debe dar a los colaboradores, las conclusiones de la investigación indican que existe una vulneración de los derechos de los trabajadores de construcción, generando una informalidad e inestabilidad laboral la cual conduce a una alta subcontratación, por consiguiente se incrementa los costos de las empresas constructoras, las mismas que al dejar de lado la normativa pueden incurrir en posibles sanciones, multas legales, entre otros.

Dentro del contexto Nacional, se rescató la investigación realizada por Martínez (2020), realizado en la ciudad de Lima, esta investigación se relaciona con lo que pretendemos investigar; la problemática recogida está relacionada con la correcta identificación y aplicación de la normativa laboral del régimen de construcción civil; su objetivo fue establecer si la planilla electrónica influye en correcta gestión de los trabajadores de la Empresa Constructora FTR COGESA – Periodo 2017; el tipo de investigación fue aplicada, no experimental, con diseño descriptivo correlacional y analítico, la población estuvo conformada por 204 colaboradores y ejecutivos de la empresa en estudio, cuya muestra fue de 63 colaboradores; para la obtención de los resultados se aplicó una encuesta; los resultados obtenidos indican que las remuneraciones no están de acuerdo con la tabla de remuneraciones para trabajadores de construcción civil, los contratos

laborales no se realizan de forma adecuada; llegando a las siguientes conclusiones que la planilla electrónica si influye en la gestión del personal considerando los siguientes aspectos: la base de datos incide en la planificación de costos de la empresa, los centros de costos inciden en la organización de la empresa y el registro de remuneraciones fijas incide en la gestión del personal de la empresa.

Otro de los antecedentes del contexto nacional, tenemos la investigación por Anaya (2017), la problemática que motivo a la autora realizar la investigación fue que las empresas del rubro de construcción no aplican correctamente las normas laborales debido a la falta de conocimiento de la normativa, así como el descuido por parte del personal que elabora las planillas; su objetivo fue proponer un plan de mejora para los procesos de gestión de planillas de los trabajadores de construcción conforme a la ley de construcción civil vigente en nuestro país; la investigación fue de tipo proyectiva, con diseño no experimental y de corte transversal; la población de estudio estuvo conformada por 180 de constructoras que operan en La Victoria – Lima, cuya muestra fue de 30 trabajadores que operan en La Victoria; la técnica de investigación empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario; los resultados esperados fue que el conocimiento por parte de los trabajadores de sus beneficios laborales y el registro correcto de la planilla de remuneraciones por parte de la administración son deficientes ; las siguientes conclusiones evidencian que en las empresas constructoras impera la informalidad y buscan mano de obra barata, como consecuencia vulneran los derechos de los trabajadores de construcción civil.

Como último antecedente relacionado con el contexto nacional, se encontró la investigación de Caballero (2019), Donde el problema planteado fue que los responsables de recursos humanos del Plan COPESCO, desconocen el régimen laboral de Construcción Civil, haciendo una aplicación indebida de este régimen laboral; su objetivo fue establecer en qué medida influye la aplicación del régimen de construcción civil en la contratación de obreros del proyecto en mención; realizando para tal efecto una investigación de tipo aplicada, no experimental, con diseño descriptivo-explicativo, teniendo como población y

muestra el total de colaboradores del Plan COPESCO durante los años 2013 y 2014; se utilizó como técnica de recolección de datos en análisis documentario y el instrumento fue una ficha de análisis documentario; sus resultados muestran que hay personal que se ha contratado sin respetar lo indicado en la norma del régimen de construcción civil, cuando deberían ser contratados como ejecutivos u otros; llego a las siguientes conclusiones, existe un uso inadecuado del régimen de construcción civil relacionado con la contratación de personal, lo cual condujo a que se incremente la contratación de personal.

A continuación, se presentó como bases teóricas, las cuales sustentan la variable de estudio de la presente investigación titulada “Análisis del cumplimiento de obligaciones del régimen laboral de construcción en la empresa IPC Sucursal del Perú Santa Anita, 2022”, en ese sentido ,se tiene la teoría propuesta por Frederick Taylor “administración científica”, la cual plantea que se debe de buscar nuevos métodos para que se consiga mejores logros en la producción de la empresa, se debe tener una buena organización, considerando varias escalas en el trabajo, donde cada quien realice sus actividades específicas, con el fin de que tenga un gran rendimiento lo cual debe ir a la par con la preparación del trabajador; el problema de esta teoría que el trabajador solo estaría especializado en un área o actividad definida, lo cual inhabilita a que pueda desarrollar otras actividades, como consecuencia se tendría que contratar a otros trabajadores y esto generaría mayores costos a la empresa; tal como lo indica el artículo científico de (Portilla, et al. 2007).

La base legal que ampara al sector de construcción civil, es el Decreto Legislativo N° 728 de la (Presidencia de la República, 1991, 8 de noviembre), la misma que establece en el artículo 12° las actividades comprendidas, así como la exclusión de actividades consideradas dentro del régimen de Construcción Civil; así, tenemos que las actividades comprendidas son las que pertenecen a la sección F de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU), entre otros comprende: preparación del terreno, construcción, acondicionamiento y terminado de edificios.

Conforme a la publicación de la revista de asesoría especializada Asesor Empresarial (2016), hace referencia a la norma, indicando que existe tres

categorías de trabajadores del Régimen de Construcción Civil, las tres categorías

Operarios, refiriéndose a los albañiles, mecánicos, choferes, electricistas y demás trabajadores calificados; los operarios sustentan con un certificado que acredita su conocimiento calificado. Oficiales, son aquellos trabajadores que elaboran las mismas actividades que los operarios, pero con la diferencia que trabajan en calidad de ayudantes o auxiliares. Peones, Son los colaboradores no calificados y que se desempeñan indistintamente de diversas tareas de la industria

Respecto a los descansos remunerados para los trabajadores del sector de construcción Civil, conforme lo indica la revista especializada Asesor Empresarial (2016) Señala que existe descanso semanal que equivale a una jornada ordinaria y descanso en días feriados .

Con respecto a las bonificaciones, relacionadas con el régimen de construcción civil tenemos la Bonificación unificada de construcción BUC que tiene el carácter de condición de trabajo, se otorga a los trabajadores por el agotamiento de uniformes, por alimentación, por especialización, entre otros, se abona al trabajador en función a un porcentaje del jornal básico percibido, y no es computable para la elaboración del cálculo de las gratificaciones ordinarias, los porcentajes correspondientes por BUC son: 32% para operarios y el 30% para oficiales y peones, conforme lo indica la web de (LP - Pasión por el Derecho, 2021).

También la Bonificación por movilidad acumulada que es aquella bonificación que se le da a los trabajadores de construcción civil por concepto de movilidad urbana e interurbana, se abona por día trabajado, no está afectada a descuentos ni como base de beneficios sociales, el monto que perciben los trabajadores de todas las categorías es equivalente al valor de 6 pasajes urbanos para todas las categorías (Escuela Nacional Sindical Pedro Huilca Tecse, 2020).

Por otra parte la Bonificación por altura. Se paga a los trabajadores de construcción civil por riesgo de caída libre, por laborar en andamios, revoque,

revistimientos a una altura de 4 pisos o de 10 metros, para el caso de tendido de cables eléctricos en torres desde los 5 metros; les corresponde recibir el importe, el cual se ha elebado de 5% a 7% sobre el jornal básico (Escuela Nacional Sindical Pedro Huilca Tecse, 2020).

A continuacion la Bonificación por altitud. Esta bonificación corresponde a los trabajaodres de construcción civil que laboren en obras a partir de los 3000 metros sobre el nivel del mar, sin considerar el lugar de procedencia, a partir del año 2012 es de 1 sol por día laborado (Asesor Empresarial, 2016).

Luego se tiene Bonificación por trabajo nocturno. Esta bonificación corresponde a los trabajaores de Construcción Civil que empiezan a laborar a partir de las 11:00 pm a las 6:00 am, le corresponde una bonificación adicional del 20% sobre el jornal básico (Escuela Nacional Sindical Pedro Huilca Tecse, 2020).

Seguidamente Bonificación por contacto directo con el agua o aguas servidas. Esta bonificación corresponde a los trabajaores de cosntrucción civil que trabajan en contacto directo con el agua, como el caso de trabajar en inundaciones, rios, lagos represas; la bonificación es igual al 20% sobre el salario básico (Asesor Empresarial, 2016).

Finalmente Bonificación por alta especialización (BAE). Esta bonificación se otorga a los trabajadores que son unicamente operarios dentro del régimen de Construcción Civil que estén debidamente acreditados por el empleador o por alguna institución educativa como CENCICO, SENATI, entre otros, para el desarrollo de trabajos especializados, existe tres escalas: para Operario operador de equipo mediano es del 6%, para el operario operador de equipo pesado es 8% y para Operario electromecánico es de 8%, según (LP - Pasión por el Derecho, 2021).

En lo referente a las asignaciones que corresponde a los trabajadores de construcción Civil, se tiene lo siguiente:

Asignación por escolaridad. Esta asignación le corresponde de los trabajadores de construcción civil que tiene hijos de hasta 21 años

de edad, se percibe por cada hijo independientemente de cada categoría, el importe equivale a 30 jornales básicos al año, conforme lo indica la (Escuela Nacional Sindical Pedro Huilca Tecse, 2020). Asignación por fallecimiento. Esta bonificación se realiza a los familiares del trabajador fallecido, el importe es de una UIT vigente a la fecha de fallecimiento siempre y cuando la obra en curso tenga un presupuesto igual o mayor a 350 UITs (Asesor Empresarial, 2016).

Otro de los beneficios al que los trabajadores de construcción civil acceden son las gratificaciones, las cuales representa obligaciones para la empresa con su trabajador, según la revista especializada Asesor Empresarial (2016), al respecto indica que los trabajadores de construcción civil tienen derecho a percibir gratificación por fiestas patrias y navidad; la gratificación por fiestas patrias equivale a 40 jornales básicos si es que el trabajador laboró en la misma obra los 7 meses anteriores, y se abona al trabajador considerando los meses completos de trabajo desde enero a julio. En cuanto a la gratificación por Navidad, corresponde al trabajador recibir 40 jornales básicos, siempre que el trabajador haya laborado todo el periodo completo desde agosto a diciembre.

La compensación por tiempo de servicio, constituye una obligación por parte de la empresa y un derecho para el trabajador de construcción civil, el cual tiene derecho a percibir el 15% de la remuneración básica percibida por el periodo correspondiente, en ese porcentaje está incluido el 3% por la sustitución del concepto de utilidades, según lo indicado por la (Escuela Nacional Sindical Pedro Huilca Tecse, 2020), la cual está conforme a la normativa del régimen especial de construcción Civil.

Respecto al régimen de construcción civil tenemos la siguiente tabla de salarios y beneficios sociales, concordado con la Resolución Ministerial N° 183-2021-TR del 01 de mayo 2021 al 31 de mayo 2022 en concordancia con el Expediente N° 0073-2021-MTPE/2-14-NC del 01 de junio 2021 al 31 de mayo 2022:

**Tabla 1** Tabla de salarios y beneficios sociales para el régimen de construcción Civil.

<b>OPERARIO</b>						Indemniz.	Vacaciones
Jornal Básico	74.30	* 6 días	445.80	Diario		11.15	7.43
D.S.O.	12.38	* 6 días	74.28	Semanal		66.87	44.58
BUC 32%	23.78	* 6 días	142.68				
Bonif. Por movilidad	8.00	* 6 días	48.00	Gratif.	Fiest.	Fiest. Navid.	
<b>Total Salarios</b>			<b>710.76</b>	Diario			14.15 19.81
ONP 13%			86.16	Mensual			594.40
Conafocifer 2%			10.40	<b>Total</b>		<b>2,972.00</b>	<b>2,972.00</b>
<b>Pago Neto Semanal</b>			<b>614.20</b>	gratificaciones del descuento el SNP o SPP. ajador. diante a EsSalud se paga al trab			
<b>OFICIAL</b>						Indemniz.	Vacaciones
Jornal Básico	58.45	* 6 días	350.70	Diario		8.77	5.85
D.S.O.	9.74	* 6 días	58.45	Semanal		52.61	35.07
BUC 32%	17.54	* 6 días	105.21				
Bonif. Por movilidad	8.00	* 6 días	48.00	Gratif.	Fiest.	Fiest. Navid.	
<b>Total Salarios</b>			<b>562.36</b>	Diario		11.13	15.59
ONP 13%			66.87	Mensual		334.00	467.60
Conafocifer 2%			8.18	<b>Total</b>		<b>2,338.00</b>	<b>2,338.00</b>
<b>Pago Neto Semanal</b>			<b>487.31</b>	gratificaciones del descuento del SNP o SPP. diante a EsSalud se paga al trabajador.			
<b>PEÓN</b>						Indemniz.	Vacaciones
Jornal Básico	52.50	* 6 días	315.00	Diario		7.88	5.25
D.S.O.	8.75	* 6 días	52.50	Semanal		47.25	31.50
BUC 32%	15.75	* 6 días	94.50				
<b>Bonif. Por movilidad</b>	8.00	* 6 días	<b>48.00</b>	Gratif.	Fiest. Patrias	Fiest. Navid.	
Total Salarios			510.00	Diario		10.00	14.00
ONP 13%			60.06	Mensual		300.00	420.00
Conafocifer 2%			7.35	<b>Total</b>		<b>2,100.00</b>	<b>2,100.00</b>
<b>Pago Neto Semanal</b>			<b>442.59</b>	Ley N°30334, exo nera a las gratificaciones del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador.			
<b>Asignación por Hijo</b>				<b>Horas Extras</b>			
	<b>Diario</b>	<b>Mensual</b>		<b>Simples</b>	<b>60%</b>	<b>100%</b>	<b>Indemnización</b>
<b>OPERARIO</b>	6.19	185.75		9.29	14.86	18.58	1.39
<b>OFICIAL</b>	4.87	146.13		7.31	11.69	14.61	1.1
<b>PEÓN</b>	4.38	131.25		6.56	10.5	13.13	0.98

**Nota.** Tabla actualizada conforme lo establece la Resolución Ministerial N° 183-2021-TR y el Expediente N° 0073-2021-MTPE/2-14-NC.

En cuanto a las obligaciones laborales formales según indica Bernuy, (2022), en la revista Actualidad Empresarial, implica cumplir una serie de requisitos para que se pueda garantizar los derechos laborales, estos requisitos formales son los que solicita la SUNAFIL ante una inspección laboral; estos requisitos son: control de asistencia, alta en el T-Registro, entregar boleta de pago, constancia de liquidación de beneficios sociales, firmas de contratos, certificado de trabajo, entre otros.

Con respecto a las obligaciones laborales sustanciales o conocidas también como obligaciones laborales fundamentales que amparan al trabajador, dentro de las que comprende el pago de los beneficios , el pago de las remuneraciones, no puede haber un cambio sustancial en el contrato de trabajo sin previo acuerdo entre las partes, si se incumple, la empresa puede indemnizar al trabajador por cambio o despido improcedente, según lo indica (Torres, 2019).

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación.**

##### **3.1.1. Tipo de investigación.**

El tipo de investigación aplicado fue descriptiva propositiva, debido a que mediante la aplicación fomenta la resolución de los problemas, tiene soporte en base a los descubrimientos soluciones y hallazgos que se establecen en el objetivo de la investigación, es habitual que este tipo de investigación contemplen una aplicación en campos como la medicina o ingenierías. Los alcances pueden ser plantear explicativos o predictivos. (Arias, 2020).

La presente investigación tuvo enfoque cuantitativo, ya que según Otero (2018), nos indica que en este enfoque de investigación se realiza una recaudación de información y análisis con el fin de establecer los cuestionamientos de la investigación, en síntesis, se enfoca en las mediciones numéricas. Los estudios cuantitativos indican una o varias hipótesis para ser sometidas a estudio.

##### **3.1.2. Diseño de Investigación.**

El presente proyecto de investigación tendrá como método el diseño no experimental, descriptivo y transversal. En este diseño no se visualizan condiciones experimentales a las que se sujeten las variables de estudio, los participantes de las evaluaciones son analizados sin afectar las variables de la investigación. Este diseño está constituido por dos tipos: Diferencial y Transversal y longitudinal entre ambos es la época o el tiempo en que se realizan. (Arias, 2020).

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

La variable de estudio fue “Obligaciones laborales”

Según Arias (2021) afirma que: La operacionalización está conformada por un grupo de métodos y técnicas que brindan una forma de medir una variable, es un proceso de separar y analizar la variable en sus componentes para poder medirla. Así mismo implica un proceso de

asignación de tipos o identificación de datos en sus características de investigación. La operacionalización está conformada por:

La definición conceptual, Comprende el valor de las obligaciones del ente económico con cada uno de sus trabajadores, ex trabajadores o beneficiarios, originados en virtud de normas legales, convenciones de trabajo o pactos colectivos, tales como: Salarios por pagar, Cesantías Consolidadas, Prima de Servicios, Prestaciones Extralegales e Indemnizaciones Laborales. (Arias, 2020)

Definición operacional, Las obligaciones laborales las mediremos a través de las dimensiones, Obligaciones laborales formales y Obligaciones laborales sustanciales.

Los indicadores del proyecto de investigación están relacionados con las dimensiones siguientes: Obligaciones laborales Formales, la cual tiene los siguientes indicadores: T-Registro, boleta de pago, control de asistencia. Obligaciones laborales sustanciales, la misma que incluye a los siguientes indicadores: remuneraciones, beneficios laborales y bonificaciones.

Escala de medición, especificar que las variables deben evaluarse utilizando cuatro tipos de escalas: a). Escalas nominales, toma estados reservados, no es posible establecer una jerarquía o un orden para la medición de las variables; b). Escalas ordinales, especifica una peculiaridad, pero de forma moderada; en un sentido de bueno a malo, c). Escala de razón, El cero (0) implica que no existe la categoría que se mide y d). Escala de intervalo, el valor de intervalo es igual al anterior. (pag.57).

Operacionalmente se indicó que las obligaciones laborales, surge como el resultado del contrato o relación laboral entre empleador y empleado, regidos por el régimen especial de construcción civil, bajo el cual existe la obligación de ambas partes para su cumplimiento.

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

La investigación se realiza en la empresa de construcción IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita

La población: como señala López, (2004) Constituye un grupo determinado de personas u objetos de los que se obtiene información mediante la investigación, puede estar constituido por personas, animales, artículos, documentación, entre otros. La empresa tiene un periodo de existencia y constitución en el año 2020. A raíz de la pandemia no tuvieron actividades de construcción en el año 2020 y 2021; en el año 2022 comenzaron con las actividades de construcción. Por lo tanto, el trabajo de investigación, la población está constituida por la documentación correspondiente a las planillas de construcción del primer trimestre 2022.

Muestra: Mendoza y Ramírez (2020) ratificaron que es un procedimiento que recopila la parte de la población a estudiar y sus resultados que queremos extrapolar a la población total; Este concepto es aplicable al nivel descriptivo del análisis documental, en el caso de la presente investigación se eligieron el primer trimestre por conveniencia y decisión de los autores. La muestra está constituida por la documentación y los cálculos de las planillas de los trabajadores de construcción correspondientes al primer trimestre 2022 de la empresa.

Muestreo: El tipo de muestreo para la investigación será no Probabilístico ya que, según Cárdenas, (2018) indica que en este tipo de muestreo se elige a la población que se encuentren en el área de investigación. En el caso de la presente investigación se aplicó el método de muestreo no probabilístico ya que se tomó la documentación de planillas de los trabajadores de construcción de la empresa.

Unidad de Análisis: En tal sentido, como unidad de Análisis será la documentación del cálculo y determinación de las planillas de los trabajadores de construcción del primer trimestre de la empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita.

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

En dicho estudio se aplicará la técnica análisis documental, según Hernández, (2019) conforma la actividad de discriminación de la

información enfocado a la obtención de datos relevantes, el análisis de la documentación ayuda a obtener el contenido con la menor cantidad de errores. Cabe recalcar que el instrumento aplicable será, la ficha de análisis documental. Anexo 2

### **3.5. Procedimientos.**

Para la elaboración del proyecto de investigación, se solicitó la autorización de del gerente de la empresa a fin de que nos brinde la facilidad del análisis de la documentación requerida, con la finalidad de concretar con el proyecto Seguidamente, se identificó diversas investigaciones y teorías ligadas a las variables del estudio presentado, como siguiente paso se recaudó y analizo información evaluando los puntos de los cuales se desea obtener una mayor aclaración.

Como última medida se elabora una ficha de análisis de datos de la documentación de planillas declaradas en el primer trimestre de la empresa de construcción IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita. Como han hecho todo el proceso. Autorización d la empresa todo

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

En la presente investigación tiene como método de análisis el método descriptivo transversal, por lo cual se aplicará un análisis documental de la documentación de planillas correspondientes al primer trimestre declarados por la empresa, donde se determinará si se cumplieron con las obligaciones formales y sustanciales. Como han procesado los datos

### **3.7. Aspectos éticos. Código de ética UCV versión 2022.**

Los aspectos éticos a utilizar en la investigación, según lo establece (Mora, 2016), son los siguientes, los mismos que serán aplicados durante todo nuestro proceso de investigación:

a) **Principio de Autonomía:** La participación de las unidades de análisis será de carácter voluntario, en la investigación puede retirarse en cualquier momento si considerase que cual quiera de sus derechos pudiera verse amenazado.

b) **Principio de no maleficencia:** Principio que afirma que no debe hacerse daño a los demás, se debe actuar con negligencia y prudencia.

c) **Principio de beneficencia:** este principio indica que la investigación siempre debe de aportar para bien.

d) **Principio de justicia:** Este principio se basa en que debe de existir la igualdad, la equidad, es decir tratar a todas las personas por igual, sin dar lugar a la discriminación al momento de realizar la investigación.

## IV. RESULTADOS

- 4.1. Objetivo General: “Determinar el nivel de cumplimiento de las obligaciones del régimen laboral de construcción en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, Primer trimestre 2022”

**Tabla 1**

*Frecuencia del cumplimiento de las Obligaciones labores de construcción.*

Objetivos Generales	F	%
Obligaciones laborales formales	5	75
Obligaciones laborales sustanciales	5	100

En esta investigación se analizó el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales tanto formales y sustanciales, para lo cual se solicitó a la empresa los siguientes documentos: Ficha de Registro Único de Contribuyentes, comprobantes de Información Registrada (CIR) de altas y bajas de T-Registro, reporte R01 (trabajadores – datos de ingresos, tributos y aportes, reporte R04 (tributos aportes y conceptos a cargo del trabajador), boletas de pago del primer trimestre 2022, reportes de control de asistencia del primer trimestre 2022, hojas de control de pagos del primer trimestre 2022. Seguidamente se procedió a revisar documentación obtenida de la empresa para determinar el nivel de cumplimiento de las obligaciones del régimen laboral de construcción civil, en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, periodo primer trimestre del año 2022.

Al culminar la verificación de la documentación proporcionada por la empresa: T registro Constancias de altas y bajas, boletas de pago, recibos por honorarios, reporte de transferencias y depósitos, de los meses enero, febrero y marzo del 2022 . En el análisis obtenido mediante la observación de nuestros dos objetivos se obtuvieron un 75% en el cumplimiento de obligaciones laborales formales y un 100% en sustanciales.

La diferencia marcada en las obligaciones formales se da debido a una carencia de personal enfocado a la regularización sistemática y entrega de

documentación exigidas por las normas. En síntesis, con la frecuencia de cumplimiento con las obligaciones sustanciales que obtuvieron un porcentaje del 100% de cumplimiento.

- 4.2. Objetivo Especifico 1: “Analizar las obligaciones laborales formales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, Primer Trimestre 2022”.

**Tabla 2**

*Frecuencia del cumplimiento de las Obligaciones formales*

Obligaciones formales	Si	No
Entrega de Boletín de información de los sistemas pensionarios de Afp y Onp.		X
Registro de trabajador en el T-registro.	X	
Entrega la constancia de alta y de baja del registro		X
Registro RETCC	X	
Registro RENOCC	X	
Entrega de boleta de pago	X	
Control de asistencia y horas extras	X	
Declaración del Pdt Plame	X	

**Tabla 3**

*Frecuencia del cumplimiento de las Obligaciones formales*

	F	%
Si	6	75%
No	2	25%
Total	8	100%

Interpretación de Resultados.

En correspondencia a la revisión de la información recaudada se halló que en un 75% se realiza el cumplimiento de las obligaciones formales y un 25% no cumplen con la obligación formal. Al respecto de la información obtenida, se halló

que la empresa al contratar nuevo personal inmediatamente se le registra al T-Registro de Sunat, sin embargo, no cumplen el plazo para la entregar la copia del boletín informativo a que se refiere el artículo 15 de la Ley 28991 a aquellos trabajadores no afiliados que ingresar a laborar por primera vez a un centro laboral, es de cinco (5) días hábiles siguientes de iniciada la relación laboral.

Por otra parte, cuenta con un control de asistencia y de horas extras diarias que es verificado por el trabajador. La empresa IPC Sucursal del Perú realizan las declaraciones de la planilla mensualmente según el cronograma de Sunat.

- 4.3. Objetivo Especifico 2: “Analizar las obligaciones laborales sustanciales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, primer trimestre 2022”

**Tabla 4**

*Nivel del cumplimiento de las Obligaciones sustanciales.*

OBLIGACIONES SUSTANCIALES	SI	NO
Revisión de las remuneraciones según CAPECCO	X	
Pago de remuneraciones según CAPECCO.	X	
Pago de beneficios laborales de construcción según CAPECCO.	X	
Pago de las aportaciones del trabajador	X	
Pago de las aportaciones del empleador	X	

**Tabla 5**

*Frecuencia del cumplimiento de las Obligaciones formales*

	F	%
Si	5	100%
No	0	0%
Total	5	100%

**Tabla 6***Comparativo del Jornal Básico con Capecco.*

	CATEGORIA	HORAS LABORADAS	IPC	CAPECCO	INDICADOR
Trabajador 1	Operario	48	445.80	445.80	CUMPLE
Trabajador 2	Operario	48	445.80	445.80	CUMPLE
Trabajador 3	Operario	48	445.80	445.80	CUMPLE
Trabajador 4	Peón	48	315.00	315.00	CUMPLE
Trabajador 5	Peón	48	315.00	315.00	CUMPLE
Trabajador 6	Oficial	48	350.70	350.70	CUMPLE
Trabajador 7	Operario	48	445.80	445.80	CUMPLE
Trabajador 8	Peón	48	315.00	315.00	CUMPLE
Trabajador 9	Oficial	48	350.70	350.70	CUMPLE
Trabajador 10	Oficial	48	350.70	350.70	CUMPLE
Trabajador 11	Operario	48	445.80	445.80	CUMPLE
Trabajador 12	Peón	48	315.00	315.00	CUMPLE
Trabajador 13	Operario	48	445.80	445.80	CUMPLE
Trabajador 14	Peón	48	315.00	315.00	CUMPLE
Trabajador 15	Operario	48	445.80	445.80	CUMPLE

Interpretación: Se observa el cumplimiento total respecto al jornal básico de acuerdo a la tabla de salarios de la CAPECCO, como observamos las horas laboradas son semanales.

En el caso de peón por cada día laborado según capecco le corresponde 52.50 soles, el trabajador recibió 315.00 soles (52.50 por 6 días) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

En el caso de Oficial por cada día laborado según capecco le corresponde 58.45 soles, el trabajador recibió 350.70 soles (58.45 por 6 días) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

En el caso de peón por cada día laborado según capecco le corresponde 74.30 soles, el trabajador recibió 445.80 soles (74.30 por 6 días) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO

**Tabla 7***Comparativo Jornal Dominical*

	CATEGORIA	IPC	CAPECCO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Trabajador 1	Operario	74.30	74.30	CUMPLE
Trabajador 2	Operario	74.30	74.30	CUMPLE
Trabajador 3	Operario	74.30	74.30	CUMPLE
Trabajador 4	Peón	52.50	52.50	CUMPLE
Trabajador 5	Peón	52.50	52.50	CUMPLE
Trabajador 6	Oficial	58.45	58.45	CUMPLE
Trabajador 7	Operario	74.30	74.30	CUMPLE
Trabajador 8	Peón	52.50	52.50	CUMPLE
Trabajador 9	Oficial	58.45	58.45	CUMPLE
Trabajador 10	Oficial	58.45	58.45	CUMPLE
Trabajador 11	Operario	74.30	74.30	CUMPLE
Trabajador 12	Peón	52.50	52.50	CUMPLE
Trabajador 13	Operario	74.30	74.30	CUMPLE
Trabajador 14	Peón	52.50	52.50	CUMPLE
Trabajador 15	Operario	74.30	74.30	CUMPLE

Interpretación: Se observa el cumplimiento total respecto al jornal dominical de acuerdo a la tabla de salarios de la CAPECCO, como observamos las horas laboradas son semanales.

En el caso de peón por cada día laborado según capecco le corresponde 8.75 soles como jornal dominical, el trabajador recibió 52.50 soles (8.75 por 6 días) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

En el caso de Oficial por cada día laborado según capecco le corresponde 9.74 soles como jornal dominical, el trabajador recibió 58.45 soles (9.74 por 6 días) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

En el caso de peón por cada día laborado según capecco le corresponde 12.38 soles como jornal dominical, el trabajador recibió 74.28 soles (12.38 por 6 días) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO

**Tabla 7***Comparativo Bonificación Única de construcción (BUC)*

	<b>CATEGORIA</b>	<b>IPC</b>	<b>CAPECCO</b>	<b>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</b>
<b>Trabajador 1</b>	Operario	142.68	142.68	CUMPLE
<b>Trabajador 2</b>	Operario	142.68	142.68	CUMPLE
<b>Trabajador 3</b>	Operario	142.68	142.68	CUMPLE
<b>Trabajador 4</b>	Peón	94.50	94.50	CUMPLE
<b>Trabajador 5</b>	Peón	94.50	94.50	CUMPLE
<b>Trabajador 6</b>	Oficial	105.24	105.24	CUMPLE
<b>Trabajador 7</b>	Operario	142.68	142.68	CUMPLE
<b>Trabajador 8</b>	Peón	94.50	94.50	CUMPLE
<b>Trabajador 9</b>	Oficial	105.24	105.24	CUMPLE
<b>Trabajador 10</b>	Oficial	105.24	105.24	CUMPLE
<b>Trabajador 11</b>	Operario	142.68	142.68	CUMPLE
<b>Trabajador 12</b>	Peón	94.50	94.50	CUMPLE
<b>Trabajador 13</b>	Operario	142.68	142.68	CUMPLE
<b>Trabajador 14</b>	Peón	94.50	94.50	CUMPLE
<b>Trabajador 15</b>	Operario	142.68	142.68	CUMPLE

Interpretación: Se observa el cumplimiento total respecto al jornal Bonificación Única de Construcción de acuerdo a la tabla de salarios de la CAPECCO, como observamos las horas laboradas son semanales.

En el caso de peón por cada día laborado según capecco le corresponde 15.75 soles como Bonificación Única de Construcción, el trabajador recibió 94.50 soles (15.75 por 6 días) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

En el caso de Oficial por cada día laborado según capecco le corresponde 17.54 soles como Bonificación Única de Construcción, el trabajador recibió 105.24 soles (17.54 por 6 días) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

En el caso de peón por cada día laborado según capecco le corresponde 23.78 soles como Bonificación Única de Construcción, el trabajador recibió 142.68 soles (23.78 por 6 días) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO

**Tabla 8*****Comparativo Bono por movilidad***

	CATEGORIA	IPC	CAPECCO	INDICADOR DE
		SANTA ANITA		
<b>Trabajador 1</b>	Operario	48.00	48.00	CUMPLE
<b>Trabajador 2</b>	Operario	48.00	48.00	CUMPLE
<b>Trabajador 3</b>	Operario	48.00	48.00	CUMPLE
<b>Trabajador 4</b>	Peón	48.00	48.00	CUMPLE
<b>Trabajador 5</b>	Peón	48.00	48.00	CUMPLE
<b>Trabajador 6</b>	Oficial	48.00	48.00	CUMPLE
<b>Trabajador 7</b>	Operario	48.00	48.00	CUMPLE
<b>Trabajador 8</b>	Peón	48.00	48.00	CUMPLE
<b>Trabajador 9</b>	Oficial	48.00	48.00	CUMPLE
<b>Trabajador 10</b>	Oficial	48.00	48.00	CUMPLE
<b>Trabajador 11</b>	Operario	48.00	48.00	CUMPLE
<b>Trabajador 12</b>	Peón	48.00	48.00	CUMPLE
<b>Trabajador 13</b>	Operario	48.00	48.00	CUMPLE
<b>Trabajador 14</b>	Peón	48.00	48.00	CUMPLE
<b>Trabajador 15</b>	Operario	48.00	48.00	CUMPLE

Interpretación: Se observa el cumplimiento total respecto de bono de Movilidad de acuerdo a la tabla de salarios de la CAPECCO, como observamos las horas laboradas son semanales.

En el caso de peón, Oficial y Operario le corresponde a 8.00 soles por cada día laborado (8.00 por 6 días laborados)

**Tabla 9**Comparativo Vacaciones

	CATEGORIA	IPC	CAPECCO	INDICADOR DE
		SANTA ANITA		
<b>Trabajador 1</b>	Operario	44.58	44.58	CUMPLE
<b>Trabajador 2</b>	Operario	44.58	44.58	CUMPLE
<b>Trabajador 3</b>	Operario	44.58	44.58	CUMPLE
<b>Trabajador 4</b>	Peón	31.50	31.50	CUMPLE
<b>Trabajador 5</b>	Peón	31.50	31.50	CUMPLE
<b>Trabajador 6</b>	Oficial	35.10	35.10	CUMPLE
<b>Trabajador 7</b>	Operario	44.58	44.58	CUMPLE
<b>Trabajador 8</b>	Peón	31.50	31.50	CUMPLE
<b>Trabajador 9</b>	Oficial	35.10	35.10	CUMPLE
<b>Trabajador 10</b>	Oficial	35.10	35.10	CUMPLE
<b>Trabajador 11</b>	Operario	44.58	44.58	CUMPLE
<b>Trabajador 12</b>	Peón	31.50	31.50	CUMPLE
<b>Trabajador 13</b>	Operario	44.58	44.58	CUMPLE
<b>Trabajador 14</b>	Peón	31.50	31.50	CUMPLE
<b>Trabajador 15</b>	Operario	44.58	44.58	CUMPLE

Interpretación: Se observa el cumplimiento total respecto al jornal vacacional de acuerdo a la tabla de salarios de la CAPECCO, como observamos las horas laboradas son semanales.

En el caso de peón por cada día laborado según capecco le corresponde 5.25 soles como jornal vacacional, el trabajador recibió 44.58 soles (5.25 por 6 días) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

En el caso de Oficial por cada día laborado según capecco le corresponde 5.85 soles como jornal vacacional, el trabajador recibió 35.10 soles (5.85 por 6 días) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

En el caso de peón por cada día laborado según capecco le corresponde 7.43 soles como jornal vacacional, el trabajador recibió 31.50 soles (7.43 por 6 días) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO

**Tabla 10***Comparativo Gratificaciones*

	CATEGORIA	HORAS LABORADAS	IPC SANTA ANITA	CAPECCO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
<b>Trabajador 1</b>	Operario	48	99.05	99.05	CUMPLE
<b>Trabajador 2</b>	Operario	48	99.05	99.05	CUMPLE
<b>Trabajador 3</b>	Operario	48	99.05	99.05	CUMPLE
<b>Trabajador 4</b>	Peón	48	70.00	70.00	CUMPLE
<b>Trabajador 5</b>	Peón	48	70.00	70.00	CUMPLE
<b>Trabajador 6</b>	Oficial	48	77.91	77.91	CUMPLE
<b>Trabajador 7</b>	Operario	48	99.05	99.05	CUMPLE
<b>Trabajador 8</b>	Peón	48	70.00	70.00	CUMPLE
<b>Trabajador 9</b>	Oficial	48	77.91	77.91	CUMPLE
<b>Trabajador 10</b>	Oficial	48	77.91	77.91	CUMPLE
<b>Trabajador 11</b>	Operario	48	99.05	99.05	CUMPLE
<b>Trabajador 12</b>	Peón	48	70.00	70.00	CUMPLE
<b>Trabajador 13</b>	Operario	48	99.05	99.05	CUMPLE
<b>Trabajador 14</b>	Peón	48	70.00	70.00	CUMPLE
<b>Trabajador 15</b>	Operario	48	99.05	99.05	CUMPLE

Interpretación: Se observa el cumplimiento total respecto a las gratificaciones de acuerdo a la tabla de salarios de la CAPECCO, como observamos las horas laboradas son semanales.

En el caso de peón por cada día laborado según capecco le corresponde 10.00 soles como gratificación, el trabajador recibió 70.00 soles (10.00 por 7 días) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

En el caso de Oficial por cada día laborado según capecco le corresponde 11.13 soles como gratificación, el trabajador recibió 77.91 soles (11.13 por 7 días) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

En el caso de peón por cada día laborado según capecco le corresponde 14.15 soles como gratificación, el trabajador recibió 99.05 soles (14.15 por 7 días) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

**Tabla 11**Comparativo Bonificación

	CATEGORIA	HORAS LABORADAS	IPC SANTA ANITA	CAPECCO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
<b>Trabajador 1</b>	Operario	48	8.91	8.91	CUMPLE
<b>Trabajador 2</b>	Operario	48	8.91	8.91	CUMPLE
<b>Trabajador 3</b>	Operario	48	8.91	8.91	CUMPLE
<b>Trabajador 4</b>	Peón	48	6.30	6.30	CUMPLE
<b>Trabajador 5</b>	Peón	48	6.30	6.30	CUMPLE
<b>Trabajador 6</b>	Oficial	48	7.01	7.01	CUMPLE
<b>Trabajador 7</b>	Operario	48	8.91	8.91	CUMPLE
<b>Trabajador 8</b>	Peón	48	6.30	6.30	CUMPLE
<b>Trabajador 9</b>	Oficial	48	7.01	7.01	CUMPLE
<b>Trabajador 10</b>	Oficial	48	7.01	7.01	CUMPLE
<b>Trabajador 11</b>	Operario	48	8.91	8.91	CUMPLE
<b>Trabajador 12</b>	Peón	48	6.30	6.30	CUMPLE
<b>Trabajador 13</b>	Operario	48	8.91	8.91	CUMPLE
<b>Trabajador 14</b>	Peón	48	6.30	6.30	CUMPLE
<b>Trabajador 15</b>	Operario	48	8.91	8.91	CUMPLE

Interpretación: Se observa el cumplimiento total respecto las bonificaciones de acuerdo a la tabla de salarios de la CAPECCO, como observamos las horas laboradas son semanales.

En el caso de peón le corresponde el 9% de las gratificaciones, el trabajador recibió 6.30 soles (70.00 por el 9%) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

En el caso de Oficial le corresponde el 9% de las gratificaciones, el trabajador recibió 7.01 soles (77.91 por el 9%) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

En el caso de Operario le corresponde el 9% de las gratificaciones, el trabajador recibió 8.91 soles (99.05 por el 9%) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

**Tabla 12***Comparativo Cts*

	CATEGORIA	IPC	CAPECCO	INDICADOR DE
		SANTA ANITA		
Trabajador 1	Operario	66.90	66.90	CUMPLE
Trabajador 2	Operario	66.90	66.90	CUMPLE
Trabajador 3	Operario	66.90	66.90	CUMPLE
Trabajador 4	Peón	47.28	47.28	CUMPLE
Trabajador 5	Peón	47.28	47.28	CUMPLE
Trabajador 6	Oficial	52.62	52.62	CUMPLE
Trabajador 7	Operario	66.90	66.90	CUMPLE
Trabajador 8	Peón	47.28	47.28	CUMPLE
Trabajador 9	Oficial	52.62	52.62	CUMPLE
Trabajador 10	Oficial	52.62	52.62	CUMPLE
Trabajador 11	Operario	66.90	66.90	CUMPLE
Trabajador 12	Peón	47.28	47.28	CUMPLE
Trabajador 13	Operario	66.90	66.90	CUMPLE
Trabajador 14	Peón	47.28	47.28	CUMPLE
Trabajador 15	Operario	66.90	66.90	CUMPLE

Interpretación: Se observa el cumplimiento total respecto las Cts de acuerdo a la tabla de salarios de la CAPECCO, como observamos las horas laboradas son semanales.

En el caso de peón por cada día laborado según capecco le corresponde 7.88 soles, el trabajador recibió 47.28 soles (7.88 por 6 días laborados) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

En el caso de Oficial por cada día laborado según capecco le corresponde 8.77 soles, el trabajador recibió 47.28 soles (52.62 por 6 días laborados) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

En el caso de Operario por cada día laborado según capecco le corresponde 11.15 soles, el trabajador recibió 66.90soles (11.15 por 6 días laborados) en los cuales la empresa IPC Sucursal del Perú cumple con el pago según la tabla Salarial CAPECCO.

## Horas extra

Dentro de los jornales laborados la empresa no contempla trabajos fuera de las horas reglamentadas los jornales son regulares y no se requieren trabajos extra.

**Tabla 13**

*Descuentos a los trabajadores de la empresa IPC Sucursal del Perú*

NOMBRES Y APELLIDOS	AFP U ONP	TOTA, SEMANAL	TOTAL, AFECTO	ONP	COMISION AFP	PRIMA AFP	APORTE OBLIGATORIO	APORTE VOLUNTARIO	CONAFOVICER	TOTAL, DESCUENTO	NETO A PAGAR	INDICADOR
<b>Trabajador 1</b>	AFP	930.22	707.36	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	10.40	10.40	919.82	CUMPLE
<b>Trabajador 2</b>	AFP	930.22	707.36	0.00	0.00	12.31	70.74	7.07	10.40	100.52	829,70	CUMPLE
<b>Trabajador 3</b>	ONP	930.22	707.36	91.96	0.00	0.00	0.00	0.00	10.40	102.36	827.86	CUMPLE
<b>Trabajador 4</b>	AFP	665.08	493.50	0.00	0.00	8.59	49.35	4.94	7.35	70.23	594.85	CUMPLE
<b>Trabajador 5</b>	AFP	665.08	493.50	0.00	0.00	8.59	49.35	4.94	7.35	70.23	594.85	CUMPLE
<b>Trabajador 6</b>	AFP	735.03	549.49	0.00	1.54	9.56	54.95	5.49	8.18	79.72	655.31	CUMPLE
<b>Trabajador 7</b>	ONP	930.22	707.36	91.96	0.00	0.00	0.00	0.00	10.40	102.36	827.86	CUMPLE
<b>Trabajador 8</b>	AFP	665.08	493.50	0.00	0.89	8.59	49.35	4.94	7.35	71.12	593.96	CUMPLE
<b>Trabajador 9</b>	AFP	735.03	549.49	0.00	0.00	9.56	54.95	5.49	8.18	78.18	656.85	CUMPLE
<b>Trabajador 10</b>	AFP	735.03	549.49	0.00	0.00	9.56	54.95	5.49	8.18	78.18	656.85	CUMPLE
<b>Trabajador 11</b>	ONP	930.22	707.36	91.96	0.00	0.00	0.00	0.00	10.40	102.36	827.86	CUMPLE
<b>Trabajador 12</b>	AFP	665.08	493,50	0.00	0,00	8.59	49.35	4.94	7.35	70.23	594.85	CUMPLE
<b>Trabajador 13</b>	AFP	930.22	707.36	0.00	1.27	12.31	70.74	7.07	10.40	101.79	828.43	CUMPLE
<b>Trabajador 14</b>	ONP	665.08	493,50	64.16	0.00	0.00	0.00	0.00	7.35	71.51	593.57	CUMPLE
<b>Trabajador 15</b>	AFP	930.22	707.36	0.00	1.98	12.31	70.74	7.07	10.40	102.50	827.72	CUMPLE

Interpretación: Se observa el cumplimiento total de los descuentos respectivos a cada trabajador. En el caso del Trabajador 1 observamos que no se le descuenta Afp ya que el trabajador se encuentra como Jubilación anticipada. Así mismo observamos que realizan el descuento respectivo a cada trabajador de CONAFOVICER del 2%.

**Figura 1**

*Constancia de presentación de la planilla de la empresa*

Constancia Formulario - 0601      Fecha: 26/04/2022

Identificación de la Transacción:

Número de Formulario : 0601  
Número de Orden : 1001559618  
Fecha de presentación : 26/04/2022

Detalles de la Declaración:

RUC : 20506454228  
Nombre o Razón Social : INGENIERIA PROYECTOS Y CONSTRUCCIONES IPC SUCURSAL  
Periodo : 202203  
Semana : 0  
Tipo de Declaración : Original  
Número de Trabajadores : 22.00  
Número de Pensionistas : 0.00  
Personal Cuarta Categoría : 11.00  
Personal Modalidad Formativa : 0.00  
Terceros : 0.00  
Regímenes Especiales : 0.00

Detalle de Tributos:

Tributo	Total Deuda	Monto Pago
3042 RENTA 4TA. CATEG. RETENCIONES	S/. 2,921	S/. 2,921
3052 RENTA 5TA. CATEG. RETENCIONES	S/. 27	S/. 0
5210 ESSALUD SED REGULAR	S/. 3,782	S/. 0
5310 SHF - LEY 19800	S/. 1,280	S/. 0
Total a Pagar	S/. 8,010	S/. 2,921

Detalle de Pago:

Banco : Visa  
Número de Operación : 1601552515  
Medio de Pago : Tarjeta de crédito o débito  
Fecha de Pago : 26/04/2022 20:24:25

En sentido a los objetivos establecidos en nuestra investigación, analizar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del régimen de construcción Civil en la empresa IPC Sucursal del Perú Santa Anita, en función a los resultados recolectados por la revisión realizada se identificaron que el nivel de cumplimiento referente a las obligaciones sustanciales y formales contemplan un cuasi completo cumplimiento de las mismas,

Dado que el objetivo específico obligaciones laborales formales es la que presenta 2 incidencias con respecto a las entregas de constancias e información a los trabajadores de la obra, una infracción leve respecto a las formalidades establecidas.

En función a que el segundo objetivo específico referente a las obligaciones laborales sustanciales se evaluaron las principales obligaciones, en

análisis detallado a la planilla y la relación directa de la subordinación, remuneración y prestación personal se contempla el correcto cumplimiento de los cálculos y pagos en relación a sus correctas funciones laborales, lo cual evidencia una buena estructura de identificación selección y tratamiento de los datos de cada trabajador.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general , determinar el nivel de cumplimiento de las obligaciones del régimen laboral de construcción en la empresa IPC Sucursal del Perú Santa Anita 2022 correspondiente al primer trimestre , en los resultados encontrados se visualiza un alto cumplimiento de los principales ítems sujetos a revisión, datos que al ser sujetos en comparación de Anaya (2017) en su tesis titulada Gestión de planillas de una empresa constructora , Lima 2017 , quien determinó que obtuvo que las empresas del rubro de la construcción civil no aplican correctamente las normas laborales debido a la falta de conocimiento de los mismos , así como la deficiencia del personal al momento de ejercer sus funciones al momento de la elaboración de las planillas ,a lo cual recomendó un sistema de control de planillas y sus principales obligaciones, con estos resultados se afirma que el proceso de cumplimiento por parte de la empresa y de su personal al momento de la elaboración de la planilla en base a los lineamientos formales y sustanciales del régimen laboral de construcción civil , son fundamentales para el cumplimiento de las obligaciones laborales . Por otro lado, Conforme a las disposiciones establecidas en el Decreto Supremo N.º 018-2007-TR, tiene como finalidad supervisar, mediante la inspección del trabajo, el cumplimiento de las normas laborales de los regímenes laborales privado y público, y desde el subsector empleo establecer sistemas de generación de información en materia de empleo, formación profesional y protección social.

En relación al objetivo específico Análisis de las obligaciones laborales formales de la empresa IPC sucursal del Perú Santa Anita 2022, en base a los datos encontrados denotan un alto porcentaje de cumplimiento en los requisitos formales de el régimen de construcción civil, en contraposición a lo indicado por Osorio y Gonzalo (2019) en su tesis Planilla Electrónica y Obligaciones Laborales en Empresas Constructoras , Huancayo 2018 , nos aclaran la importancia de la implementación de una estructura de planillas sistematizada que mejore el control y cumplimiento de los lineamientos formales de el régimen laboral, en consecuencia a los resultados se considera que es imperativo la implementación de un control por parte de un sistema informático para mejorar

los desajustes en contraste con el Decreto Supremo N° 008-2011 el sistema de adecuación por parte de las entidades del estado a fin de estar constantemente actualizados de acuerdo a los requerimientos de los contribuyentes T-registro y PLAME los principales declaratorias por parte del contribuyente.

Aunque los resultados encontrados en el segundo objetivo específico análisis de las obligaciones laborales sustanciales en la empresa IPC Sucursal del Perú santa Anita 2022 contemplan un elevado nivel de cumplimiento, Candela (2018) en su publicación Régimen Laboral Especial Construcción Civil 2017-2018 indican que los procedimientos reglamentarios propios de las obligaciones sustanciales no excluyen las prevenciones necesarias para futuras contingencias, con estas conclusiones es importante un control interno respecto a las obligaciones laborales sustanciales debido a la importancia de un correcto cálculo en las Decreto Legislativo Número 727 remuneraciones de los trabajadores cita sobre clima laboral. Los beneficios sociales que el Régimen de Construcción Civil otorga son múltiples detalla la importancia de las condiciones necesarias para la fomentación del empleo por la cuales garantiza los derechos de los trabajadores de los regímenes laborales.

## VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022, periodo primer trimestre -2022 comprende un elevado cumplimiento, debido a que se contempla en gran medida con las obligaciones y formalidades por parte de la empresa mismas que se verificaron con el análisis de los principales ítems detallados en el instrumento de evaluación aplicado.

2. El nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales del Régimen Construcción Civil en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022, periodo primer trimestre -2022, es que se tienen un correcto control en los registros de los trabajadores T-Registro, Registro de RETCC , registro del RENOCC , la entrega de las boletas de pagos y firmas completas ,Control de asistencias por parte de la empresa y las correctas declaraciones del PDT Plame , sin embargo se ubicaron dos inconsistencias por parte de la entrega del boletín informativo del sistema pensionario y entrega de las constancias de altas y bajas del del T-registro.

3. El nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales del Régimen Construcción Civil en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022, periodo primer trimestre -2022, es completo puesto que no se encontraron mayores evidencias de desentendimiento por parte del personal en el cumplimiento de las obligaciones sustanciales.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la gerencia de la empresa que debido a las funciones realizadas por la entidad en el rubro de la construcción civil y en sintonía con las diferentes obligaciones a las cuales está sujeto debido al riesgo y duración de las mismas, se ven en la necesidad de contar con el talento humano calificado en el área administrativa la cual garantice el cumplimiento de las normas y evitar posteriores represarías y/o multas. De esta manera evitando futuros costos económicos a la empresa y sus trabajadores.

Se recomienda a la gerencia de la empresa que es imperativo el cumplimiento de las formalidades que corresponden al momento de mantener informado al personal respecto a sus seguros, compensaciones, bonificaciones, etc. De las cuales el personal a cargo debe contar con pleno conocimiento de los temas a fin de afrontar cuestionamientos por parte de los obreros.

Se recomienda a la gerencia de la empresa elaborar historiales de requisitos en base a la solicitud de las obligaciones formales y requerimientos de los trabajadores dichos files contendrán la documentación individual del trabajador y ayudara a la entidad a mantener un control más adecuado, minimizando el riesgo de futuras infracciones por parte de las entidades reguladoras.

Se recomienda a la gerencia de la empresa seguir fortaleciendo la estructura de identificación de datos que brindan un mejor entendimiento al momento de calcular los sueldos y de más de los trabajadores, por ende, es importante mencionar que se reducen los errores y mejoran el clima laboral del personal administrativo con los obreros y operarios.

## **REFERENCIAS**

- Alvira, F. (2011). *Cuadernos Metodológicos. La encuesta, una perspectiva general metodológica* (Segunda ed.). Madrid: Centro de investigaciones sociológicas.  
[https://eva.fcs.edu.uy/pluginfile.php/117353/mod\\_resource/content/1/alvira\\_encuesta.pdf](https://eva.fcs.edu.uy/pluginfile.php/117353/mod_resource/content/1/alvira_encuesta.pdf)
- Anaya, I. (2017). *Gestión de planillas de una empresa constructora*, Lima 2017. [Tesis de Grado. Universidad Norbert Wiener ]  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1247>
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para su elaboración* (Primera ed.). Lima.
- Asesor Empresarial. (2016). *Regimen de Construcción Civil*. Lima: ENTRELÍNEAS S.R.L. <https://n9.cl/mmrz>
- Bernuy, O. (2022). Obligaciones formales - Documentos laborales. *Actualidad Empresarial*(487), 1-4.
- Caballero, W. (2019). *Regimen de construcción civil en la contratación de obreros y el incremento de la planilla de obreros y el incremento de la planilla de obreros del plan COPESCO del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2013 y 2014*. [Tesis de maestrías. Universidad Andina del Cusco ]  
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4312>
- Castellanos, N. (2020). *Análisis de la accidentalidad en el sector de la construcción en Colombia en el periodo comprendido de los años 2010 a 2016 Causas y riesgos de mayor frecuencia*. [Tesis de Grado. Universidad Nacional Abierta y a Distancia ]  
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35973>
- Diario Gestión. (23 de Marzo de 2022). La Cámara Peruana de la Construcción (Capeco) estimó que este año el PBI de este sector tendrá una caída producto de la crisis política. <https://gestion.pe/economia/capeco-sector-construccion-se-contrara-el-2022-producto-de-la-crisis-politica-noticia/?ref=gesr>
- Diazgranados, L. A., Perfán, E. A., Vallencilla, L. F., Diazgranados, C. M., Gomez, S., Montenegro, J. D., & Almanza, J. E. (2018). *Colección Jus*

- Laboral* (Primera ed.). [ Tesis de Grado, Universidad Católica de Colombia. ]  
<https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombia-cato.pdf>
- Escuela Nacional Sindical Pedro Huilca Tecse. (2020). *Derechos basicos de los Trabajadores del Régimen Especial de Construcción Civil*. Lima.  
<http://ftccperu.com/biblio/BV/ENSPHTCURSOS/CARTILLA%20LABORA L-web.pdf>
- González, D. C. (2017). La contratación laboral en el sector de la construcción en Colombia: ¿ventajas para quién? *Institución Universitaria ESUMER*, 6(7), 57-72.  
[https://repositorio.esumer.edu.co/jspui/bitstream/esumer/328/2/Esumer\\_contratacion.pdf](https://repositorio.esumer.edu.co/jspui/bitstream/esumer/328/2/Esumer_contratacion.pdf)
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%c3%a1ndez-%20Metodolog%c3%ada%20de%20la%20investigaci%c3%b3n.pdf>
- LP - Pasión por el Derecho. (22 de Noviembre de 2021). ¿Cómo es el régimen laboral de construcción civil? Bien explicado:  
<https://lpderecho.pe/regimen-laboral-construccion-civil/>
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74.
- Martínez, A. (2020). La planilla Electrónica y su incidencia en la gestion de personal de la empresa constructora FTR.COGESA - periodo 2017. Tesis de Grado. Universidad Ricardo Palma, Lima.  
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3336>
- Mora, L. (2015). Ethical and bioethical principles applied to the quality of nursing care. *Revista Cubana de Oftalmología*, 228-233.
- Portilla, L. M., Villa, C. L., & Arias, L. (2007). La teoría científica y su impacto en la empresa actual. *Scientia Et Technica*, XIII(35), 311-314.  
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84903554.pdf>

- Presidencia de la República. (1991, 8 de noviembre). *Decreto Legislativo N° 727*.  
Lima: Diario Oficial el Peruano.
- Richte, J. (2016). El trabajo en el derecho del trabajo. *Revista Latinoamericana de derecho social*(16), 179-215.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640271007.pdf>
- Salas, A. M. (2018). Análisis de la cultura tributaria en el sector de la construcción de la ciudad de Guayaquil. [ *Tesis de Grado*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil ]  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11747>
- Torres, E. (2019). *¿Estoy obligado a aceptar una modificación en mis condiciones laborales? La modificación sustancial en las condiciones de trabajo*. Sánchez abogados: <https://n9.cl/6dhxc>

## ANEXOS

### Anexo 1 Tabla de salarios y beneficios sociales para el régimen de construcción Civil.

<b>OPERARIO</b>					Indemniz.	Vacaciones
Jornal Básico	74.30	* 6 días	445.80	Diario	11.15	7.43
D.S.O.	12.38	* 6 días	74.28	Semanal	68.87	44.58
BUC 32%	23.78	* 6 días	142.68			
Bonif. Por movilidad	8.00	* 6 días	48.00			
<b>Total Salarios</b>			<b>710.76</b>	<b>Gratíf.</b>	<b>Fiest. Patrias</b>	<b>Fiest. Navid.</b>
ONP 13%			88.18	Diario	8.77	19.81
Conafotecer 2%			10.40	Mensual	263.10	594.40
<b>Pago Neto Semanal</b>			<b>614.20</b>	<b>Total</b>	<b>2,972.00</b>	<b>2,972.00</b>
				Ley N° 30034, con respecto a las gratificaciones del descuento del SNP o SPP. El 8% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador.		
<b>OFICIAL</b>					Indemniz.	Vacaciones
Jornal Básico	58.45	* 6 días	350.70	Diario	8.77	5.85
D.S.O.	9.74	* 6 días	58.45	Semanal	52.61	35.07
BUC 32%	17.54	* 6 días	105.21			
Bonif. Por movilidad	8.00	* 6 días	48.00			
<b>Total Salarios</b>			<b>562.36</b>	<b>Gratíf.</b>	<b>Fiest. Patrias</b>	<b>Fiest. Navid.</b>
ONP 13%			66.87	Diario	11.13	15.59
Conafotecer 2%			8.18	Mensual	334.00	457.60
<b>Pago Neto Semanal</b>			<b>487.31</b>	<b>Total</b>	<b>2,338.00</b>	<b>2,338.00</b>
				Ley N° 30034, con respecto a las gratificaciones del descuento del SNP o SPP. El 8% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador.		
<b>PEÓN</b>					Indemniz.	Vacaciones
Jornal Básico	52.50	* 6 días	315.00	Diario	7.98	5.25
D.S.O.	8.75	* 6 días	52.50	Semanal	47.25	31.50
BUC 32%	15.75	* 6 días	94.50			
Bonif. Por movilidad	8.00	* 6 días	48.00			
<b>Total Salarios</b>			<b>510.00</b>	<b>Gratíf.</b>	<b>Fiest. Patrias</b>	<b>Fiest. Navid.</b>
ONP 13%			60.08	Diario	10.00	14.00
Conafotecer 2%			7.35	Mensual	300.00	420.00
<b>Pago Neto Semanal</b>			<b>442.59</b>	<b>Total</b>	<b>2,100.00</b>	<b>2,100.00</b>
				Ley N° 30034, con respecto a las gratificaciones del descuento del SNP o SPP. El 8% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador.		
Asignación por Hijo			Horas Extras			
	Diario	Mensual	Simples	80%	100%	Indemnización
<b>OPERARIO</b>	6.19	185.75	9.29	14.88	18.50	1.39
<b>OFICIAL</b>	4.87	146.13	7.31	11.69	14.61	1.1
<b>PEÓN</b>	4.38	131.25	6.56	10.5	13.13	0.98

## Anexo 2 Operacionalización de la Variable.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumentos	Escala de Medición
Obligaciones laborales	Las obligaciones laborales es un derecho ganado por el trabajador y es una responsabilidad de la empresa, comprende la remuneración, gratificaciones, vacaciones, bonificaciones, beneficios sociales, entre otros (Richte, 2013)	Las obligaciones laborales en el régimen especial de construcción civil, surge de un contrato bilateral entre las partes; para medir el cumplimiento de las obligaciones se aplicará un cuestionario con la escala de Likert con el objetivo de medir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales.	Obligaciones laborales formales	T-Registro	Ficha de análisis documental	Escala de nominal
				Boleta de pago		
				Asistencia		
			Obligaciones laborales sustanciales	Remuneraciones		Escala de Likert
				Beneficios laborales		
				Bonificaciones		

### Anexo 3 Matriz de Consistencia

Análisis del Cumplimiento De Obligaciones Del Régimen Laboral De Construcción En La Empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita, 2022			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES Y MENCIONES	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es el análisis del cumplimiento de las obligaciones del régimen laboral de construcción en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es el análisis de las obligaciones laborales formales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, ¿2022?</p> <p>¿Cuál es el análisis de las obligaciones laborales sustanciales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Analizar el nivel de cumplimiento de las obligaciones del régimen laboral de construcción en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>1) Analizar las obligaciones laborales formales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022.</p> <p>2) analizar las obligaciones laborales sustanciales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <p><b>Obligaciones laborales formales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ T-Registro.</li> <li>✓ Boleta de pago.</li> <li>✓ Asistencia.</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <p><b>Obligaciones laborales sustanciales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Remuneraciones.</li> <li>✓ Beneficios laborales.</li> <li>✓ Bonificaciones.</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo y explicativo</p> <p><b>POBLACION</b></p> <p>La documentación de planillas declaradas correspondientes al primer trimestre 2022 de la empresa.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>Declaración de planillas, pago de remuneraciones.</p> <p>Tipo de muestreo No probabilístico</p> <p><b>TÉCNICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Análisis documental.</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ficha de Análisis Documental</li> </ul>

**Anexo 4** Números de trabajadores en la planilla de la empresa.

<i>Tipo de Trabajadores</i>	<i>N° de Trabajadores</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Empleados</i>	3	13.04%
<i>Obreros</i>	20	86.96%
<i>Total</i>	23	100%

**Anexo 5** Tipo de contrato de trabajo que vinculó a los trabajadores en el primer trimestre del año 2022..

<i>Tipo de Contrato</i>	<i>N° de Contratos</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Contrato laboral formal</i>	3	13.04%
<i>Contrato régimen laboral de construcción civil</i>	20	86.96%
<i>Total</i>	23	100%

**Anexo 6** Tipo de Categoría que se encontró los obreros en el primer trimestre del año 2022.

<i>Tipo de Contrato</i>	<i>N° de Contratos</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Operario</i>	9	45%
<i>Oficial</i>	4	20%
<i>Peón</i>	7	35%
<i>Total</i>	20	100%

**Anexo 7** Tipo de sistema pensionario que se encontró los obreros en el primer trimestre del año 2022.

<i>Tipo de Contrato</i>	<i>N° de Contratos</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>ONP</i>	6	30%
<i>AFP Integra Mixta</i>	9	45%
<i>AFP Profuturo Mixta</i>	2	10%
<i>AFP Prima Mixta</i>	2	10%
<i>Sin Régimen</i>	1	5%
<i>Total</i>	20	100%

**Anexo 8** Tipo de nacionalidad que se encontró en los obreros en el primer trimestre del año 2022.



**Anexo 10** Planilla del 10/01/2022 al 16/01/2022 de la empresa IPC Sucursal del Perú

NOMBRES Y APELLIDOS	DEL	AL	FECHA DE INGRESO	DIAS FERIADO	DIAS FALTADOS	TARDANZA HR.	SISTEMA PENSIONARIO	CATEGORIA
Trabajador 1	10/01/2022	16/01/2022	23/01/2022	0	0	0	Sin Régimen	Operario
Trabajador 2	10/01/2022	16/01/2022	23/01/2022	0	0	0	AFP Integra Mixta	Operario
Trabajador 3	10/01/2022	16/01/2022	23/01/2022	0	0	0	ONP	Operario
Trabajador 4	10/01/2022	16/01/2022	23/01/2022	0	0	0	AFP Integra Mixta	Peón
Trabajador 5	10/01/2022	16/01/2022	23/01/2022	0	0	0	AFP Integra Mixta	Peón
Trabajador 6	10/01/2022	16/01/2022	23/01/2022	0	0	0	AFP Profuturo Mixta	Oficial
Trabajador 7	10/01/2022	16/01/2022	23/01/2022	0	0	0	ONP	Operario
Trabajador 8	10/01/2022	16/01/2022	23/01/2022	0	0	0	AFP Prima Mixta	Peón
Trabajador 9	10/01/2022	16/01/2022	23/01/2022	0	0	0	AFP Integra Mixta	Oficial
Trabajador 10	10/01/2022	16/01/2022	23/01/2022	0	0	0	AFP Integra Mixta	Oficial
Trabajador 11	10/01/2022	16/01/2022	23/01/2022	0	0	0	ONP	Operario
Trabajador 12	10/01/2022	16/01/2022	23/01/2022	0	0	0	AFP Integra Mixta	Peón
Trabajador 13	10/01/2022	16/01/2022	23/01/2022	0	0	0	AFP Prima Mixta	Operario
Trabajador 14	10/01/2022	16/01/2022	23/01/2022	0	0	0	ONP	Peón
Trabajador 15	10/01/2022	16/01/2022	23/01/2022	0	0	0	AFP Profuturo Mixta	Operario



NOMBRES Y APELLIDOS	CATEGORIA	DIAS LABORADOS	JORNAL BASICO		DOMINICAL		BUC		MOVILIDAD	
			JORNAL DIARIO	JORNAL SEMANAL	JORNAL DIARIO	JORNAL SEMANAL	JORNAL DIARIO	JORNAL SEMANAL	JORNAL DIARIO	JORNAL SEMANAL
Trabajador 1	Operario	6	74.30	445.8	12.38	74.3	23.78	142.68	8.00	48.00
Trabajador 2	Operario	6	74.30	445.8	12.38	74.3	23.78	142.68	8.00	48.00
Trabajador 3	Operario	6	74.30	445.8	12.38	74.3	23.78	142.68	8.00	48.00
Trabajador 4	Peón	6	52.50	315	8.75	52.5	15.75	94.5	8.00	48.00
Trabajador 5	Peón	6	52.50	315	8.75	52.5	15.75	94.5	8.00	48.00
Trabajador 6	Oficial	6	58.45	350.7	9.74	58.45	23.78	105.24	8.00	48.00
Trabajador 7	Operario	6	74.30	445.8	12.38	74.3	23.78	142.68	8.00	48.00
Trabajador 8	Peón	6	52.50	315	8.75	52.5	15.75	94.5	8.00	48.00
Trabajador 9	Oficial	6	58.45	350.7	9.74	58.45	17.54	105.24	8.00	48.00
Trabajador 10	Oficial	6	58.45	350.7	9.74	58.45	17.54	105.24	8.00	48.00
Trabajador 11	Operario	6	74.30	445.8	12.38	74.3	23.78	142.68	8.00	48.00
Trabajador 12	Peón	6	52.50	315	8.75	52.5	15.75	94.5	8.00	48.00
Trabajador 13	Operario	6	74.30	445.8	12.38	74.3	23.78	142.68	8.00	48.00
Trabajador 14	Peón	6	52.50	315	8.75	52.5	15.75	94.5	8.00	48.00
Trabajador 15	Operario	6	74.30	445.8	12.38	74.3	23.78	142.68	8.00	48.00

NOMBRES Y APELLIDOS	CATEGORIA	HORAS LABORA DAS	VACACIONES		GRATIFICACIONES		BONIFICACION		IPC	CTS	
			JORNAL DIARIO	JORNAL SEMANAL	JORNAL DIARIO	JORNAL SEMANAL	JORNAL DIARIO	JORNAL SEMANAL	HORAS EXTRAS	JORNAL DIARIO	JORNAL SEMANAL
Trabajador 1	Operario	6	7.43	44.58	14.15	99.05	9%	8.91	0	11.15	66.9
Trabajador 2	Operario	6	7.43	44.58	14.15	99.05	9%	8.91	0	11.15	66.9
Trabajador 3	Operario	6	7.43	44.58	14.15	99.05	9%	8.91	0	11.15	66.9
Trabajador 4	Peón	6	5.25	31.5	10	70	9%	6.3	0	7.88	47.28
Trabajador 5	Peón	6	5.25	31.5	10	70	9%	6.3	0	7.88	47.28
Trabajador 6	Oficial	6	5.85	35.1	11.13	77.91	9%	7.01	0	8.77	52.62
Trabajador 7	Operario	6	7.43	44.58	14.15	99.05	9%	8.91	0	11.15	66.9
Trabajador 8	Peón	6	5.25	31.5	10	70	9%	6.3	0	7.88	47.28
Trabajador 9	Oficial	6	5.85	35.1	11.13	77.91	9%	7.01	0	8.77	52.62
Trabajador 10	Oficial	6	5.85	35.1	11.13	77.91	9%	7.01	0	8.77	52.62
Trabajador 11	Operario	6	7.43	44.58	14.15	99.05	9%	8.91	0	11.15	66.9
Trabajador 12	Peón	6	5.25	31.5	10	70	9%	6.3	0	7.88	47.28
Trabajador 13	Operario	6	7.43	44.58	14.15	99.05	9%	8.91	0	11.15	66.9
Trabajador 14	Peón	6	5.25	31.5	10	52.5	9%	52.5	0	7.88	47.28
Trabajador 15	Operario	6	7.43	44.58	14.15	74.3	9%	74.3	0	11.15	66.9

NOMBRES Y APELLIDOS	AFP U ONP	TOTA, SEMANA L	TOTAL AFECTO	ONP 13%	COMISION AFP	PRIMA AFP	APORTE OBLIGATORI O 10%	APORTE VOLUNTARIO	CONAFOVICER 2%	TOTAL DESCUENTO	NETO A PAGAR
Trabajador 1	Afp	930.22	707.36	0	0	0	0	0	10.4	10.4	919.82
Trabajador 2	Afp	930.22	707.36	0	0	12.31	70.74	7.07	10.4	100.52	829.7
Trabajador 3	Onp	930.22	707.36	91.96	0	0	0	0	10.4	102.36	827.86
Trabajador 4	Afp	665.08	493.5	0	0	8.59	49.35	4.94	7.35	70.23	594.85
Trabajador 5	Afp	665.08	493.5	0	0	8.59	49.35	4.94	7.35	70.23	594.85
Trabajador 6	Afp	735.03	549.49	0	1.54	9.56	54.95	5.49	8.18	79.72	655.31
Trabajador 7	Onp	930.22	707.36	91.96	0	0	0	0	10.4	102.36	827.86
Trabajador 8	Afp	665.08	493.5	0	0.89	8.59	49.35	4.94	7.35	71.12	593.96
Trabajador 9	Afp	735.03	549.49	0	0	9.56	54.95	5.49	8.18	78.18	656.85
Trabajador 10	Afp	735.03	549.49	0	0	9.56	54.95	5.49	8.18	78.18	656.85
Trabajador 11	Onp	930.22	707.36	91.96	0	0	0	0	10.4	102.36	827.86
Trabajador 12	Afp	665.08	493.5	0	0	8.59	49.35	4.94	7.35	70.23	594.85
Trabajador 13	Afp	930.22	707.36	0	1.27	12.31	70.74	7.07	10.4	101.79	828.43
Trabajador 14	Onp	665.08	493.5	64.16	0	0	0	0	7.35	71.51	593.57
Trabajador 15	Afp	930.22	707.36	0	1.98	12.31	70.74	7.07	10.4	102.5	827.72



## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20606454229
INGENIERIA PROYECTOS Y CONSTRUCCIONES IPC SUCURSAL DEL PERU	
Nombre del Titular o Representante legal: ARRISUEÑO CORDON DE SANGIACOMO ANAHI	
Nombres y Apellidos ARRISUEÑO CORDON DE SANGIACOMO ANAHI	DNI: 43794099

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ X ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Análisis del Cumplimiento De Obligaciones Del Régimen Laboral De Construcción En La Empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita, 2022	
Nombre del Programa Académico: <b>Escuela Profesional de Contabilidad</b>	
Autores: Nombres y Apellidos	DNI:
Ordoñez Laime, Rony	76268549
Vilcayauri Reyes, Lucero Dalia	76816296

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Calle el Pinzón 161 – Santa Anita

30 de abril del 2022

Ingeniería Proyectos y Construcciones  
IPC Sucursal del Perú  
Anahi Arrisueño Cordon de Sangiacomo  
Representante

Firma: \_\_\_\_\_

**ARRISUEÑO CORDON DE SANGIACOMO ANAHI**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



Señor(a): CPC JANEL LUISA ASECIO ALBORNOZ

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela contabilidad de la UCV, en la sede de Ate, Proyecto de Investigación del 9no ciclo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Contador.

El título del proyecto de investigación es: **“Análisis del Cumplimiento De Obligaciones Del Régimen Laboral De Construcción En La Empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he 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 mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Ordoñez Laime, Rony  
DNI N° 76268549

Vilcayauri Reyes, Lucero Dalia  
DNI N° 7681296

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Título: “Análisis del Cumplimiento De Obligaciones Del Régimen Laboral De Construcción En La Empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita, 2022”.**

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumentos	Escala de Medición
Obligaciones laborales	Las obligaciones laborales es un derecho ganado por el trabajador y es una responsabilidad de la empresa, comprende la remuneración, gratificaciones, vacaciones, bonificaciones, beneficios sociales, entre otros (Richte, 2013)	Las obligaciones laborales en el régimen especial de construcción civil, surge de un contrato bilateral entre las partes; para medir el cumplimiento de las obligaciones se aplicará un cuestionario con la escala de Likert con el objetivo de medir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales.	Obligaciones laborales formales	T-Registro	Ficha de análisis documental	Escala de razón
				Boleta de pago		
				Asistencia		
			Obligaciones laborales sustanciales	Remuneraciones		
				Beneficios laborales		
				Bonificaciones		

**MATRIZ DE CONSISTENCIA.**

<b>Análisis del Cumplimiento De Obligaciones Del Régimen Laboral De Construcción En La Empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita, 2022</b>			
<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES Y MENSIONES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es el análisis del cumplimiento de las obligaciones del régimen laboral de construcción en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es el análisis de las obligaciones laborales formales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, ¿2022?</p> <p>¿Cuál es el análisis de las obligaciones laborales sustanciales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Analizar el nivel de cumplimiento de las obligaciones del régimen laboral de construcción en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>1) Analizar las obligaciones laborales formales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022.</p> <p>2) analizar las obligaciones laborales sustanciales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022.</p>	<p><b>VARIABLE</b></p> <p><b>INDEPENDIENTE:</b></p> <p><b>Obligaciones laborales formales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ T-Registro.</li> <li>✓ Boleta de pago.</li> <li>✓ Asistencia.</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <p><b>Obligaciones laborales sustanciales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Remuneraciones.</li> <li>✓ Beneficios laborales.</li> <li>✓ Bonificaciones.</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo y explicativo</p> <p><b>POBLACION</b></p> <p>La documentación de planillas declaradas correspondientes al primer trimestre 2022 de la empresa.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>Declaración de planillas, pago de remuneraciones.</p> <p>Tipo de muestreo No probabilístico</p> <p><b>TÉCNICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Análisis documental.</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ficha de Análisis Documental</li> </ul>

## FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL

ENTIDAD: IPC Sucursal Del Perú

AREA: Recursos humanos.

La siguiente ficha de análisis documental es un instrumento de uso académico que permite observar de manera sistemática el objeto de la investigación titulada “**Análisis del Cumplimiento De Obligaciones Del Régimen Laboral De Construcción En La Empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita, 2022**”, teniendo pleno conocimiento que este trabajo forma parte de una investigación el cual será publicado en la web.

Hechos	FRECUENCIA		
	SI	NO	Observaciones
<b>Obligaciones laborales Formales</b>			
¿La empresa cumple con entregar al trabajador el Boletín de información de los sistemas pensionarios de Afp y Onp?			
¿La empresa cumple con consultar a los trabajadores si tienen hijos estudiando?			
¿La empresa cumple con entregar y firmar las boletas de pago?			
¿La empresa cumple con entregar y firmar el contrato según obra determinada?			
¿La empresa cumple con un control de asistencias?			
¿La empresa cumple con un control de horas de extras?			
<b>Obligaciones laborales Sustanciales</b>			
¿La empresa cumple con la revisión de las remuneraciones en base del contrato quien especifica las categorías – CAPECCO?			
¿La empresa cumple con el pago de remuneraciones según el contrato quien especifica las categorías – CAPECCO?			
¿La empresa cumple con el cálculo de los beneficios laborales de construcción civil según CAPECCO, como, dominical, movilidad, vacaciones trucas, cts., horas extras, asignación escolar, otros?			
¿La empresa cumple con el cálculo de los beneficios laborales de construcción civil según CAPECCO, como, bonificación (9%)?			
¿La empresa cumple con la revisión de la data de planillas elaborada y determinación de cumplimiento en función a sus beneficios laborales?			
Calculo y determinación de las bonificaciones de acuerdo a ley en la planilla			

**Observaciones:**

---

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador** CPC JANEL LUISA ASECIO ALBORNOZ    **DNI:**  
**10148526**

**Especialidad del validador:** **CONTABILIDAD TRIBUTARIA / LABORAL**

**Nº de años de Experiencia profesional:** **15 AÑOS**

**04 de julio del**

**<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**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ASENCIO ALBORNOZ, JANEL LUISA DNI 10148526	<b>CONTADOR PUBLICO</b> Fecha de diploma: 14/05/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
ASENCIO ALBORNOZ, JANEL LUISA DNI 10148526	<b>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES</b> Fecha de diploma: 20/05/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg, Marco Antonio Velasco Taipe

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela contabilidad de la UCV, en la sede de Ate, Proyecto de Investigación del 9no ciclo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Contador.

El título del proyecto de investigación es: **“Análisis del Cumplimiento De Obligaciones Del Régimen Laboral De Construcción En La Empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he 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 mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Ordoñez Laime, Rony  
DNI N° 76268549

Vilcayauri Reyes, Lucero Dalia  
DNI N° 7681296

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Título: “Análisis del Cumplimiento De Obligaciones Del Régimen Laboral De Construcción En La Empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita, 2022”.**

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumentos	Escala de Medición
Obligaciones laborales	Las obligaciones laborales es un derecho ganado por el trabajador y es una responsabilidad de la empresa, comprende la remuneración, gratificaciones, vacaciones, bonificaciones, beneficios sociales, entre otros (Richte, 2013)	Las obligaciones laborales en el régimen especial de construcción civil, surge de un contrato bilateral entre las partes; para medir el cumplimiento de las obligaciones se aplicará un cuestionario con la escala de Likert con el objetivo de medir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales.	Obligaciones laborales formales	T-Registro	Ficha de análisis documental	Escala de nominal
				Boleta de pago		
				Asistencia		
			Obligaciones laborales sustanciales	Remuneraciones		Escala de razón
				Beneficios laborales		
				Bonificaciones		

**MATRIZ DE CONSISTENCIA.**

<b>Análisis del Cumplimiento De Obligaciones Del Régimen Laboral De Construcción En La Empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita, 2022</b>			
<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES Y MENCIONES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es el análisis del cumplimiento de las obligaciones del régimen laboral de construcción en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es el análisis de las obligaciones laborales formales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, ¿2022?</p> <p>¿Cuál es el análisis de las obligaciones laborales sustanciales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Analizar el nivel de cumplimiento de las obligaciones del régimen laboral de construcción en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>1) Analizar las obligaciones laborales formales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022.</p> <p>2) analizar las obligaciones laborales sustanciales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <p><b>Obligaciones laborales formales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ T-Registro.</li> <li>✓ Boleta de pago.</li> <li>✓ Asistencia.</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <p><b>Obligaciones laborales sustanciales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Remuneraciones.</li> <li>✓ Beneficios laborales.</li> <li>✓ Bonificaciones.</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo y explicativo</p> <p><b>POBLACION</b></p> <p>La documentación de planillas declaradas correspondientes al primer trimestre 2022 de la empresa.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>Declaración de planillas, pago de remuneraciones.</p> <p>Tipo de muestreo No probabilístico</p> <p><b>TÉCNICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Análisis documental.</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ficha de Análisis Documental</li> </ul>

## FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL

ENTIDAD: IPC Sucursal Del Perú

AREA: Recursos humanos.

La siguiente ficha de análisis documental es un instrumento de uso académico que permite observar de manera sistemática el objeto de la investigación titulada “**Análisis del Cumplimiento De Obligaciones Del Régimen Laboral De Construcción En La Empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita, 2022**”, teniendo pleno conocimiento que este trabajo forma parte de una investigación el cual será publicado en la web.

Hechos	FRECUENCIA		
	SI	NO	Observaciones
<b>Obligaciones laborales Formales</b>			
¿La empresa cumple con entregar al trabajador el Boletín de información de los sistemas pensionarios de Afp y Onp?			
¿La empresa cumple con consultar a los trabajadores si tienen hijos estudiando?			
¿La empresa cumple con entregar y firmar las boletas de pago?			
¿La empresa cumple con entregar y firmar el contrato según obra determinada?			
¿La empresa cumple con un control de asistencias?			
¿La empresa cumple con un control de horas de extras?			
<b>Obligaciones laborales Sustanciales</b>			
¿La empresa cumple con la revisión de las remuneraciones en base del contrato quien especifica las categorías – CAPECCO?			
¿La empresa cumple con el pago de remuneraciones según el contrato quien especifica las categorías – CAPECCO?			
¿La empresa cumple con el cálculo de los beneficios laborales de construcción civil según CAPECCO, como, dominical, movilidad, vacaciones trucas, cts., horas extras, asignación escolar, otros?			
¿La empresa cumple con el cálculo de los beneficios laborales de construcción civil según CAPECCO, como, bonificación (9%)?			
¿La empresa cumple con la revisión de la data de planillas elaborada y determinación de cumplimiento en función a sus beneficios laborales?			
Calculo y determinación de las bonificaciones de acuerdo a ley en la planilla			

**Observaciones:**

---

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Mg, Marco Antonio Velasco Taipe      **DNI: 08309316**

**Especialidad del validador: CONTABILIDAD TRIBUTARIA / LABORAL**

**Nº de años de Experiencia profesional: 15 AÑOS**

**04 de julio del**

<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**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VELASCO TAIPE, MARCO ANTONIO <b>DNI 08309316</b>	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN</b> Fecha de diploma: 20/12/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/03/2015 Fecha egreso: 29/12/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
VELASCO TAIPE, MARCO ANTONIO <b>DNI 08309316</b>	<b>BACHILLER EN CONTABILIDAD</b> Fecha de diploma: 23/07/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <b>PERU</b>
VELASCO TAIPE, MARCO ANTONIO <b>DNI 08309316</b>	<b>CONTADOR PUBLICO</b> Fecha de diploma: 29/10/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <b>PERU</b>
VELASCO TAIPE, MARCO ANTONIO <b>DNI 08309316</b>	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ECONÓMICAS</b> Fecha de diploma: 19/09/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/03/1988 Fecha egreso: 31/03/2010	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
VELASCO TAIPE, MARCO ANTONIO <b>DNI 08309316</b>	<b>ABOGADO</b> Fecha de diploma: 16/04/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <b>PERU</b>
VELASCO TAIPE, MARCO ANTONIO <b>DNI 08309316</b>	<b>MAESTRO EN TRIBUTACIÓN</b> Fecha de diploma: 05/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 11/09/2009 Fecha egreso: 06/01/2010	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Saldaña Saavedra Juana Ysabel

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela contabilidad de la UCV, en la sede de Ate, Proyecto de Investigación del 9no ciclo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Contador.

El título del proyecto de investigación es: **“Análisis del Cumplimiento De Obligaciones Del Régimen Laboral De Construcción En La Empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he 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 mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Ordoñez Laime, Rony  
DNI N° 76268549

Vilcayauri Reyes, Lucero Dalia  
DNI N° 7681296

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Título: “Análisis del Cumplimiento De Obligaciones Del Régimen Laboral De Construcción En La Empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita, 2022”.**

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumentos	Escala de Medición
Obligaciones laborales	Las obligaciones laborales es un derecho ganado por el trabajador y es una responsabilidad de la empresa, comprende la remuneración, gratificaciones, vacaciones, bonificaciones, beneficios sociales, entre otros (Richte, 2013)	Las obligaciones laborales en el régimen especial de construcción civil, surge de un contrato bilateral entre las partes; para medir el cumplimiento de las obligaciones se aplicará un cuestionario con la escala de Likert con el objetivo de medir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales.	Obligaciones laborales formales	T-Registro	Ficha de análisis documental	Escala de nominal
				Boleta de pago		
				Asistencia		
			Obligaciones laborales sustanciales	Remuneraciones		Escala de razón
				Beneficios laborales		
				Bonificaciones		

**MATRIZ DE CONSISTENCIA.**

<b>Análisis del Cumplimiento De Obligaciones Del Régimen Laboral De Construcción En La Empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita, 2022</b>			
<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES Y MENCIONES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es el análisis del cumplimiento de las obligaciones del régimen laboral de construcción en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> ¿Cuál es el análisis de las obligaciones laborales formales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, ¿2022?  ¿Cuál es el análisis de las obligaciones laborales sustanciales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Analizar el nivel de cumplimiento de las obligaciones del régimen laboral de construcción en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> 1) Analizar las obligaciones laborales formales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022. 2) analizar las obligaciones laborales sustanciales en la empresa IPC Sucursal del Perú, Santa Anita, 2022.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> <b>Obligaciones laborales formales:</b> ✓ T-Registro. ✓ Boleta de pago. ✓ Asistencia.</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> <b>Obligaciones laborales sustanciales:</b> ✓ Remuneraciones. ✓ Beneficios laborales. ✓ Bonificaciones.</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b> Aplicada</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b> No experimental <b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo y explicativo</p> <p><b>POBLACION</b> La documentación de planillas declaradas correspondientes al primer trimestre 2022 de la empresa.</p> <p><b>MUESTRA</b> Declaración de planillas, pago de remuneraciones. Tipo de muestreo No probabilístico</p> <p><b>TÉCNICAS</b> ✓ Análisis documental.</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b> ✓ Ficha de Análisis Documental</p>

## FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL

ENTIDAD: IPC Sucursal Del Perú

AREA: Recursos humanos.

La siguiente ficha de análisis documental es un instrumento de uso académico que permite observar de manera sistemática el objeto de la investigación titulada “**Análisis del Cumplimiento De Obligaciones Del Régimen Laboral De Construcción En La Empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita, 2022**”, teniendo pleno conocimiento que este trabajo forma parte de una investigación el cual será publicado en la web.

Hechos	FRECUENCIA		
	SI	NO	Observaciones
<b>Obligaciones laborales Formales</b>			
¿La empresa cumple con entregar al trabajador el Boletín de información de los sistemas pensionarios de Afp y Onp?			
¿La empresa cumple con consultar a los trabajadores si tienen hijos estudiando?			
¿La empresa cumple con entregar y firmar las boletas de pago?			
¿La empresa cumple con entregar y firmar el contrato según obra determinada?			
¿La empresa cumple con un control de asistencias?			
¿La empresa cumple con un control de horas de extras?			
<b>Obligaciones laborales Sustanciales</b>			
¿La empresa cumple con la revisión de las remuneraciones en base del contrato quien especifica las categorías – CAPECCO?			
¿La empresa cumple con el pago de remuneraciones según el contrato quien especifica las categorías – CAPECCO?			
¿La empresa cumple con el cálculo de los beneficios laborales de construcción civil según CAPECCO, como, dominical, movilidad, vacaciones trucas, cts., horas extras, asignación escolar, otros?			
¿La empresa cumple con el cálculo de los beneficios laborales de construcción civil según CAPECCO, como, bonificación (9%)?			
¿La empresa cumple con la revisión de la data de planillas elaborada y determinación de cumplimiento en función a sus beneficios laborales?			
Calculo y determinación de las bonificaciones de acuerdo a ley en la planilla			

**Observaciones:**

---

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Mg. Saldaña Saavedra Juana Ysabel **DNI: 18099865**

**Especialidad del validador: CONTADOR PUBLICO Y MAESTRA EN GESTION PUBLICA**

**Nº de años de Experiencia profesional: 10 AÑOS**

**04 de julio del**

**<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**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SALDAÑA SAAVEDRA, JUANA YSABEL DNI 18099865	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 10/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 15/03/2014 Fecha egreso: 15/07/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
SALDAÑA SAAVEDRA, JUANA YSABEL DNI 18099865	<b>CONTADOR PÚBLICO</b>  Fecha de diploma: 17/09/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
SALDAÑA SAAVEDRA, JUANA YSABEL DNI 18099865	<b>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES</b>  Fecha de diploma: 15/06/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, SALAZAR QUISPE VICTOR ABEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Análisis del Cumplimiento De Obligaciones Del Régimen Laboral De Construcción En La Empresa IPC Sucursal Del Perú, Santa Anita, 2022", cuyos autores son ORDOÑEZ LAIME RONY, VILCAYAURI REYES LUCERO DALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 23 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SALAZAR QUISPE VICTOR ABEL <b>DNI:</b> 18039498 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0142-6604	Firmado electrónicamente por: VSALAZARQ el 15- 12-2022 14:53:16

Código documento Trilce: TRI - 0452351