



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de planillas y sus obligaciones laborales, en una empresa
constructora, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

AUTORAS:

Huaylla Cuenca, Vania del Rocio (orcid.org/0000-0002-2034-5474)

Zavaleta Chavez, Melissa Teresa (orcid.org/0000-0002-7741-5023)

ASESORA:

Dra. Grijalva Salazar, Rosario Violeta (orcid.org/0000-0001-9329-907X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Tributación

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GRIJALVA SALAZAR ROSARIO VIOLETA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de planillas y sus obligaciones laborales, en una empresa constructora, lima 2023", cuyos autores son ZAVALETA CHAVEZ MELISSA TERESA, HUAYLLA CUENCA VANIA DEL ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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, 20 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GRIJALVA SALAZAR ROSARIO VIOLETA DNI: 09629044 ORCID: 0000-0001-9329-907X	Firmado electrónicamente por: RGRIJALVASA el 20- 06-2024 19:15:12

Código documento Trilce: TRI - 0767449



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ZVALETA CHAVEZ MELISSA TERESA, HUAYLLA CUENCA VANIA DEL ROCIO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de planillas y sus obligaciones laborales, en una empresa constructora, lima 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MELISSA TERESA ZVALETA CHAVEZ DNI: 72813601 ORCID: 0000-0002-7741-5023	Firmado electrónicamente por: MZVALETAC2 el 20-06-2024 22:31:46
VANIA DEL ROCIO HUAYLLA CUENCA DNI: 75926817 ORCID: 0000-0002-2034-5474	Firmado electrónicamente por: DHUAYLLACU20 el 20-06-2024 22:34:27

Código documento Trilce: TRI - 0767448

DEDICATORIA

Me gustaría dedicar este trabajo de investigación a aquellos individuos que han influido de manera notable en mi crecimiento tanto académico como personal. Quiero expresar un reconocimiento especial a mis padres, quienes han brindado amor incondicional, apoyo constante y han realizado sacrificios inquebrantables en mi nombre.

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer sinceramente a los profesores Dra. Grijalva Salazar, Rosario, y Dr. CPC Orihuela Ríos, Natividad, por su invaluable orientación y apoyo durante el desarrollo de esta tesis. Su dedicación, conocimiento y paciencia fueron fundamentales para enriquecer nuestro trabajo y guiarnos hacia el éxito académico. Estamos agradecidos por haber tenido el privilegio de aprender de su experiencia y sabiduría.

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS ASESORES.	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.	vi
ÍNDICE DE TABLAS.	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.	viii
RESUMEN.	ix
ABSTRACT.	x
I INTRODUCCIÓN.....	1
II METODOLOGÍA.....	12
III RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	20
IV CONCLUSIONES.....	32
V RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla N° 1: Escala de Likert	15
Tabla N° 2: Estratificación de la muestra	16
Tabla N° 3: Validación de expertos	17
Tabla N° 4: Escala de fiabilidad del instrumento	17
Tabla N° 5: Alfa de Cronbach de la variable Independiente - Gestión de planillas	18
Tabla N° 6: Alfa de Cronbach de la variable Independiente - Obligaciones laborales	18
Tabla N° 7: Puedes explicar de manera sencilla cuáles son los acuerdos contractuales que has establecido con la empresa al comenzar tu trabajo	20
Tabla N° 8: Has recibido alguna retroalimentación sobre tu desempeño en el trabajo	21
Tabla N° 9: Cuánto sabes sobre las bonificaciones disponibles en la empresa ...	22
Tabla N° 10: Conoces las políticas de la empresa en relación con sanciones o penalizaciones en caso de incumplimiento	23
Tabla N° 11: Estás al tanto de los beneficios que la empresa ofrece en cumplimiento con las leyes laborales	24
Tabla N° 12: Te aseguras de que tu salario cumpla con el mínimo establecido por la ley	25
Tabla N° 13: La empresa otorga gratificaciones de acuerdo con la normativa laboral	26
Tabla N° 14: Estás al tanto de los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	27
Tabla N° 15: Participas en programas de formación o capacitación ofrecidos por el Sencico	28
Tabla N° 16: La empresa realiza evaluaciones periódicas y busca constantemente mejoras en las condiciones laborales.....	29
Tabla N° 17: Prueba de normalidad.....	30
Tabla N° 18: Como Hipótesis General.....	30
Tabla N° 19: Hipótesis Específica i	30
Tabla N° 20: Hipótesis Específica ii	30
Tabla N° 21: Hipótesis Específica iii	30

Índice de figuras

Figura N° 1: Puedes explicar de manera sencilla cuáles son los acuerdos contractuales que has establecido con la empresa al comenzar tu trabajo	20
Figura N° 2: Has recibido alguna retroalimentación sobre tu desempeño en el trabajo	21
Figura N° 3: Cuánto sabes sobre las bonificaciones disponibles en la empresa .	22
Figura N° 4: Conoces las políticas de la empresa en relación con sanciones o penalizaciones en caso de incumplimiento	23
Figura N° 5: Estás al tanto de los beneficios que la empresa ofrece en cumplimiento con las leyes laborales	24
Figura N° 6: Te aseguras de que tu salario cumpla con el mínimo establecido por la ley	25
Figura N° 7: La empresa otorga gratificaciones de acuerdo con la normativa laboral	26
Figura N° 8: Estás al tanto de los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	27
Figura N° 9: Participas en programas de formación o capacitación ofrecidos por el Sencico	29
Figura N° 10: La empresa realiza evaluaciones periódicas y busca constantemente mejoras en las condiciones laborales.....	29

RESUMEN

La presente investigación aborda los problemas que enfrentan los empleados de las empresas en relación con la gestión de planillas y sus obligaciones laborales, especialmente cuando los pagos no se realizan a tiempo, el trato de los ejecutivos con sus trabajadores, etc.

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental descriptivo-correlacional de corte transversal. La muestra incluyó que las áreas serían de RRHH, Tesorería, Contabilidad y Legal. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario de 20 ítems que abarcaba dos variables, que son Gestión de planillas y obligaciones laborales, el cual fue validado por expertos y evaluado en términos de confiabilidad.

Finalmente, los resultados indicaron que indemnizar las obligaciones de los empleados de las empresas constructoras contribuyó a reducir el tiempo de elaboración de las planillas de pago, mejorando así el proceso de remuneración y el desempeño laboral de los empleados dentro de las entidades.

Palabras clave: Beneficios, Gestión de planillas, Remuneraciones, Obligación labora.

ABSTRACT

The present research addresses the problems faced by company employees regarding payroll management and their labor obligations, especially when payments are not made on time, the treatment of executives towards their workers, etc.

The study adopted a quantitative approach with a non-experimental descriptive-correlational cross-sectional design. The sample included the areas of HR, Treasury, Accounting, and Legal. For data collection, a 20-item questionnaire was used, covering two variables: payroll management and labor obligations, which was validated by experts and assessed for reliability.

Finally, the results indicated that indemnifying the obligations of employees in construction companies helped reduce the time spent on payroll preparation, thus improving the remuneration process and the job performance of employees within the entities.

Keywords: Benefits, Payroll management, Compensation, Labor obligation.

I INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en Bolivia, aporta al avance de las capacidades, análisis y procesos para optimizar la administración de las nóminas. Este proceso se realiza conforme a las normativas legales y se lleva a cabo en los plazos predefinidos con el objetivo de lograr eficiencia. Es esencial que los encargados se ocupen de manera oportuna de lo planificado, especialmente en lo que respecta a los pagos gestionados por las empresas (Pomier, 2021).

Este tipo de situación no es exclusivo de Europa; También se ha observado en Sudamérica, especialmente en Bolivia. Una empresa venezolana que se responsabiliza de la construcción y renovación de carreteras en Cochabamba llevó a cabo la contratación de personal para este proyecto. Sin embargo, estas personas no fueron formalmente contratadas ni se les incluyó en la nómina de la empresa. Trabajaron durante un año y dos meses sin recibir salario alguno ni disfrutar de beneficios laborales, en espera de que la empresa venezolana envíe el pago. Hasta el momento, no ha habido ninguna entidad boliviana que haya supervisado o regulado esta empresa. (Erbol, 2017).

Indican que, el humano es considerado como un fundamento esencial en cualquier tipo de constitución, ya sea recurso público o privado. Para lograr resultados sobresalientes, estas organizaciones optan por seleccionar empleados cualificados que puedan ocupar diversas posiciones dentro de las empresas. No obstante, en el área de RRHH ha representado un desafío significativo para muchas empresas, ya que no han logrado mantener a sus empleados comprometidos y plenamente involucrados en sus roles laborales. Esto ha dado lugar a sentimientos de insatisfacción debido a la falta de capacitación y a la escasez de programas de motivación que puedan cooperar a la ganancia de los frutos esperados por la empresa y al desarrollo profesional y académico de sus empleados. Por lo tanto, los autores sugieren la implementación de una muestra del área de recursos humanos conveniente que pueda mejorar el rendimiento laboral, asegurando la presencia de un empleado altamente competente que satisfaga las expectativas laborales de la empresa. (Castro, y Delgado, 2020)

Además en España, algunas las empresas de construcción utilizan a personal de manera externa que no se encuentran inscritos en la planilla, por lo cual la búsqueda de este personal solo para la mano de obra de la empresa son engañadas y manipuladas ya sean inmigrantes sin documentación personas que por generar más ingresos no necesitan estar en bajo un contrato, por lo que se genera un pago informal e ignorando los acuerdos de normas legales y tributarias deberían ser registrados en planilla de acuerdo a ley (Caldentey, 2017).

A nivel local, Nos informa, la importancia de la gestión en planilla está vinculada al pago que se realiza a los trabajadores de la empresa, por esta razón se debe de efectuar con el correcto desarrollo de ello de manera puntual con el motivo de fomentar una mejor eficacia a los trabajadores en lo laboral de manera que ello influya en su desempeño (Romero, 2019).

En su investigación abordó que el propósito de evaluar la conexión entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Utilizaron un enfoque de investigación aplicada, de naturaleza no experimental y de carácter descriptivo y correlativo. Los resultados que se obtuvieron dan evidencia una gran parte de los encuestados señaló que el área de recursos humanos no está siendo efectiva, mientras que un porcentaje mínimo ha demostrado que es adecuado. Esto se relaciona con la percepción de que los líderes no cumplen con los requisitos estipulados por las normativas legales. Como conclusión, se determina que existe una sociedad relevante entre ambas variables del área de recursos humanos y el desempeño laboral, ya que el cálculo calculado supera el valor de 0,70. (Paz, 2020).

El autor destacó que en la mayoría de situaciones, se observa que, en muchas empresas constructoras, los empleados que son invitados a programas de formación en la cual no son sometidos a pruebas que midan su compromiso con respecto a su asistencia. En consecuencia, no recibirá la motivación necesaria para comprometerse con su formación y mejorar su rendimiento laboral. En su lugar, asisten a estos programas por obligación en lugar de hacerlo por convicción. Esto ha llevado a una falta de comunicación entre los empleadores y colaboradores de la industria de la construcción. En la cual el autor argumenta que la falta de incentivos por parte de los trabajadores es una de las razones clave por las cuales los

empleados no se sienten implicados con los intereses de la empresa. Como resultado, su desempeño no es eficaz ni eficiente. (Ramírez, 2018).

A nivel nacional, El proceso de gestión de nóminas presenta algunas deficiencias notables, como la falta de un control adecuado. En diversos casos, numerosas operaciones influyen en los abonos de los trabajadores, lo que significa que, al finalizar el proceso de nómina, se detectan errores que deben ser corregidos. Estos errores suelen ser identificados en el departamento de contabilidad, lo que lleva a la necesidad de volver a procesar las nóminas y cancelar los pagos. Los procesos de nómina consisten en una serie de actividades que deben llevarse a cabo de manera secuencial y dentro de un plazo específico. (Balladares,2018).

En su investigación, nos comentan que abordaron la necesidad de esclarecer la vinculación entre la gestión de RRHH y el desempeño laboral. La metodología empleada se caracterizó como descriptiva correlacional de corte transversal, utilizando encuestas dirigidas a 36 empleados. Los resultados principales indicaron que la mayoría de los encuestados señalaron la ausencia de formación o capacitación previa a la asignación de sus puestos de trabajo, y que no se asignan roles considerando sus aptitudes específicas. Esta carencia incide directamente en el nivel de desempeño, generando insatisfacción y falta de motivación entre los trabajadores. Como conclusión, la prueba de evaluación reveló un Chi cuadrado del 12,95%, indicando una relación significativa entre las variables analizadas. (Castañeda y Cruzado, 2018)

En esta investigación se tiene como justificación teórica La gestión eficiente de planillas y el cumplimiento de obligaciones laborales son esenciales para la estabilidad financiera de las empresas. En el sector de construcción, estas tareas se vuelven aún más críticas. La investigación teórica proporcionará una comprensión profunda de las mejores prácticas y tendencias actuales en el área de RRHH, sirviendo como base para decisiones estratégicas.

En esta investigación se tiene como justificación practica un enfoque práctico, la investigación aborda los desafíos operativos y legales específicos que enfrentan las empresas constructoras en Lima. Este estudio busca ofrecer soluciones prácticas

y valiosas perspectivas para mejorar la eficiencia operativa y garantizar el cumplimiento normativo.

En esta investigación se tiene como justificación metodológica la elección de una metodología cuantitativa facilitará la recopilación de datos objetivos y medibles sobre la gestión de planillas y obligaciones laborales. La aplicación de diversos diseños de investigación, como el correlacional, permitirá explorar las relaciones entre variables clave. Utilizando métodos rigurosos, se asegura la fiabilidad y validez de los resultados, proporcionando un soporte sólido para la toma de fijaciones fundamentada en evidencia.

Se formulo el Problema General. ¿Cómo puede mejorarse la gestión de planillas y el cumplimiento de obligaciones laborales en una empresa constructora, Lima 2023? Como Problemas específicos: ¿Cuáles son los desafíos claves asociados con el registro de trabajadores en la empresa constructora y cómo impactan en la eficacia general de la gestión de planillas en una empresa constructora, Lima 2023? ¿Cómo pueden diseñarse e implementarse incentivos adicionales de manera efectiva para fomentar la productividad y satisfacción laboral, considerando las obligaciones laborales específicas en una empresa constructora, Lima 2023? ¿Cuáles son las limitaciones y oportunidades relacionadas con la integración del PDT PLAME en la gestión de planillas, y cómo puede optimizarse su uso para asegurar el cumplimiento normativo y mejorar la eficiencia operativa en una empresa constructora, Lima 2023?

Se planteó el Objetivo General: Mejorar la gestión de planillas y fortalecer el cumplimiento de las obligaciones laborales en una empresa constructora, Lima 2023. Como Objetivos específicos: Optimizar los procesos de registro de trabajadores para lograr una gestión de planillas más precisa y eficiente en una empresa constructora, Lima 2023. Implementar estrategias de incentivos adicionales que mejoren la motivación y productividad laboral, alineadas con las obligaciones específicas en una empresa constructora, Lima 2023. Integrar de manera efectiva el PDT PLAME en la gestión de planillas, identificando oportunidades para mejorar la conformidad normativa y la eficiencia operativa en una empresa constructora, Lima 2023.

Como Hipótesis General: La integración eficiente del registro de trabajadores, la aplicación de incentivos adicionales y el uso adecuado del PDT PLAME, donde contribuirá a un entorno laboral más eficaz y al cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales en una entidad constructora, Lima 2023. Como Hipótesis Específica: Si se optimiza el proceso de registro de trabajadores, entonces la gestión de planillas será más precisa y eficiente en una empresa constructora, Lima 2023. Si se implementan estrategias de incentivos adicionales alineadas con las obligaciones sectoriales, entonces se mejorará la motivación laboral y la productividad en una empresa constructora, Lima 2023. Si se integra efectivamente el PDT PLAME en la gestión de planillas, entonces se logrará un mayor cumplimiento normativo y eficiencia operativa en una empresa constructora, Lima 2023.

Tejedor, V. (2019), Nos comenta que las empresa del sector de servicios demuestran un insuficiente información sobre la cultura organizacional, por lo que cuentan con insuficiente herramientas de información que les permitan poder gestionar de manera correcta el área de RRHH y así poder consumir y lograr con las expectativas tanto gerencial y los colaboradores, por lo que su problemática es la mala orientación e incorrecto desempeño laboral, por lo que, este no permite realizar un mejor interés para el usuario final.

Así mismo, Duran, O. (2016) En la actualidad, tanto las organizaciones públicas y las organizaciones privadas se ven obligadas a realizar cambios debido a la influencia de la globalización. Estos cambios incluyen la revisión de su misión, la promoción de valores y la creación de una cultura de servicio entre sus empleados, lo que tiene un impacto positivo en su entorno. Además, deben implementar acciones estratégicas para alcanzar el éxito y desarrollar actividades destinadas a prosperar la satisfacción de los trabajadores en sus cargos laborales.

En esta situación, una entidad debe buscar formas de aprovechar sus oportunidades externas y fortalezas internas, al mismo tiempo que aborda sus debilidades internas para disminuir la perplejidad de las amenazas externas de estos mismos. Este proceso es fundamental en la formulación de estrategias de gestión y es esencial para la supervivencia en el entorno empresarial actual caracterizado por un rápido cambio y competencia intensa.

Nos informan, Yoon, Lin, Chen, Yi, Choi & Rui, (2013) La seguridad laboral es un asunto de gran relevancia en la administración empresarial, y cobra aún mayor importancia en las compañías vinculadas al ámbito de la construcción. Hoy en día, se reconoce que el sistema de seguridad en el trabajo no solo es un enfoque que contribuye a la competitividad de las empresas, sino que también representa un componente esencial para prevenir incidentes laborales. Resulta fundamental analizar el impacto del comportamiento de los empleados en las empresas constructoras.

Los trabajadores que se desenvuelven en el sector de la construcción son especialmente propensos a sufrir lesiones relacionadas con sus labores. Además, a diferencia de otras industrias, la construcción opera bajo la modalidad de proyectos, lo que implica que las tasas de accidentes pueden variar considerablemente de un proyecto a otro. Cada proyecto presenta singularidades específicas, como métodos de trabajo particulares, materiales utilizados y técnicas de construcción específicas, dependiendo de su naturaleza, ya sea una residencia, una oficina, un proyecto de transporte o una planta industrial.

Encalada y Romero (2017), Condujeron una investigación en la que, aunque se dispone de un equipo biométrico para el registro del personal, el control de las planillas se efectúa manualmente. Se evidencia la necesidad de una adecuada sistematización y programación, ya que este proceso presenta algunas deficiencias que deben ser superadas con el apoyo de herramientas tecnológicas. Se destaca la demora en la elaboración, lo que dificulta el oportuno pago de remuneraciones y la presentación de declaraciones. Además, el proceso resulta tardío y se limita al uso exclusivo de la aplicación informática Excel.

Castillo, Machuca y Ayala (2019) buscaron identificar la influencia laboral en el rendimiento productivo en el municipio de México mediante un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo de correlación. Los resultados obtenidos fueron favorables, estableciendo una asociación positiva significativa entre los resultados laborales y la productividad en diversas situaciones consideradas en el análisis. En sus conclusiones, los investigadores afirmaron que el impacto laboral de Wal-Mart está altamente relacionado de manera positiva con la productividad laboral.

A su vez, Ramírez y Zavaleta (2017) Se indicó que la empresa de construcción se ha comprobado una disminución en su efectividad y en la abundancia de bienes y servicios que ofrece. Esta disminución se debe a la presencia de retrasos en la ejecución de sus proyectos, algunos de los cuales son la principal causa de quejas y demandas por parte de los propietarios. Este problema se atribuye al bajo desempeño del personal operativo, lo que a su vez ha resultado en quejas relacionadas con demoras de la cancelación de sus honorarios. Los redactores sostienen que, en la gran mayoría de los casos, los empleados no tienen un claro entendimiento de sus responsabilidades y de su función en la empresa. Por lo tanto, sugerimos tomar medidas para revertir esta baja productividad, ya que ha tenido un impacto directo en la aprobación de los clientes.

Además, Minaya (2018). Expresó que la ausencia de evaluación del rendimiento de los empleados genera problemas que afectan la gestión de estos trabajadores. Según encuestas realizadas en el año 2014 por la asociación excede, un 71% de trabajadores peruanos afirmó no percibir ningún valor proporcionado por la empresa en la que trabajaban. Como resultado, se hace evidente que la poca de motivación y la ausencia de contribución de valor por parte de la alta dirección conducen a una gestión deficiente de los recursos humanos. El autor sostiene que el activo más valioso en una organización es su personal, y por lo tanto, se aconseja prestar una adecuada atención a este recurso. Según las mismas encuestas, únicamente el 50% de las entidades en Perú logra conservar a sus trabajadores mediante incentivos basados en la voluntad de los colaboradores para desempeñarse bien.

En su investigación, Espíritu (2021) focalizó su objetivo en analizar la relación que se encuentra entre la administración del área de RRHH y el rendimiento de los empleados en la empresa. objeto de estudio. La metodología empleada adoptó un enfoque descriptivo correlacional y no experimental. La muestra se constituyó con la participación de los 38 trabajadores del área operativa, utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos en la cual mide las variables y cumplir con el propósito de la investigación. Los desenlaces revelaron que la mayoría del personal (94.7%) expresó que la supervisión constante de las actividades genera un mayor

acuerdo por parte del personal operativo. No obstante, señalaron que esta supervisión no se lleva a cabo con regularidad, lo que afecta negativamente el cumplimiento efectivo del trabajo. La conclusión principal se basó en el coeficiente de calificación de Spearman, que resultó en 0.854, indicando una calificación positiva y fuerte entre ambas variables que son gestión de recursos humanos y rendimiento laboral en la empresa bajo estudio.

Haymee (2017) llevó a cabo su estudio de investigación con el propósito de establecer una conexión entre el proceso de selección de trabajadores y el rendimiento laboral. La metodología empleada fue de tipo básico y correlacional, utilizando una muestra de 17 colaboradores a quienes se les aplican encuestas y entrevistas. Los resultados obtenidos señalaron insuficiencias operativas en la empresa constructora, ya que no involucraba a los empleados en grupos para alcanzar metas, y se identificó la carencia de capacitaciones periódicas. Después de realizar la comprobación de hipótesis, se observó que el factor de Spearman reveló un índice de relación de 0,97 entre las variables de selección de personal y desempeño laboral. Este hallazgo indica una conexión significativa y directamente proporcional; en otras palabras, sugiere que llevar a cabo una selección eficaz de trabajadores se traduce en un mejor rendimiento en las tareas asignadas.

Anaya (2017) nos comenta que el propósito de su investigación fue diseñar un plan de mejora en el procedimiento de gestión de planillas del personal de RRHH de una empresa constructora, en concordancia con la ley de construcciones civiles. Su metodología empleada fue un enfoque mixto de tipo proyectivo. Las conclusiones revelaron la creciente prevalencia del empleo informal en las empresas constructoras, ya que buscan emplear trabajadores a menor costo, superando los límites de días laborales e incumpliendo con los salarios establecidos. Esto conlleva a la explotación laboral y a prácticas evasivas para reducir las cargas fiscales. En conclusión, la evaluación de los resultados se llevó a cabo mediante métodos cuantitativos, utilizando una encuesta con 20 preguntas abiertas dirigida a un grupo de individuos con conocimientos relacionados con la investigación. Además, se aplicaron métodos cualitativos mediante siete categorías asociadas con subtemas. La validez del estudio se respaldó mediante la opinión de tres expertos certificados a través de un juicio de conocimiento.

Según Torres (2018), en la actualidad, las organizaciones enfrentan sanciones y tasas elevadas debido a la falta de mantenimiento del orden y seguridad en sus lugares de trabajo. Esto se debe, en gran medida, a situaciones como el estado de ebriedad o la influencia de narcóticos entre los empleados, lo que impacta negativamente en su desempeño laboral. Además, se destaca la falta de sensatez por parte de los trabajadores sobre la importancia de cuidar su seguridad personal mientras realizan sus tareas, sin considerar los riesgos tanto para ellos como para sus compañeros. Torres sugiere que las organizaciones evalúen a sus empleados y así poder implementar sistemas de gestión de recursos humanos para prevenir eventos que afecten la salud y así poder mejorar la productividad.

Hay también investigaciones previas a nivel nacional, como la realizada por Osoreo & Gonzalo, (2019), nos comenta que el propósito de esta investigación fue establecer el vínculo entre la nómina electrónica y las responsabilidades laborales en las empresas constructoras. La metodología empleada fue correlacional, y los resultados fueron validados utilizando el factor alfa de Cronbach, con una confiabilidad de 0.949 para la variable de nómina electrónica y 0.969 para la variable de obligación laboral. En conclusión, se confirmó una correlación directa entre las variables de la encuesta aplicada a empresas constructoras en la zona de Huancayo desde el año 2018. Con un valor de "r" de 0.8976, se ha corroborado la mayor aplicabilidad de la nómina electrónica para mejorar de manera consistente el cumplimiento de las obligaciones laborales en las organizaciones empresariales dedicadas a la construcción en la zona de Huancayo a lo largo de la última década.

Según Philco, Gastañaga y gallegos, (2016) pueden organizarse en diversas dimensiones, como las remunerativas, que incluyen aspectos como el sueldo mínimo legal y la asignación familiar. Además, se abordan beneficios como el depósito de Compensación por Tiempo de Servicios y aportes a instituciones como Essalud, Conafovicer, Senati, Sencico, entre otros. También se consideran aspectos relacionados con la seguridad y salud ocupacional, como la interacción efectiva con los empleados sobre los costos asociados a la seguridad y salud, la gestión actualizada de datos en seguridad, la identificación de riesgos laborales y la implementación de procesos de evaluación y mejora continua, no solo los aspectos

remunerativos, sino también los beneficios y la seguridad laboral, reflejando una perspectiva amplia de las obligaciones laborales.

La Sunat, (2020) ha implementado sistemas como el T-Registro, Plame y Bonus, que permiten la generación y presentación electrónica de la información relacionada con las remuneraciones y obligaciones laborales de los empleados de una empresa. Estos sistemas electrónicos agilizan y facilitan la gestión de la información laboral, garantizando el cumplimiento de las normativas tributarias y laborales establecidas por la SUNAT. La entidad utiliza herramientas electrónicas para supervisar y verificar la correcta declaración de ingresos, tributos y aportes sociales por parte de las empresas, asegurando la transparencia y legalidad en las transacciones laborales.

En lo cual comentan (La Torella & Serrano, 2016). Este beneficio laboral, conocido como subsidio familiar, ha mantenido su vigencia por más de dos décadas, y el incumplimiento podría derivar en reclamaciones contra la empresa. Es importante destacar que todos los colaboradores del sector privado tienen el derecho a recibir asignaciones familiares o complementos salariales en caso de tener hijos.

Además (Echeverri y Gómez, 2018) llegaron a las siguientes conclusiones: La presente investigación ha revelado las deficiencias de control que actualmente afectan el área de nómina, destacando la imperiosa necesidad de implementar un sistema de control para optimizar los procesos en esta área. La aplicación de diversos instrumentos, como revisiones, entrevistas y observación, ha permitido identificar errores, omisiones y la carencia de técnicas y procedimientos en el manejo de la nómina. La introducción de mejoras en el control interno de la nómina no solo aborda estas deficiencias, sino que también posibilita la obtención de información precisa y confiable para respaldar las decisiones gerenciales de manera eficiente. Este estudio ha empleado la revisión, entrevistas y observación como estrategias clave para propiciar mejoras en los procedimientos existentes y fortalecer los controles vigentes.

El estudio realizado por (López, 2016) la metodología aplicada sigue un enfoque inductivo, con el propósito de identificar cómo la implementación de la

planilla electrónica puede mejorar el control de los trabajadores. La población objeto de estudio fueron las empresas manufactureras de La Paz, Bolivia. La conclusión principal extraída de la investigación destaca que la introducción de la planilla electrónica aporta de manera significativa al fortalecimiento del control del personal en las empresas manufactureras. Este hallazgo sugiere que la adopción de tecnologías electrónicas en el registro y control laboral puede tener un impacto positivo en la eficiencia y la gestión de recursos humanos en este sector empresarial específico.

El trabajo presentado por Alvarado (2018) en esta investigación, se propone analizar cómo la implementación de planillas electrónicas contribuye a optimizar la gestión operativa el objetivo principal del informe es evaluar cómo las planillas electrónicas facilitan el cumplimiento de las obligaciones laborales con los empleados y permiten un procesamiento eficiente de la información tributaria. Se aplicó un Estudio de Caso en la empresa en cuestión, utilizando el software Excel Negocios para obtener informes de planillas de manera rápida y precisa, optimizando así el proceso. Destacan que este procedimiento mejorará el control financiero, laboral y tributario al realizar los pagos de remuneraciones a los trabajadores, cumpliendo con las normativas actuales de la SUNAT. Además, se centran en el continuo seguimiento y actualización del sistema, asegurando que se adapte a las normativas cambiantes de la SUNAT y garantizando una eficiente generación de la Planilla Mensual – PLAME.

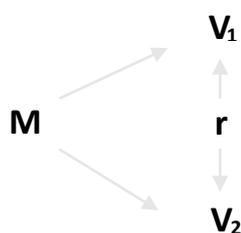
II METODOLOGÍA

La naturaleza del estudio de la investigación es de índole aplicada, la cual se define por la implementación de conocimientos previos para obtener un mayor entendimiento del fenómeno en estudio (Kerlinger, 2002). En este contexto, se está tratando un inconveniente contable relacionado con las variables de gestión de planilla y obligaciones laborales, aprovechando la información ya existente con el propósito de ampliar la conformidad de este fenómeno específico.

Estos diseños buscan descubrir una conexión entre las variables implicadas, considerando dos o más variables en un período determinado. En este estudio, se pretende analizar detalladamente la asociación que se manifiesta entre la gestión de planillas y la obligación laboral.

El diseño de la investigación se caracterizará como correlacional, no experimental y con un enfoque transversal. Según la definición (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), la evaluación implica "medir la relación que hallarse entre dos o más variables". En este contexto, la investigación adaptara la ponderación entre las variables de gestión de planilla y las obligaciones laborales. Por lo cual, en la investigación, no se llevará a cabo ningún control de las variables tanto de gestión de planilla ni de las obligaciones laborales, y la recopilación de datos se realizará en un único momento.

Diseño de investigación



Donde:

M= Muestra

V1= Gestión de planilla

V2= Obligaciones laborales

r= Relación

Nota: La figura muestra el diseño correlacional de la variable 1 y variable 2

Variable Gestión de Planillas Constituye un minucioso documento que registra los pagos efectuados por una empresa a sus empleados, incluyendo salarios, bonificaciones y beneficios económicos. La administración de la planilla involucra un proceso completo que abarca desde la proyección hasta la elaboración, guiado por un enfoque estructurado. La utilización de herramientas informáticas como el T-Registro, Plame y Bonus facilita la activación y control eficiente de este procedimiento. En el ámbito tributario, la planilla desempeña un papel esencial en el cálculo de las obligaciones fiscales asociadas a la nómina de los empleados. La ejecución efectiva de este proceso se fundamenta en la disponibilidad de documentos y herramientas de gestión, la utilización del SIAF para la ejecución de las planillas, la precisa declaración de ingresos y aportes mediante el PDT PLAME y el portal AFPNET, así como la emisión efectiva de las boletas de pago.

Variable Obligaciones Laborales Constituyen los compromisos y deberes que los trabajadores tienen hacia sus trabajadores, establecidos por las leyes y regulaciones vigentes en el país. Estas responsabilidades engloban tanto aspectos de compensación, como el respeto de salarios mínimos y la provisión de beneficios como asignaciones familiares y gratificaciones. Además, contemplan responsabilidades no remunerativas, como la garantía de condiciones seguras y saludables en el trabajo, evidenciada mediante el cumplimiento de normativas específicas y la comunicación eficaz a los trabajadores acerca de posibles riesgos laborales.

Definición Operacional de la variable: Gestión de Planillas En consecuencia, para llevar a cabo una gestión adecuada de las planillas, es imperativo seguir los siguientes procedimientos: Disponer de la documentación y herramientas de gestión necesarias.

- Registro de Trabajadores
- Incentivos adicionales
- Realizar de manera precisa la declaración de ingresos, tributos y aportes utilizando el PDT PLAME.

Definición Operacional de la variable: Obligaciones Laborales

En términos operativos, las obligaciones laborales se definen como aquellas que el empleador está legalmente compelido a brindar a sus colaboradores de manera legal. Ejemplos de estas obligaciones incluyen:

- Deberes Remunerativos
- Deberes no remunerativos
- Seguridad y Salud Ocupacional

Al respecto Reyes (2022), Los indicadores son elementos esenciales utilizados para cuantificar las variables en estudio. Su función principal radica en expresar de manera cuantitativa los objetivos de la investigación, permitiendo así concretar los aspectos que se pretenden analizar. Los indicadores buscan alcanzar un punto específico y mensurable, lo que facilita la evaluación de los fenómenos dentro del ámbito de investigación (p. 19).

Señala Pietro (2022), Se considera parte de una norma con rangos numéricos que pueden incluirse en una medición nominal, ordinal, u otras categorías según corresponda (p. 90). En este caso, se eligió una medición ordinal, como señala Aguilar (2021), quien indica que en este tipo de medición los resultados se organizan en una secuencia específica y ordenada (p. 26).

Tabla N° 1: Escala de Likert

Puntuación	Afirmación
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

Nota: Composición propia

Población, muestra, muestreo y unidad de análisis En la investigación, se considera un grupo de 36 empleados en el sector de la construcción como la muestra relevante. De acuerdo con Latorre, Rincón y Arnal (2018), la población abarca el número de individuos que necesitan ser investigados para un caso particular, y según ellos, este número está relacionado con el tema que se elija (p. 78).

La muestra hace referencia a un segmento específico elegido de una población designada para la investigación, identificada mediante varios métodos y sometida a un análisis y experimentación, según lo indicado por (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En este escenario, la muestra está compuesta por 36 colaboradores de las empresas constructoras situadas en el distrito de Lima. Se solicitará información relacionada con la gestión de planillas y las obligaciones laborales a estos trabajadores mediante la aplicación de un cuestionario con preguntas cerradas.

Tabla N° 2: Estratificación de la muestra

Numeración	Denominación	Área Contable	Obreros	Totales
1	ELECTRO VARA S.A.C.	2	5	7
2	MECHATRONIC ENGINEERING ENGITRONIC S. A. C	1	6	7
3	RESLOP INGENIEROS S.A.C.	2	7	9
4	MBR CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.	1	5	6
5	IMAGENBROADCAST S.A.C.	2	5	7
			Total	36

Nota: Composición propia

En esta tesis, participaron 28 empleados del área de obreros y 8 empleados del departamento de Contabilidad.

Se empleará una encuesta como método, que implica la prescripción de un grupo de reactivos específicos a través de las preguntas planteadas a la muestra encuestada, según lo propuesto (Kerlinger, 2002). En este proyecto, la encuesta se utilizará como método de recopilación de datos, incluyendo preguntas diseñadas para abordar cada dimensión y variable relevante de la investigación.

15

El instrumento utilizado es un cuestionario en el cual se plantean preguntas relacionadas con una o más variables de investigación, siguiendo la metodología de (Kerlinger 2002). En este contexto, se ha desarrollado un cuestionario específico para abordar aspectos relacionados con el salario y las obligaciones laborales.

La meta de la evaluación de la validez es determinar la adecuación de un instrumento mediante criterios predefinidos para su aprobación. Para conferir calidad

al instrumento, la validación se basará en criterios de revisión específicos, siguiendo la perspectiva (Santos, 2017). Para garantizar la validez de la investigación, se considera la revisión llevada a cabo por tres especialistas con conocimientos en el ámbito de estudio y en metodología de investigación. Su evaluación se concentra en analizar la pertinencia, coherencia y construcción de cada ítem en relación con los indicadores de las variables de interés.

Tabla N° 3: Validación de expertos

Docente	Especialidad	Opinión
Dr. Orihuela Ríos, Natividad C.	Tributación	Aplicable
Dr. Costilla Castillo, Pedro C.	Administración	Aplicable
Mg. Ríos Luján, Saud	Tributación	Aplicable

Fuente: Composición propia.

Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos, se empleará la prueba estadística de Alfa de Cronbach. Este método, que incorpora un índice de consistencia interna, será utilizado para verificar si el instrumento contiene un alto nivel de confiabilidad o si presenta deficiencias que podrían comprometer la fiabilidad de los índices de evaluación (Santos, 2017). La evaluación de la confiabilidad de los instrumentos se llevará a cabo a partir de los resultados obtenidos en una muestra piloto compuesta por 36 participantes, en la cual se tomó 20 preguntas, en la cual se ingreso la información al SPSS.

Tabla N° 4: Escala de fiabilidad del instrumento

16

Criterio	Rango
0,81 a 1,00	Muy alto
0,61 a 0,80	Alto
0,41 a 0,70	Moderado
0,21 a 0,40	Bajo
0,01 a 0,20	Muy bajo

Fuente: Composición propia.

Tabla N° 5: Alfa de Cronbach de la variable Independiente - Gestión de planillas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,745	10

El análisis estadístico de fiabilidad para la variable independiente Gestión de planillas indica un nivel moderado, reflejado en un valor de 0,735. Por consiguiente, es posible.

Tabla N° 6: Alfa de Cronbach de la variable Independiente - Obligaciones laborales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,764	10

El indicador de fiabilidad estadística para la variable independiente Obligaciones laborales muestra un nivel moderado, con un valor de 0,749. Por lo tanto, se puede concluir que la confiabilidad del instrumento y sus elementos es aceptable.

Durante la realización de este estudio, se seguirán los siguientes pasos: se identificará el inconveniente objeto de la investigación, se contextualizará la problemática a nivel internacional, nacional y local; se establecerán los objetivos y las hipótesis, se construirá el marco teórico como fundamento para la elaboración de los instrumentos; se planteará la metodología que guiará la investigación, incluyendo la recopilación, tratamiento y análisis de la información; se aplicarán los instrumentos, se determinarán los resultados y, finalmente, se elaborarán las conclusiones y recomendaciones.

En este estudio, se fueron de dos enfoques metodológicos: uno destinado al procesamiento de la información y otro orientado a la interpretación de los resultados. Para el procesamiento, se empleará la estadística descriptiva, incluyendo tablas de frecuencias y sus representaciones gráficas, así como la estadística inferencial, mediante el uso de la Prueba de Pearson o Rho de Spearman, utilizando

herramientas como Excel. La interpretación de la información se llevará a cabo a través del método interpretativo, teniendo en cuenta la compatibilidad parcial de los métodos, conforme a lo sugerido, según lo propuesto (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En conformidad con el código de ética, la investigación se rige por principios y valores éticos, teniendo como principal objetivo la salvaguarda de la persona. Se aplican las leyes de protección de datos personales para prevenir riesgos que puedan ir en contra del beneficio exclusivo. Se vela por el anonimato del conocimiento, se respeta de la probación informada y se solicita y autoriza la recolección de datos. Se llevan a cabo juicios razonados y equilibrados, considerados como medidas preventivas y esenciales para asegurar la equidad y respetar la desventaja de capacidades y conocimientos, lo que contribuye a una práctica justa. Se compromete a tratar a todos los colaboradores de manera imparcial durante el desarrollo de la investigación.

III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Los resultados en la investigación abordan una pregunta central: ¿Cómo puede mejorarse la gestión de planillas y el cumplimiento de obligaciones laborales en una empresa constructora, Lima 2023?, Por lo tanto, es crucial enfocarse en el coeficiente Alfa de Cronbach, aplicado a la misma muestra, para evaluar la fiabilidad estadística del instrumento. Esto se llevó a cabo con una muestra de 36 empleados, verificando ambas variables.

Tabla N° 7: Puedes explicar de manera sencilla cuáles son los acuerdos contractuales que has establecido con la empresa al comenzar tu trabajo

	N	%
CASI NUNCA	8	22,2
A VECES	4	11,1
CASI SIEMPRE	10	27,8
SEMPRE	14	38,9

Fuente: SPSS Statistics Visor Vs. 27

En base al gráfico, se percibe que los 36 empleados del distrito de Lima en 2023 contestaron a las preguntas de la siguiente forma: 8 colaboradores, lo que representa el 22.2%, seleccionaron la categoría de casi nunca, 4 colaboradores que equivalentes al 11.11%, eligieron la categoría a veces, además de 10 colaboradores que equivalentes al 27.78%, seleccionaron casi siempre y 14 colaboradores que equivalentes al 38.89%, detalla siempre.

Tabla N° 8: Has recibido alguna retroalimentación sobre tu desempeño en el trabajo

	N	%
CASI NUNCA	8	22,2
A VECES	4	11,1
CASI SIEMPRE	10	27,8
SEMPRE	14	38,9

Fuente: SPSS Statistics Visor Vs. 27

En base al gráfico, se percibe que los 36 empleados del distrito de Lima en 2023 contestaron a las preguntas de la siguiente forma: 8 colaboradores, lo que representa

el 22.2%, seleccionaron la categoría de casi nunca, 4 colaboradores que equivalentes al 11.11%, eligieron la categoría a veces, además de 10 colaboradores que equivalentes al 27.78%, seleccionaron casi siempre y 14 calibradores que equivalentes al 38.89%, detalla siempre.

Tabla N° 9: Cuánto sabes sobre las bonificaciones disponibles en la empresa

	N	%
NUNCA	6	16,7
CASI NUNCA	18	50,0
A VECES	4	11,1
CASI SIEMPRE	6	16,7
SEMPRE	2	5,6

Fuente: SPSS Statistics Visor Vs. 27

En base al gráfico, se percibe que los 36 empleados del distrito de Lima en 2023 contestaron a las preguntas de la siguiente forma: 6 colaboradores, lo que representa el 16.67%, seleccionaron la categoría de nunca, 18 colaboradores que equivalentes al 50%, eligieron la categoría casi nunca, además de 4 colaboradores que equivalentes al 11.11%, seleccionaron a veces, por lo tanto 6 colaboradores que equivale 16.67% lo que respondieron casi siempre y 2 colaboradores que equivalentes al 5.56%, detalla siempre.

Tabla N° 10: Conoces las políticas de la empresa en relación con sanciones o penalizaciones en caso de incumplimiento

	N	%
NUNCA	6	16,7
CASI NUNCA	11	30,6
A VECES	8	22,2
CASI SIEMPRE	3	8,3
SEMPRE	8	22,2

Fuente: SPSS Statistics Visor Vs. 27

En base al gráfico, se percibe que los 36 empleados del distrito de Lima en 2023 contestaron a las preguntas de la siguiente forma: 6 colaboradores, lo que representa el 16.67%, seleccionaron la categoría de nunca, 11 colaboradores que equivalentes al 30.56%, eligieron la categoría casi nunca, además de 8 colaboradores que

equivalentes al 22.22%, seleccionaron a veces, por lo tanto 3 colaboradores lo que equivale 8.33% respondieron casi siempre y 2 colaboradores que equivalentes al 5.56%, detalla siempre.

Tabla N° 11: Estás al tanto de los beneficios que la empresa ofrece en cumplimiento con las leyes laborales

	N	%
NUNCA	4	11,1
CASI NUNCA	15	41,7
A VECES	6	16,7
CASI SIEMPRE	7	19,4
SEMPRE	4	11,1

Fuente: SPSS Statistics Visor Vs. 27

En base al gráfico, se percibe que los 36 empleados del distrito de Lima en 2023 contestaron a las preguntas de la siguiente forma: 4 colaboradores, lo que representa el 11.11%, seleccionaron la categoría de nunca, 15 colaboradores que equivalentes al 41.67%, eligieron la categoría casi nunca, además de 6 colaboradores que equivalentes al 16.67%, seleccionaron a veces, por lo tanto 7 colaboradores lo que equivale 19.44% respondieron casi siempre y 4 colaboradores que equivalentes al 11.11%, detalla siempre.

Tabla N° 12: Te aseguras de que tu salario cumpla con el mínimo establecido por la ley

	N	%
CASI NUNCA	8	22,2
A VECES	4	11,1
CASI SIEMPRE	10	27,8
SEMPRE	14	38,9

Fuente: SPSS Statistics Visor Vs. 27

En base al gráfico, se percibe que los 36 empleados del distrito de Lima en 2023 contestaron a las preguntas de la siguiente forma: 8 colaboradores, lo que representa el 22.22%, seleccionaron la categoría de nunca, 4 colaboradores que equivalentes al 11.11%, eligieron la categoría a veces, además de 10 colaboradores que equivalentes al 27.78%, seleccionaron casi siempre y 14 colaboradores que equivalentes al 38.89%, detalla siempre.

Tabla N° 13: La empresa otorga gratificaciones de acuerdo con la normativa laboral

	N	%
CASI NUNCA	8	22,2
A VECES	4	11,1
CASI SIEMPRE	10	27,8
SEMPRE	14	38,9

Fuente: SPSS Statistics Visor Vs. 27

En base al gráfico, se percibe que los 36 empleados del distrito de Lima en 2023 contestaron a las preguntas de la siguiente forma: 8 colaboradores, lo que representa el 22.22%, seleccionaron la categoría de nunca, 4 colaboradores que equivalentes al 11.11%, eligieron la categoría a veces, además de 10 colaboradores que equivalentes al 27.78%, seleccionaron casi siempre y 14 colaboradores que equivalentes al 38.89%, detalla siempre.

Tabla N° 14: Estás al tanto de los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

	N	%
NUNCA	4	11,1
CASI NUNCA	12	33,3
A VECES	5	13,9
CASI SIEMPRE	5	13,9
SEMPRE	10	27,8

Fuente: SPSS Statistics Visor Vs. 27

En base al gráfico, se percibe que los 36 empleados del distrito de Lima en 2023 contestaron a las preguntas de la siguiente forma: 4 colaboradores, lo que representa el 11.11%, seleccionaron la categoría de nunca, 12 colaboradores que equivalentes al 33.33%, eligieron la categoría casi nunca, además de 5 colaboradores que equivalentes al 13.89%, seleccionaron a veces, por lo tanto 5 colaboradores lo que equivale 13.89% respondieron casi siempre y 10 colaboradores que equivalentes al 27.78%, detalla siempre.

Tabla N° 15: Participas en programas de formación o capacitación ofrecidos por el Sencido

	N	%
NUNCA	6	16,7
CASI NUNCA	18	50,0
A VECES	4	11,1
CASI SIEMPRE	6	16,7
SEMPRE	2	5,6

Fuente: SPSS Statistics Visor Vs. 27

En base al gráfico, se percibe que los 36 empleados del distrito de Lima en 2023 contestaron a las preguntas de la siguiente forma: 6 colaboradores, lo que representa el 16.67%, seleccionaron la categoría de nunca, 18 colaboradores que equivalentes al 50%, eligieron la categoría casi nunca, además de 4 colaboradores que equivalentes al 11.11%, seleccionaron a veces, por lo tanto 6 colaboradores lo que equivale 16.67% respondieron casi siempre y 2 colaboradores que equivalentes al 5.56%, detalla siempre.

Tabla N° 16: La empresa realiza evaluaciones periódicas y busca constantemente mejoras en las condiciones laborales

	N	%
NUNCA	4	11,1
CASI NUNCA	15	41,7
A VECES	6	16,7
CASI SIEMPRE	7	19,4
SEMPRE	4	11,1

Fuente: SPSS Statistics Visor Vs. 27

En base al gráfico, se percibe que los 36 empleados del distrito de Lima en 2023 contestaron a las preguntas de la siguiente forma: 4 colaboradores, lo que representa el 11.11%, seleccionaron la categoría de nunca, 15 colaboradores que equivalentes al 41.67%, eligieron la categoría casi nunca, además de 6 colaboradores que equivalentes al 16.67%, seleccionaron a veces, por lo tanto 7 colaboradores lo que equivale 19.44% respondieron casi siempre y 4 colaboradores que equivalentes al 11.11%, detalla siempre.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla N° 17: Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Planillas	,129	36	,137	,955	36	,150
Obligaciones Laborales	,192	36	,002	,949	36	,096

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS Statistics Visor Vs. 27

Tabla N° 18: Como Hipótesis General

Correlaciones			
		V1	V2
Gestión de Planillas	Coeficiente de correlación	1000	,975**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	36	36
Obligaciones Laborales	Coeficiente de correlación	,975**	1000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS Statistics Visor Vs. 27

La integración eficiente del registro de trabajadores, la aplicación de incentivos adicionales y el uso adecuado del PDT PLAME, donde contribuirá a un entorno laboral más eficaz y al cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales en una empresa constructora, Lima 2023.

Tabla N° 19: Hipótesis Específica i

Si se optimiza el proceso de registro de trabajadores, entonces la gestión de planillas será más precisa y eficiente en una empresa constructora, Lima 2023.

Correlaciones

		V1D1	V2
Registro de Trabajadores	Coeficiente de correlación	1000	,862**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	36	36
Obligaciones Laborales	Coeficiente de correlación	,862**	1000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS Statistics Visor Vs. 27

Tabla N° 20: Hipótesis Específica ii

Si se implementan estrategias de incentivos adicionales alineadas con las obligaciones sectoriales, entonces se mejorará la motivación laboral y la productividad en una empresa constructora, Lima 2023.

Correlaciones

		V1D2	V2
Incentivos adicionales	Coeficiente de correlación	1000	,952**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	36	36
Obligaciones Laborales	Coeficiente de correlación	,952**	1000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS Statistics Visor Vs. 27

Tabla N° 21: Hipótesis Específica iii

Si se integra efectivamente el PDT PLAME en la gestión de planillas, entonces se logrará un mayor cumplimiento normativo y eficiencia operativa en una empresa constructora, Lima 2023.

30

Correlaciones

		V1D3	V2
Realizar de manera precisa la declaración de ingresos, tributos y aportes utilizando el PDT PLAME.	Coeficiente de correlación	1000	,500**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	36	36
Obligaciones Laborales	Coeficiente de correlación	,500**	1000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS Statistics Visor Vs. 27

IV CONCLUSIONES

En relación con el propósito general de esta investigación, se determinó que existe una conexión entre la gestión de planillas y las obligaciones laborales en empresas constructoras de Lima en 2023. Se aceptó la hipótesis general, interpretándose que la gestión de planillas está significativamente vinculada con las obligaciones laborales de las entidades. Esto se demuestra claramente en la elaboración de planillas y el pago de beneficios.

Además, el coeficiente de correlación obtenido es de 0.745, indicando que los datos presentan una correlación positiva moderada.

Distribución de Respuestas: Los empleados del distrito de Lima en 2023 mostraron una variedad significativa en sus respuestas a las preguntas, con categorías como "casi nunca", "a veces", "casi siempre" y "siempre" obteniendo distintos porcentajes en cada gráfico, lo que indica una diversidad en las experiencias laborales y percepciones de las obligaciones laborales.

Frecuencia de Respuestas "Nunca" y "Casi Nunca": Un número considerable de empleados eligió las categorías "nunca" y "casi nunca" en varios gráficos, reflejando que una porción significativa de trabajadores no siempre percibe el cumplimiento de ciertas prácticas laborales, lo que puede señalar áreas de mejora en la gestión laboral.

Consistencia en Respuestas "Siempre" y "Casi Siempre": Las categorías "siempre" y "casi siempre" fueron seleccionadas por un porcentaje notable de empleados en diferentes gráficos, lo que sugiere que hay prácticas laborales que son percibidas de manera consistentemente positiva por una parte importante de los trabajadores.

Variabilidad en la Percepción de las Obligaciones Laborales: La variabilidad en las respuestas de los empleados de Lima en 2023 destaca que las percepciones sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales no son homogéneas, lo cual podría deberse a diferencias en la gestión de planillas, incentivos y uso del PDT PLAME en distintas empresas constructoras.

Impacto de la Gestión y Registro de Trabajadores: La integración eficiente del registro de trabajadores, la aplicación de incentivos adicionales y el uso adecuado

del PDT PLAME son factores clave que contribuirán a un entorno laboral más eficaz y al cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales en las empresas constructoras de Lima en 2023.

V RECOMENDACIONES

Mejorar la Comunicación Interna: Implementar estrategias de comunicación interna para asegurar que todos los empleados estén informados sobre sus derechos laborales, beneficios y procedimientos. Esto ayudará a reducir la variabilidad en las percepciones sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y garantizará una mayor transparencia en la gestión de planillas.

Fortalecer el Registro y Seguimiento de Trabajadores: Optimizar el registro de trabajadores y el seguimiento de sus datos laborales a través de sistemas más eficientes como el PDT PLAME. Esto asegurará una correcta gestión de las planillas y el cumplimiento de las obligaciones laborales, mejorando la satisfacción y confianza de los empleados.

Implementar Programas de Capacitación: Desarrollar programas de capacitación continua para empleados y empleadores sobre la importancia del cumplimiento de las obligaciones laborales y la correcta utilización de los fondos de cese. Esto fomentará una cultura de cumplimiento y responsabilidad dentro de la empresa.

Reforzar los Incentivos Laborales: Evaluar y mejorar los programas de incentivos laborales para motivar a los empleados y reconocer su desempeño. Los incentivos adicionales pueden contribuir a un entorno laboral más positivo y productivo, y asegurar que las prácticas laborales se perciban de manera más consistente y favorable.

Realizar Auditorías Periódicas: Llevar a cabo auditorías periódicas de las prácticas laborales y de gestión de planillas para identificar y corregir cualquier incumplimiento o área de mejora. Estas auditorías deben incluir la revisión del uso del PDT PLAME y la correcta distribución de los beneficios laborales, asegurando así un alto nivel de cumplimiento y satisfacción entre los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alvarado, L. (2018). *Análisis de la optimización de la gestión operativa, mediante el uso de las planillas electrónicas en la empresa José del Pino E.I.R.L., Distrito de Ayacucho, 2017*. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1594/Liliana_Te_sis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anaya, I. (2017). *Gestión de planillas de una empresa constructora, Lima 2017*. Para Optar el título de Contador Público. En la Universidad Norbert Wiener; Lima, Perú.
- Balladares, C. (2018). *Propuesta de implementación de un sistema para la mejora del proceso de planillas y remuneraciones para la universidad nacional de Tumbes, 2018*. Obtenido de Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Balladares, M. C. (2018). *Propuesta De Implementación De Un Sistema Para La Mejora Del Proceso De Planillas Y Remuneraciones Para La Universidad Nacional De Tumbes, 2018*. Obtenido de Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/4080/PLANILLAS_PROCESO_BALLADARES_CORREA_MANUEL_CHRISTOPHER.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Caldentey, D. (2017). *Pistoleros S.a.: vuelve los reclutadores de obreros en negro para la construcción*. Recuperado de: <https://www.lainformacion.com/espana/pistoleros-sa-vuelven-los-reclutadores-de-obreros-en-negro-para-la-construccion/6336182>.
- Castañeda, E. y Cruzado, J. (2018). *Gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en una entidad de Pacasmayo, 2018*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34099>

[/Casta%c3%b1eda_NEJ-Cruzado_HJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Castillo, V., Machuca, M. y Ayala, S. (2019). *Impacto Laboral de Wal-Mart en la productividad laboral*. Un análisis por municipio en México. Universidad de Guadalajara, México.

Castro, K., & Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.10

Duran, O. (2016). *Estrategias gerenciales para la formación de equipos de trabajo en empresas constructoras del Caribe Colombiano*. Recuperado de:
[http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1589/Estrategias% 20gerenciales%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1589/Estrategias%20gerenciales%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Echeverri, A. Y Gomez, P. (2018). *MEJORAR LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTROL INTERNO PARA EL AREA DE NOMINA DEL CENTRO MEDICO IMBANACO DE CALI S.A.* Obtenido de <https://core.ac.uk/reader/156784360>

Encalada, D., & Romero, J. (2017). *Integración de los sistemas de control de asistencia del personal administrativo y de servicio de la Universidad de Guayaquil*. Guayaquil – Ecuador

Erbol. (2017). *Constructora venezolana Dell'Acqua no paga sueldo a obreros hace 14 meses*. Recuperado de:
<https://cadecocruz.org.bo/index.php?op=200&gr=1&nw=2320>

Espíritu, D. (2021). *Gestión De Recursos Humanos Y Rendimiento Laboral Del Personal Operativo En La Empresa Constructora Ecoram S.A.C., Cerro De Pasco*. Tesis de grado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6963/TAD00_724V35.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gestión. (2017). *Definición De Gestión*. Obtenido de <https://www.significados.com/gestion/>

Haymee, J. (2017) *Selección del personal y desempeño laboral en constructora GyQ Huancayo*. Trabajo de grado, Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3844/4/INV_FCE_308_TE_Javier_Fernandez_2017.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª. Ed.)*. México D.F.: McGraw-Hill.

Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México: Editorial Interamerican.

La Torella, M., & Serrano, J. (2016). *Beneficios Laborales Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos*. Buenos Aires: Disponible en:

http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/15020730_LaTorellaM.pdf

López, M. (2016). *Mejoramiento del registro obligatorio de empleadores y control, mediante la planilla electrónica (Universidad Nacional de San Andrés)*. Recuperado de

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/12986/T4073.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Minaya, M (2018). *¿Las empresas están comprometidas con el salario de su gente?* Recuperado de: <https://stakeholders.com.pe/informes/las-empresas-estan-comprometidas-con-el-salario-emocional-de-su-gente/>

- Osores, G., & Gonzalo, R. (2019). *Planilla Electrónica y Obligaciones Laborales en Empresas Constructoras, Huancayo 2018*. Para optar el título de Contador Público en la Universidad Peruana los Andes; Huancayo, Perú.
- Paz, A. (2020). *Gestión del talento humano y rendimiento laboral en inmobiliaria de Lima SA*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59062/Paz_JAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Philco, F., Gastañaga, N., & Gallegos, R. (2016). *Cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias en las pequeñas empresas de servicios de cafetería y repostería acogidas a REMYPE, Cusco*. Disponible en: <https://repositorio.uandina.edu.pe:8080/xmlui/handle/UAC/2395>.
- Pomier, M. (2021). *Planillas salariales en el sistema de gestión pública*. Universidad Mayor de San Simón. Bolivia.
- Ramírez, A. (2018). *La formación profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la construcción de la empresa COSAPI*. [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Lima, Perú. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3665/TESIS_MBA_ANASTACIO%20DARDO%20RAMIREZ%20FRANCO.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ramírez, J., & Zavaleta, V. (2017) *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada*. 2017. En Trujillo. Recuperado de: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2162/2045>
- Romero, P. (2019). *Impacto contable, financiero, laboral y tributario de la fusión de sociedades en la empresa Villasot S.A.C, en el año 2019*. Universidad Privada del Norte.

- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario* (tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma de Puebla.
- Sunat. (2018). *Planilla Electrónica*. Disponible en: <https://orientacion.sunat.gob.pe/informacion-general-planilla-electronica>
- Tejedor, V. (2019). *Evaluación del desempeño laboral incrementa la calidad en la atención en empresas de servicios*. Revista FAECO Sapiens, 2(2), p.1-6. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/221/221970021/221970021.pdf>
- Torres, E. (2018). *Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6726332#:~:text=E,%20objetivo%20de%20este%20trabajo%20es%20describir%20las,%20se%20encontraban%20en%20diferentes%20partes%20del%20territorio%20nacional>
- Yoon, S. J., Lin, H. K., Chen, G., Yi, S., Choi, J., & Rui, Z. (2013). *Effect of Occupational Health and Safety Management System on Work-Related Accident Rate and Differences of Occupational Health and Safety Management System Awareness between Managers in South Korea's Construction Industry*. Safety and Health at Work, 4(4), 201–209. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2013.10.002>
- Latorre, A., Rincón, D., Arnal, J. (2021). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. España: Ediciones Experiencia.
- Pietro Herrera, J. E. (2022). *Investigación de mercados - 3ra Edición*. Colombia: Ecoe Ediciones. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Investigaci%C3%B3n_de_mercados_3ra_Edici%C3%B3n/tQpZEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

Álvarez, N. (2021). *La ley n°21.227: análisis comparado y comentarios a un año de su aplicación*. Para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales en la Universidad de Chile; Santiago, Chile.

OIT. (2020). *Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia. Planilla El Salvador*. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf

Correa, E. (2021). *Propuesta para mejorar la emisión de planillas en la Ugel de la ciudad de Jaén, provincia de Jaén, región Cajamarca-2021*. Universidad Señor de Sipán.

Huillcapuma, C. (2021). *Gestión de planillas y su incidencia en el proceso de la elaboración de remuneraciones del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazonas de Madre de Dios, periodo 2020*.

Idrogo, M. (2020). *Sistema Web de planillas para la mejora de gestión del área de recursos humanos en la empresa Xirect Software Solutions S.A.C. con sede en la ciudad de Trujillo*. Universidad Nacional de Trujillo.

Mayorga, F. y Semblantes, W. (2021). *Desarrollo de un sistema web para el proceso de facturación, toma de lectura y consulta de planillas en la junta administradora de agua potable Mollepata de la parroquia Picaihua*. Universidad Técnica de Ambato.

Sosa, M. (2021). *Aplicación del ciclo de Deming en el proceso de gestión de planillas en la empresa Stevia One Perú, Piura 2021*. Universidad Cesar Vallejo. Piura-Pe.

ANEXOS

ANEXO 1 TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES DEL ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de Planilla	Según la definición de Balladares (2018), un proceso se caracteriza como una serie de tareas organizadas cronológicamente, realizadas por individuos, que toman una o más entradas para producir un resultado o salida.	En consecuencia, para llevar a cabo una gestión adecuada de las planillas, es imperativo seguir los siguientes procedimientos: Disponer de la documentación y herramientas de gestión necesarias.	Registro de Trabajadores	Acuerdos Contractuales	ORDINAL (LIKERT) Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Documentación de Pagos	
				Evaluación del Cumplimiento Laboral	
				Declarar los aportes de AFP	
			Incentivos adicionales	Bonificación por Rendimiento	
				Conocimiento sobre Bonificaciones	
				Bonificaciones adicionales	
			PDT PLAME.	Sanciones	
				Tiempo de Descanso Semanal	
				Beneficios según Normativas Laborales	
Obligaciones Laborales	Cualquier tipo de deber, ya sea dirigido a favorecer a los empleados de la entidad o no, tiene una duración tanto a corto como a largo plazo y se cumple al concluir la relación laboral (Osorio & Gonzalo, 2019).	En términos operativos, las obligaciones laborales se definen como aquellas que el empleador está obligado a proporcionar a sus empleados de manera legal. Ejemplos de estas obligaciones	Deberes Remunerativos	Cumplimiento con la remuneración mínima establecida por la ley	ORDINAL (LIKERT) Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Asignación familiar	
				Otorgamiento de gratificaciones	
				Depósito de CTS	
			Deberes no remunerativos	Afiliación a Essalud	
				Contribuciones a Conafovicer	
				Participación en el Sencico	
			Seguridad y Salud Ocupacional	Gastos asociados con la seguridad y salud laboral	
				Información a los trabajadores sobre riesgos ocupacionales	
Evaluación y búsqueda de mejoras continuas					

Anexo 2

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos “Cuestionario de la Variable Gestión de planillas” que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Gestión de planillas y sus obligaciones laborales, en una empresa constructora, lima 2023” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está Midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del Cuestionario de la variable Gestión de planillas

Definición de la variable: El documento detalla los pagos que una empresa realiza a sus empleados, incluyendo salarios, bonificaciones y beneficios. La gestión de la planilla es un proceso estructurado que va desde la proyección hasta la elaboración, utilizando herramientas informáticas como T-Registro, Plame y Bonus para un control eficiente. En el ámbito tributario, la planilla es crucial para calcular las obligaciones fiscales relacionadas con la nómina. Este proceso se basa en la disponibilidad de documentos y herramientas de gestión, el uso del SIAF para la ejecución de las planillas, la declaración precisa de ingresos y aportes mediante el PDT PLAME y AFPNET, y la emisión efectiva de las boletas de pago. (Paz, 2020).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Registro de Trabajadores	Acuerdos Contractuales	¿Con qué frecuencia revisas y comprendes los acuerdos contractuales establecidos con la empresa?	1	1	1	
	Documentación de Pagos	¿Cómo calificarías la claridad y accesibilidad de la documentación relacionada con tus pagos?	1	1	1	
	Evaluación del Cumplimiento Laboral	¿Te sientes informado sobre las evaluaciones periódicas de cumplimiento laboral en las que participas?	1	1	1	
	Declarar los aportes de AFP	¿Colaboras activamente en la declaración de tus aportes a la AFP según lo establecido por la empresa?	1	1	1	
Incentivos adicionales	Bonificación por Rendimiento	¿Crees que la bonificación por rendimiento es un incentivo efectivo para mejorar tu desempeño laboral?	1	1	1	
	Conocimiento sobre Bonificaciones	¿Tienes un conocimiento claro y completo sobre las bonificaciones a las que puedes acceder?	1	1	1	
	Bonificaciones adicionales	¿Estarías interesado en bonificaciones adicionales si estuvieran disponibles según ciertos logros o circunstancias?	1	1	1	
PDT PLAME.	Sanciones	¿Te sientes al tanto de las políticas de sanciones en la empresa y cómo evitas incurrir en ellas?	1	1	1	
	Tiempo de Descanso Semanal	¿Consideras que se respeta adecuadamente tu tiempo de descanso semanal según las normativas laborales?	1	1	1	
	Beneficios según Normativas Laborales	¿Tienes conocimiento de los beneficios establecidos por las normativas laborales y cómo acceder a ellos?	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la Variable Gestión de planillas
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión de planillas
Nombres y apellidos del experto	ORIHUELA RIOS, NATIVIDAD C
Documento de identidad	07902319
Años de experiencia en el área	35 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANA
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	999793179
Firma	
Fecha	24/05/2024

Anexo 3

Ficha de validación de contenido para un instrumento

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos “Cuestionario de la Variable Obligaciones laborales” que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Gestión de planillas y sus obligaciones laborales, en una empresa constructora, lima 2023” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está Midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del Cuestionario de la variable Obligaciones laborales

Definición de la variable: Son los compromisos y deberes que los empleadores tienen hacia sus trabajadores, según las leyes y regulaciones vigentes. Incluyen aspectos de compensación como salarios mínimos y beneficios como asignaciones familiares y gratificaciones. También abarcan responsabilidades no remunerativas, como garantizar condiciones seguras y saludables de trabajo, cumplir con normativas específicas y comunicar eficazmente a los trabajadores sobre posibles riesgos laborales. Espíritu (2021)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Deberes Remunerativos	Cumplimiento con la remuneración mínima establecida por la ley	¿Sientes que tu remuneración se ajusta siempre al mínimo establecido por la ley?	1	1	1	
	Asignación familiar	¿Recibes de manera clara y oportuna información sobre la asignación familiar y cómo acceder a ella?	1	1	1	
	Otorgamiento de gratificaciones	¿Cómo evalúas la frecuencia y transparencia en el otorgamiento de gratificaciones en la empresa?	1	1	1	
	Depósito de CTS	¿Tienes conocimiento sobre el depósito regular de tu Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)?	1	1	1	
Deberes no remunerativos	Afiliación a Essalud	¿Estás seguro de que estás afiliado correctamente a Essalud para recibir los beneficios de salud necesarios?	1	1	1	
	Contribuciones a Conafovicar	¿Entiendes la importancia y el impacto de las contribuciones a Conafovicar en tu bienestar futuro?	1	1	1	
	Participación en el Sencico	¿Has participado o consideras participar en programas de formación y capacitación del Sencico?	1	1	1	
Seguridad y Salud Ocupacional	Gastos asociados con la seguridad y salud laboral	¿Te proporciona la empresa información suficiente sobre los gastos asociados con la seguridad y salud laboral?	1	1	1	
	Información a los trabajadores sobre riesgos ocupacionales	¿Crees que la información proporcionada sobre los riesgos ocupacionales es clara y comprensible?	1	1	1	
	Evaluación y búsqueda de mejoras continuas	¿Sientes que la empresa realiza evaluaciones periódicas y busca constantemente mejorar las condiciones laborales?	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la Variable Obligaciones laborales
Objetivo del instrumento	Medir la variable Obligaciones laborales
Nombres y apellidos del experto	ORIHUELA RIOS, NATIVIDAD C
Documento de identidad	07902319
Años de experiencia en el área	35 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANA
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	999793179
Firma	
Fecha	24/05/2024

Anexo 4

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos “Cuestionario de la Variable Gestión de planillas” que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Gestión de planillas y sus obligaciones laborales, en una empresa constructora, lima 2023” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está Midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del Cuestionario de la variable Gestión de planillas

Definición de la variable: El documento detalla los pagos que una empresa realiza a sus empleados, incluyendo salarios, bonificaciones y beneficios. La gestión de la planilla es un proceso estructurado que va desde la proyección hasta la elaboración, utilizando herramientas informáticas como T-Registro, Plame y Bonus para un control eficiente. En el ámbito tributario, la planilla es crucial para calcular las obligaciones fiscales relacionadas con la nómina. Este proceso se basa en la disponibilidad de documentos y herramientas de gestión, el uso del SIAF para la ejecución de las planillas, la declaración precisa de ingresos y aportes mediante el PDT PLAME y AFPNET, y la emisión efectiva de las boletas de pago. (Paz, 2020).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Registro de Trabajadores	Acuerdos Contractuales	¿Con qué frecuencia revisas y comprendes los acuerdos contractuales establecidos con la empresa?	1	1	1	
	Documentación de Pagos	¿Cómo calificarías la claridad y accesibilidad de la documentación relacionada con tus pagos?	1	1	1	
	Evaluación del Cumplimiento Laboral	¿Te sientes informado sobre las evaluaciones periódicas de cumplimiento laboral en las que participas?	1	1	1	
	Declarar los aportes de AFP	¿Colaboras activamente en la declaración de tus aportes a la AFP según lo establecido por la empresa?	1	1	1	
Incentivos adicionales	Bonificación por Rendimiento	¿Crees que la bonificación por rendimiento es un incentivo efectivo para mejorar tu desempeño laboral?	1	1	1	
	Conocimiento sobre Bonificaciones	¿Tienes un conocimiento claro y completo sobre las bonificaciones a las que puedes acceder?	1	1	1	
	Bonificaciones adicionales	¿Estarías interesado en bonificaciones adicionales si estuvieran disponibles según ciertos logros o circunstancias?	1	1	1	
PDT PLAME.	Sanciones	¿Te sientes al tanto de las políticas de sanciones en la empresa y cómo evitas incurrir en ellas?	1	1	1	
	Tiempo de Descanso Semanal	¿Consideras que se respeta adecuadamente tu tiempo de descanso semanal según las normativas laborales?	1	1	1	
	Beneficios según Normativas Laborales	¿Tienes conocimiento de los beneficios establecidos por las normativas laborales y cómo acceder a ellos?	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la Variable Gestión de planillas
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión de planillas
Nombres y apellidos del experto	PEDRO CONSTANTE COSTILLA CASTILLO
Documento de identidad	09925834
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE DE INVESTIGACION
Número telefónico	
Firma	
Fecha	24/05/2024

Anexo 5

Ficha de validación de contenido para un instrumento

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos “Cuestionario de la Variable Obligaciones laborales” que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Gestión de planillas y sus obligaciones laborales, en una empresa constructora, lima 2023” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está Midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del Cuestionario de la variable Obligaciones laborales

Definición de la variable: Son los compromisos y deberes que los empleadores tienen hacia sus trabajadores, según las leyes y regulaciones vigentes. Incluyen aspectos de compensación como salarios mínimos y beneficios como asignaciones familiares y gratificaciones. También abarcan responsabilidades no remunerativas, como garantizar condiciones seguras y saludables de trabajo, cumplir con normativas específicas y comunicar eficazmente a los trabajadores sobre posibles riesgos laborales. Espíritu (2021)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Deberes Remunerativos	Cumplimiento con la remuneración mínima establecida por la ley	¿Sientes que tu remuneración se ajusta siempre al mínimo establecido por la ley?	1	1	1	
	Asignación familiar	¿Recibes de manera clara y oportuna información sobre la asignación familiar y cómo acceder a ella?	1	1	1	
	Otorgamiento de gratificaciones	¿Cómo evalúas la frecuencia y transparencia en el otorgamiento de gratificaciones en la empresa?	1	1	1	
	Depósito de CTS	¿Tienes conocimiento sobre el depósito regular de tu Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)?	1	1	1	
Deberes no remunerativos	Afiliación a Essalud	¿Estás seguro de que estás afiliado correctamente a Essalud para recibir los beneficios de salud necesarios?	1	1	1	
	Contribuciones a Conafovicar	¿Entiendes la importancia y el impacto de las contribuciones a Conafovicar en tu bienestar futuro?	1	1	1	
	Participación en el Sencico	¿Has participado o consideras participar en programas de formación y capacitación del Sencico?	1	1	1	
Seguridad y Salud Ocupacional	Gastos asociados con la seguridad y salud laboral	¿Te proporciona la empresa información suficiente sobre los gastos asociados con la seguridad y salud laboral?	1	1	1	
	Información a los trabajadores sobre riesgos ocupacionales	¿Crees que la información proporcionada sobre los riesgos ocupacionales es clara y comprensible?	1	1	1	
	Evaluación y búsqueda de mejoras continuas	¿Sientes que la empresa realiza evaluaciones periódicas y busca constantemente mejorar las condiciones laborales?	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la Variable Obligaciones laborales
Objetivo del instrumento	Medir la variable Obligaciones laborales
Nombres y apellidos del experto	PEDRO CONSTANTE COSTILLA CASTILLO
Documento de identidad	09925834
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE DE INVESTIGACION
Número telefónico	
Firma	
Fecha	24/05/2024

Anexo 6

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos “Cuestionario de la Variable Gestión de planillas” que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Gestión de planillas y sus obligaciones laborales, en una empresa constructora, lima 2023” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está Midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del Cuestionario de la variable Gestión de planillas

Definición de la variable: El documento detalla los pagos que una empresa realiza a sus empleados, incluyendo salarios, bonificaciones y beneficios. La gestión de la planilla es un proceso estructurado que va desde la proyección hasta la elaboración, utilizando herramientas informáticas como T-Registro, Plame y Bonus para un control eficiente. En el ámbito tributario, la planilla es crucial para calcular las obligaciones fiscales relacionadas con la nómina. Este proceso se basa en la disponibilidad de documentos y herramientas de gestión, el uso del SIAF para la ejecución de las planillas, la declaración precisa de ingresos y aportes mediante el PDT PLAME y AFPNET, y la emisión efectiva de las boletas de pago. (Paz, 2020).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Registro de Trabajadores	Acuerdos Contractuales	¿Con qué frecuencia revisas y comprendes los acuerdos contractuales establecidos con la empresa?	1	1	1	
	Documentación de Pagos	¿Cómo calificarías la claridad y accesibilidad de la documentación relacionada con tus pagos?	1	1	1	
	Evaluación del Cumplimiento Laboral	¿Te sientes informado sobre las evaluaciones periódicas de cumplimiento laboral en las que participas?	1	1	1	
	Declarar los aportes de AFP	¿Colaboras activamente en la declaración de tus aportes a la AFP según lo establecido por la empresa?	1	1	1	
Incentivos adicionales	Bonificación por Rendimiento	¿Crees que la bonificación por rendimiento es un incentivo efectivo para mejorar tu desempeño laboral?	1	1	1	
	Conocimiento sobre Bonificaciones	¿Tienes un conocimiento claro y completo sobre las bonificaciones a las que puedes acceder?	1	1	1	
	Bonificaciones adicionales	¿Estarías interesado en bonificaciones adicionales si estuvieran disponibles según ciertos logros o circunstancias?	1	1	1	
PDT PLAME.	Sanciones	¿Te sientes al tanto de las políticas de sanciones en la empresa y cómo evitas incurrir en ellas?	1	1	1	
	Tiempo de Descanso Semanal	¿Consideras que se respeta adecuadamente tu tiempo de descanso semanal según las normativas laborales?	1	1	1	
	Beneficios según Normativas Laborales	¿Tienes conocimiento de los beneficios establecidos por las normativas laborales y cómo acceder a ellos?	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la Variable Gestión de planillas
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión de planillas
Nombres y apellidos del experto	SAUD RÍOS LUJÁN
Documento de identidad	42801422
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Maestro en tributación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente tiempo completo
Número telefónico	999331031
Firma	
Fecha	28/05/2024

Anexo 7

Ficha de validación de contenido para un instrumento

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos “Cuestionario de la Variable Obligaciones laborales” que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Gestión de planillas y sus obligaciones laborales, en una empresa constructora, lima 2023” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está Midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del Cuestionario de la variable Obligaciones laborales

Definición de la variable: Son los compromisos y deberes que los empleadores tienen hacia sus trabajadores, según las leyes y regulaciones vigentes. Incluyen aspectos de compensación como salarios mínimos y beneficios como asignaciones familiares y gratificaciones. También abarcan responsabilidades no remunerativas, como garantizar condiciones seguras y saludables de trabajo, cumplir con normativas específicas y comunicar eficazmente a los trabajadores sobre posibles riesgos laborales. Espíritu (2021)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Deberes Remunerativos	Cumplimiento con la remuneración mínima establecida por la ley	¿Sientes que tu remuneración se ajusta siempre al mínimo establecido por la ley?	1	1	1	
	Asignación familiar	¿Recibes de manera clara y oportuna información sobre la asignación familiar y cómo acceder a ella?	1	1	1	
	Otorgamiento de gratificaciones	¿Cómo evalúas la frecuencia y transparencia en el otorgamiento de gratificaciones en la empresa?	1	1	1	
	Depósito de CTS	¿Tienes conocimiento sobre el depósito regular de tu Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)?	1	1	1	
Deberes no remunerativos	Afiliación a Essalud	¿Estás seguro de que estás afiliado correctamente a Essalud para recibir los beneficios de salud necesarios?	1	1	1	
	Contribuciones a Conafovicar	¿Entiendes la importancia y el impacto de las contribuciones a Conafovicar en tu bienestar futuro?	1	1	1	
	Participación en el Sencico	¿Has participado o consideras participar en programas de formación y capacitación del Sencico?	1	1	1	
Seguridad y Salud Ocupacional	Gastos asociados con la seguridad y salud laboral	¿Te proporciona la empresa información suficiente sobre los gastos asociados con la seguridad y salud laboral?	1	1	1	
	Información a los trabajadores sobre riesgos ocupacionales	¿Crees que la información proporcionada sobre los riesgos ocupacionales es clara y comprensible?	1	1	1	
	Evaluación y búsqueda de mejoras continuas	¿Sientes que la empresa realiza evaluaciones periódicas y busca constantemente mejorar las condiciones laborales?	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la Variable Obligaciones laborales
Objetivo del instrumento	Medir la variable Obligaciones laborales
Nombres y apellidos del experto	SAUD RÍOS LUJÁN
Documento de identidad	42801422
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Maestro en tributación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente tiempo completo
Número telefónico	999331031
Firma	
Fecha	28/05/2024

Anexo 8



OFICINA GENERAL DE LA SECRETARÍA DEL CONCEJO

ACCESO A LA INFORMACIÓN FREI- OSGC

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Lima, 09 de Mayo del 2024

CARTA N° D001890-2024-MML-OGSC-FREI

Señora
MELISSA TERESA ZAVALA CHAVEZ
Calle 13 26 Puerta de Pro - Los Olivos
E-mail: mzavaletac2@ucvvirtual.edu.pe
Presente.-

REGISTRO: 2024-0091697.

De mi consideración:

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual, al amparo de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, solicitó lo siguiente:

- Información de la relación de todas las empresas constructoras de Lima.

Al respecto, mediante el Informe N° 799-2023-MML-GDE-SLP-DAMF, el Departamento de Autorización Municipal de Funcionamiento de la Subgerencia de Licencias y Promoción de la Gerencia de Desarrollo Económico, brinda respuesta a su solicitud de información, lo cual se corre traslado para conocimiento y fines.

Atentamente;

Documento firmado digitalmente
RAÚL CARRANZA CASTAGNOLA
FUNCIONARIO ACCESO A LA INFORMACIÓN FREI-SGC

RCC/mr



BICENTENARIO
PERU 2021

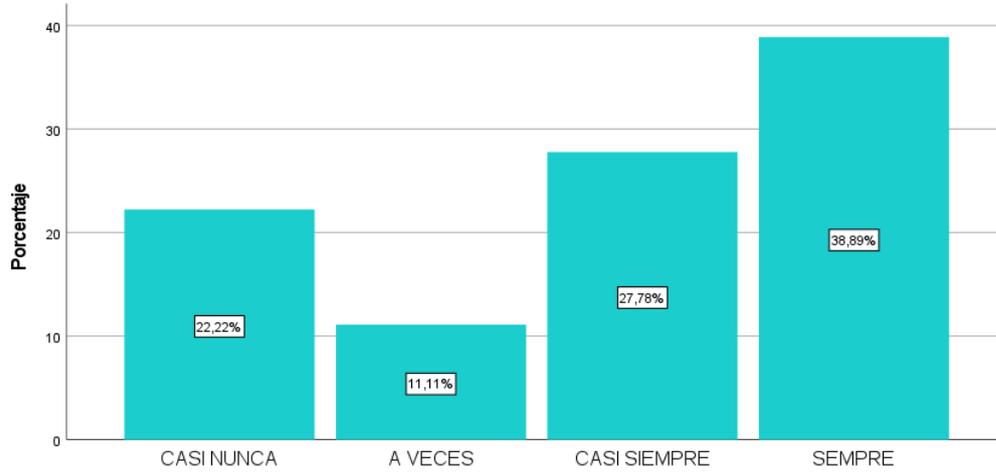
Para ser una copia auténtica reproducible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Metropolitana de Lima, aplicando la disposición por el Art. 2º de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2014-PCM, su autenticidad e integridad pueden ser comprobadas a través de la siguiente dirección web:
Url: <https://std.munlima.gob.pe:8181/validadorDocumental/> Clave: PPTKLOE

TRAMITE	EXPEDIENTE	FECHA DE OTORGAMIENTO	RUC	RAZON SOCIAL	DIRECCION DEL ESTABLECIMIENTO	DESGIRO1	DESGIRO2	DESGIRO3	DESGIRO4
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000261307-2018	9/21/2018	10009689287	ACOSTA GUERRA TANIA	AV. UNIVERSITARIA SUR 1	FOTOCOPIADORAS Y TIP	LIBRERIAS	VENTA DE MATERIALES	ACTIVIDADES DE ARQUI
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0039572-2023	3/3/2023	10475374474	NAJARRO SALAZAR CARMEN ROSA	JR. MARIANO ARREDONDO	FOTOCOPIADORAS Y TIP	CONTRATISTAS GENERA	BODEGAS	BAZARES Y REGALOS
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000307398-2018	10/11/2018	10801096897	MORALES AQUINO JOSE	JR. ELEAZAR GUZMAN Y	FOTOCOPIADORAS Y TIP	CONTRATISTAS GENERA	VENTA DE ARTICULOS Y	VENTA DE MATERIALES
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000010327-2019	1/24/2019	20100022142	ABB S.A.	AV. REPUBLICA ARGENTIN	FABRICA DE MAQUINAR	REPARACIONES DE OTR	CONTRATISTAS GENERA	VENTA DE MAQUINARIA
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000020753-2008	4/1/2008	20122793452	ELECTRO VARA S.A.C.	AV. NACIONES UNIDAS 14	INSTALACIONES ELECTE	INSTALACION DE TRAN	VENTA AL POR MAYOR	ACTIVIDADES DE ARQUI
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000060059-2008	5/23/2008	20299964150	ELECTRIC LUCE'S SAC	AV. COLONIAL CHALET 60	CONTRATISTAS GENERA	VENTA DE PRODUCTOS	REPARACIONES ELECTE	DISPOSITIVOS DE PROTE
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000077189-2004	12/16/2004	20339617661	SOCONSA	AV. GUZMAN BLANCO 24	SERVICIOS DE ASESORI	ARQUITECTOS - CONSU	INGENIEROS - CONSUL	CONTRATISTA DE OBRA
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0033055-2021	4/23/2021	20424887553	ONCH SERVICIOS Y SUMINISTROS INDUSTRIALES S.	AV. REPUBLICA ARGENTIN	PRODUCCION DE OBJET	REPARACIONES DE OTR	CONTRATISTAS GENERA	VENTA DE MAQUINARIA
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000055982-2006	7/7/2006	20501523756	SOCIEDAD INDUCONTROL INGENIERIA S.A.C.	AV. ABANCAY 1176 INT. 50	PRESTACION DE CONSU	ASESORIA Y REPRESEN	ACTIVIDADES DE ARQUI	ACTIVIDADES DE DEMOS
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000132132-2007	12/4/2007	20506581983	MECHATRONIC ENGINEERING ENGITRONIC S. A. C	JR. LUIS ROMERO 1025 IN	VENTA DE PRODUCTOS	CONSULTORES EN SIST	INVESTIGACION EN CIEN	ACTIVIDADES DE ARQUI
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000180500-2016	8/4/2016	20507879587	ARCON ARQUITECTOS E INGENIEROS S.A.C.	JR. COMANDANTE CARLO	PRESTACION DE CONSU	ACTIVIDADES DE ARQUI	SERVICIOS PROFESIONA	OFICINAS ADMINISTRAT
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000080578-2009	7/3/2009	20508312131	VASAK CONSTRUCTORES SOCIEDAD ANONIMA CER	JR. ZEPITA 538 INT. 104	CONTRATISTAS GENERA	PRESTACION DE CONSU	ACTIVIDADES DE ARQUI	OFICINAS ADMINISTRAT
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000359424-2018	11/12/2018	20511451354	UNIBELL SAC	JR. JOSE CELEDON 920	CONTRATISTAS GENERA	ALMACENES PARA MER	EMBALAJE, DESEMBAL	ENVASE DE PRODUCTOS
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000040218-2007	4/12/2007	20515597205	RESLOP INGENIEROS S.A.C.	JR. LETICIA 924 INT. 205	CONTRATISTAS GENERA	CONSULTORES EN SIST	PRESTACION DE CONSU	ACTIVIDADES DE ARQUI
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000126260-2009	10/6/2009	20521199017	MBR CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.	PJ. CORIRE 223 MZ. F LT. 2	CONTRATISTAS GENERA	CONSULTORES EN SIST	PRESTACION DE CONSU	ACTIVIDADES DE ARQUI
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000040373-2011	3/21/2011	20524046220	IMAGENBROADCAST S.A.C.	JR. COMANDANTE MONTE	VENTA DE ARTICULOS D	OTRAS REPARACIONES	COMUNICACION ELECTE	ACTIVIDADES DE ARQUI
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000178775-2012	9/26/2012	20548799385	GIS TEAM SOLUTION CONSULTORES S.A.C	JR. VILLA MARIA 648 MZ.	CONTRATISTAS GENERA	PRESTACION DE CONSU	ASESORES EN GESTION	ACTIVIDADES DE ARQUI
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0029624-2022	2/23/2022	20563017121	INSTITUTO DE INFORMATICA TELECOMUNICACIONES	AV. AREQUIPA 333 URB. S	CONTRATISTAS GENERA	VENTA DE ARTICULOS Y	REPARACION DE BICICL	MANTENIMIENTO DE RE
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000152203-2017	6/26/2017	20563461714	L & F CONSTRUCCIONES INVERSIONES SERVICIOS G	JR. COMANDANTE MONTE	CONTRATISTAS GENERA	VENTA DE ARTICULOS D	VENTA DE ARTICULOS D	REPARACIONES ELECTE
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000320453-2018	10/22/2018	20600146905	CORKAT S.A.C.	AV. MAQUINARIAS 2900	FABRICA DE CLAVOS	CONTRATISTAS GENERA	DISTRIBUIDORA DE MAT	ALMACENES PARA MER
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000136466-2016	6/20/2016	20600995261	CORPORACION AKN SOCIEDAD ANONIMA	AV. ENRIQUE MEIGGS 269	ASESORIA Y REPRESEN	ACTIVIDADES DE ARQUI	SERVICIOS PROFESIONA	OFICINAS ADMINISTRAT
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000407343-2018	12/26/2018	20603594968	MULTILOT-LASER EIRL	AV. UNIVERSITARIA SUR 1	FOTOCOPIADORAS Y TIP	VENTA DE MATERIALES	ACTIVIDADES DE ARQUI	SERVICIOS PROFESIONA
LIC. DE FUNCIONAMIENTO	0000319352-2019	9/18/2019	20604327572	MEND GLOBAL COSECHAS DEL PERU S.A.C.	AV. ALMTE. ABEL BERGA	CONTRATISTAS GENERA	VENTA Y RECARGA DE E	CONSULTORES EN SIST	SERVICIOS DE ASESORA

Anexo 10

Figura N° 1:

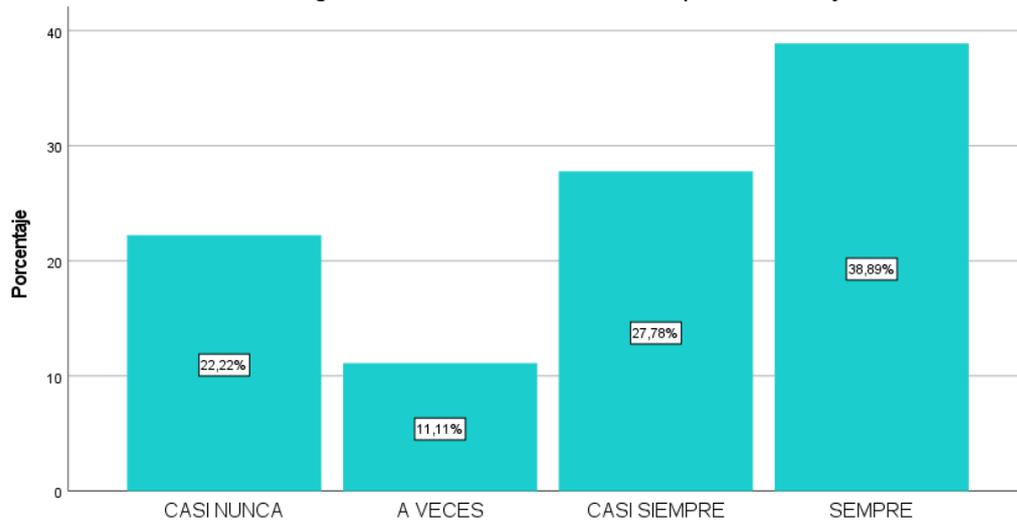
Puedes explicar de manera sencilla cuáles son los acuerdos contractuales que has establecido con la empresa al comenzar tu trabajo



Puedes explicar de manera sencilla cuáles son los acuerdos contractuales que has establecido con la empresa al comenzar tu trabajo

Figura N° 2:

Has recibido alguna retroalimentación sobre tu desempeño en el trabajo



Has recibido alguna retroalimentación sobre tu desempeño en el trabajo

Figura N° 3:

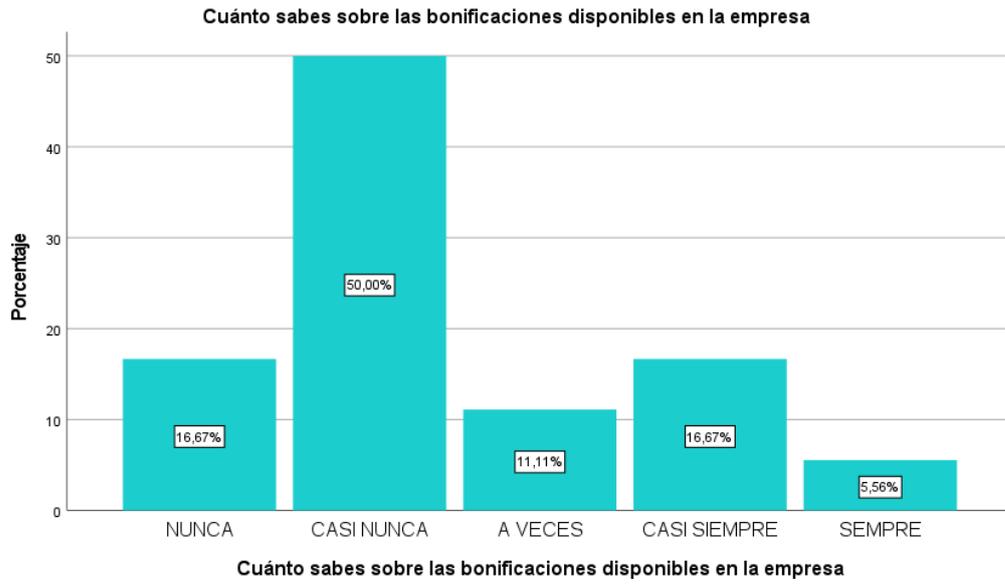


Figura N° 4:

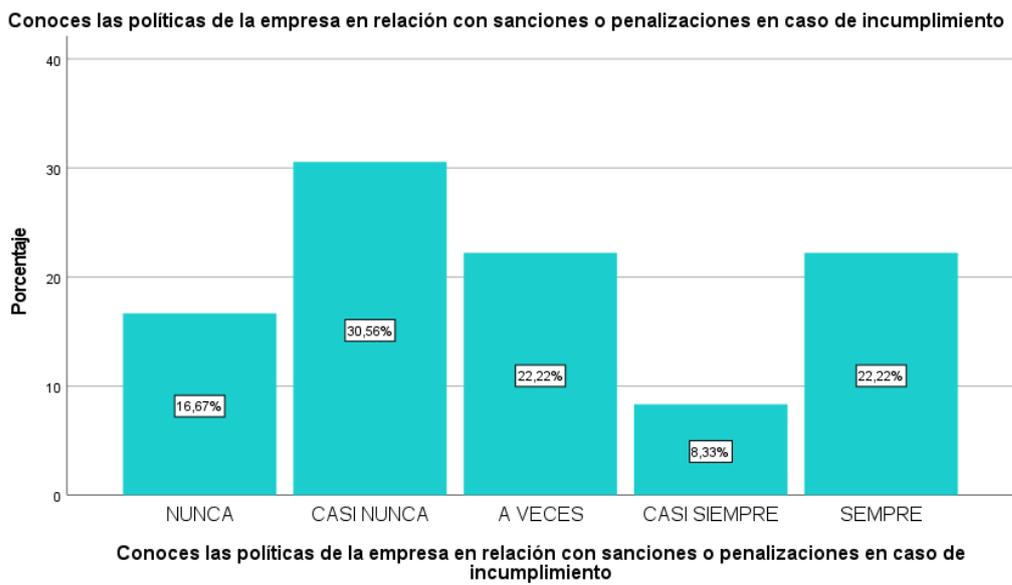


Figura N° 5:

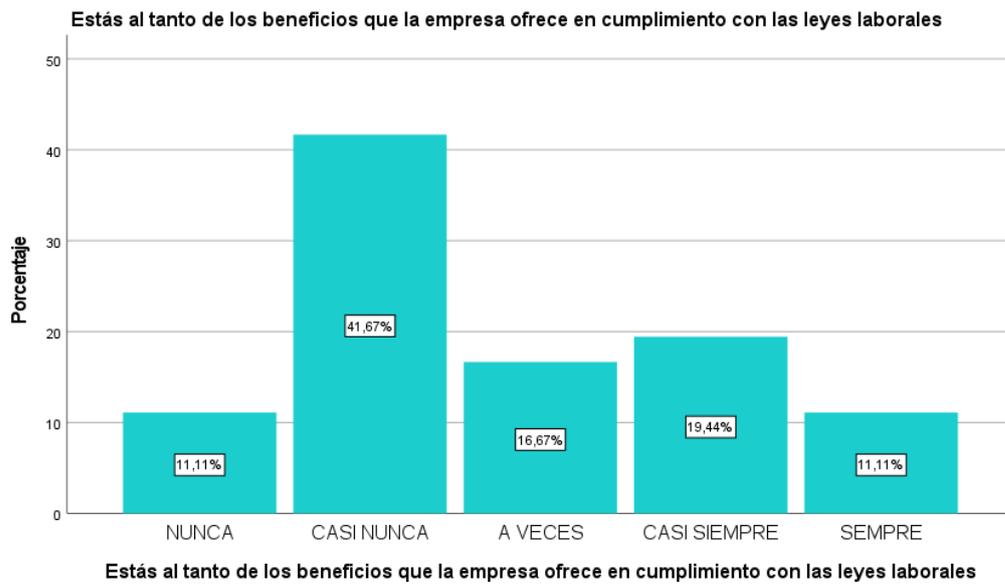


Figura N° 6:

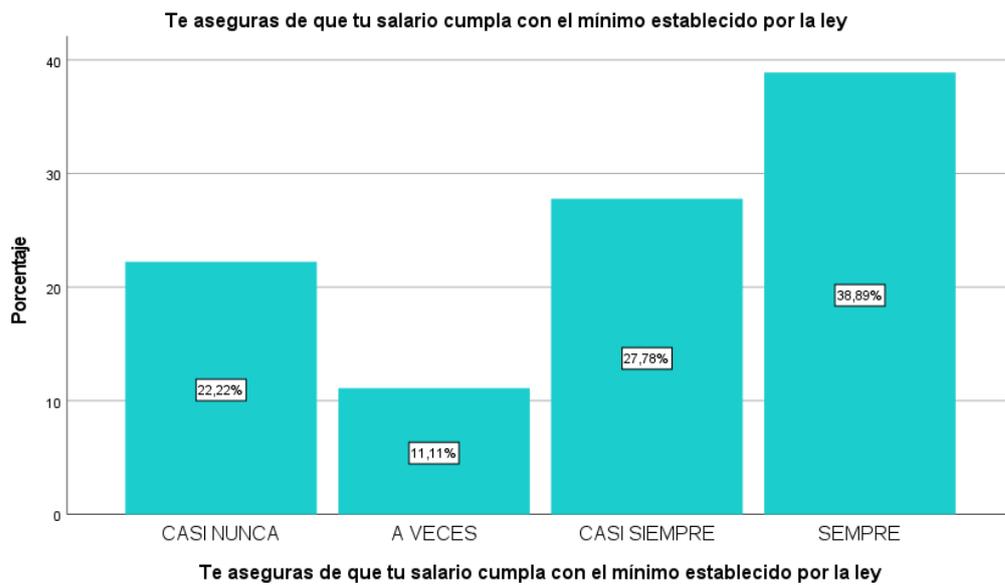


Figura N° 7:

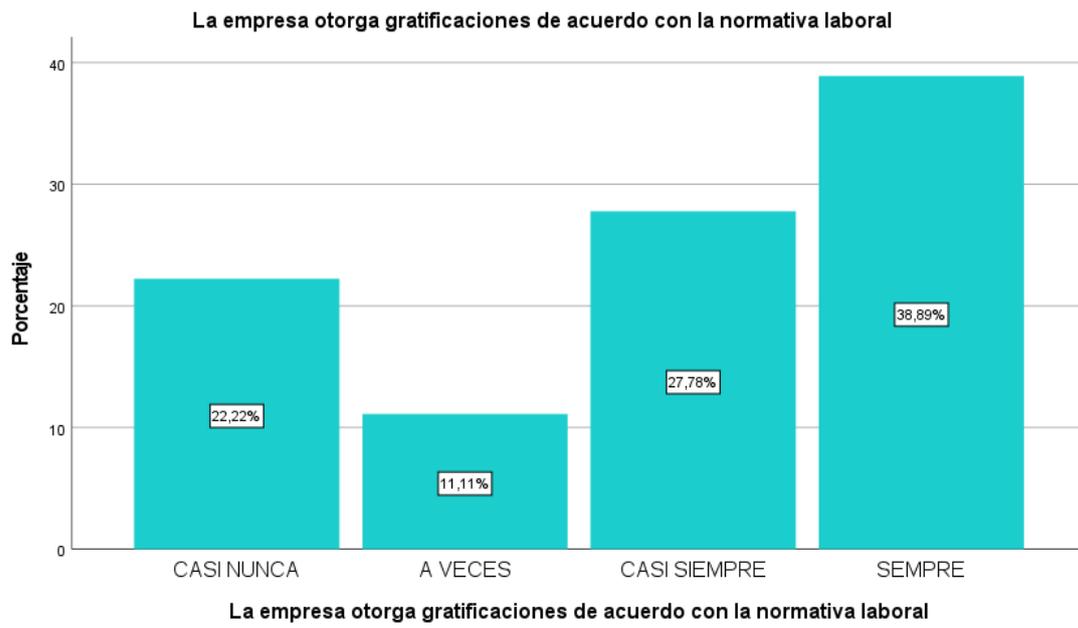


Figura N° 8:

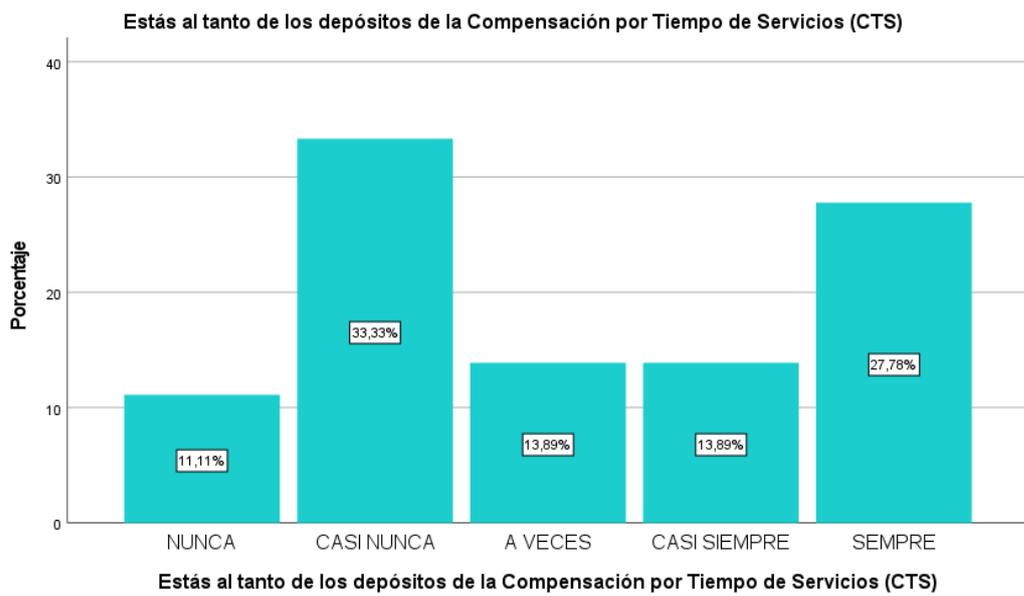


Figura N° 9:

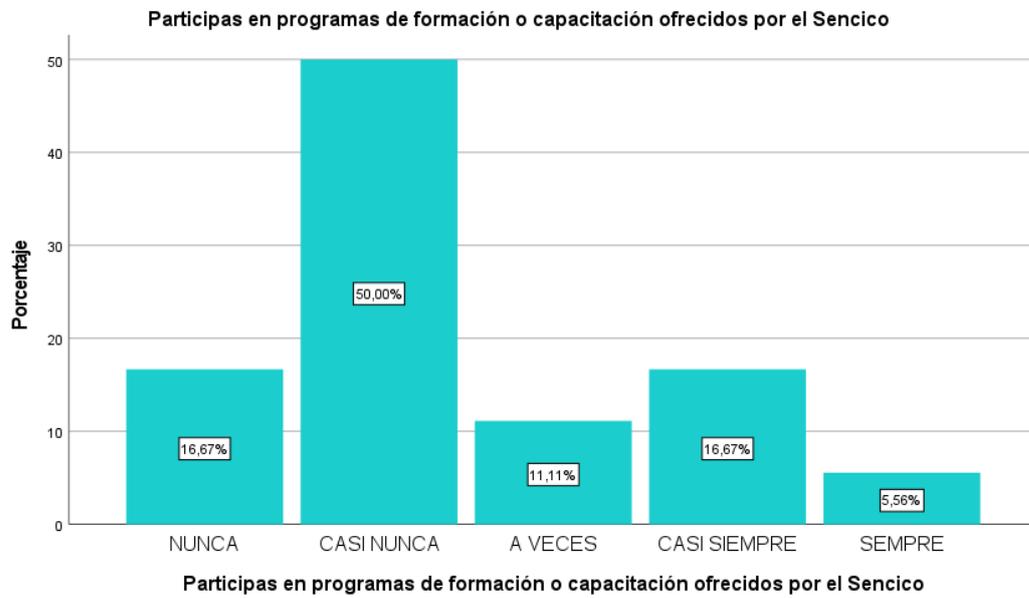


Figura N° 10:

