



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Costos laborales y utilidad en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente
Piedra, año 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

AUTORES:

Hilario Montenegro, Jordan Erick (orcid.org/0000-0001-5608-6059)

Vilquinichi Urbina, Carmen Rosa (orcid.org/0000-0001-9109-9074)

ASESOR:

Dr. Chipana Chipana, Hilario (orcid.org/0000-0002-5821-6088)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Finanzas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHIPANA CHIPANA HILARIO, 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: "Costos laborales y utilidad en la empresa CIA industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022", cuyos autores son HILARIO MONTENEGRO JORDAN ERICK, VILQUINICHI URBINA CARMEN ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, 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, 18 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HILARIO CHIPANA CHIPANA DNI: 10541585 ORCID: 0000-0002-5821-6088	Firmado electrónicamente por: HCHIPANA17 el 23- 07-2023 16:36:25

Código documento Trilce: TRI - 0600527



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, HILARIO MONTENEGRO JORDAN ERICK, VILQUINICHI URBINA CARMEN ROSA estudiantes de la 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: "Costos laborales y utilidad en la empresa CIA industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022", 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
HILARIO MONTENEGRO JORDAN ERICK DNI: 70168439 ORCID: 0000-0001-5608-6059	Firmado electrónicamente por: JEHILARIOM el 18-07-2023 23:23:07
VILQUINICHI URBINA CARMEN ROSA DNI: 77466842 ORCID: 0000-0001-9109-9074	Firmado electrónicamente por: CVILQUINICHIU el 18-07-2023 23:35:54

Código documento Trilce: INV - 1718420

DEDICATORIA

A mis padres que desde niño me enseñaron a perseguir mis sueños, a no rendirme, a tener valores y por haber estado a mi lado en los momentos más difíciles, a mi esposa y mis hijos por ser mi mayor motivación para no rendirme y poder ser un ejemplo para ellos.

Primeramente, quiero dedicar esta tesis a mis padres y hermanos por ser ese apoyo y motivación que me ayudaron a seguir con mis sueños. Seguidamente, a mi esposo por apoyarme y motivarme a no darme por vencida. Finalmente, a mis amigos y jefa que me brindaron su apoyo en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecemos a Dios por permitirnos llegar hasta aquí brindándonos su protección y sabiduría

Seguidamente queremos agradecer a todos nuestros maestros que nos compartieron su conocimiento, en especial a nuestro asesor Hilario Chipana Chipana, por su paciencia y enseñanza.

Finalmente queremos agradecer a la empresa CIA Industrial Lima SA, que nos permitió, realizar esta investigación en sus establecimientos.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	v
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
índice de contenidos.....	vi
índice de Tablas.....	vii
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo de diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
4.1. Resultados estadísticos	22
4.2. Resultados de estadística inferencial.....	43
V. DISCUSIÓN.....	47
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS.....	59

Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables	15
Tabla 2: Relación de la cantidad de personal en la empresa CILSA.....	17
Tabla 3: Confiabilidad del instrumento	19
Tabla 4: Confiabilidad de la variable Costo Laboral	20
Tabla 5: Confiabilidad de la variable utilidad.....	20
Tabla 55: Validadores expertos de los instrumentos de investigación	20
Tabla 6: Variable Costo Laboral	22
Tabla 7: Dimensión de variable Costo laboral llamado Beneficios Obligatorios ...	22
Tabla 8: Dimensión de variable Costo laboral llamado Beneficios Laborales no remunerativos	23
Tabla 9: Pregunta 1 “La empresa paga puntualmente a sus trabajadores la remuneración”	23
Tabla 10: Pregunta 2 “Realizas un reclamo a recursos humanos cuando no estás conforme con el pago de tu remuneración.”	24
Tabla 11: Pregunta 3 “Sientes que tu carga laboral no es acorde a tu remuneración.”	24
Tabla 12: Pregunta 4 “La empresa paga puntualmente a sus trabajadores la asignación familiar.”	25
Tabla 13: Pregunta 5 “Se paga la Asignación familiar en su remuneración mensual.”	25
Tabla 14: Pregunta 6 “Se calculan y se pagan las horas extras de los trabajadores.”	25
Tabla 15: Pregunta 7 “Percibes alguna diferencia en tu remuneración cuando te pagan las horas extras.”	26
Tabla 16: Pregunta 8 “Se cumple la política de compensar con días libres las horas extras realizadas por el personal administrativo”	26
Tabla 17: Pregunta 9 “Se cumple la política de pagar horas extras a todos los operarios de planta.”	27
Tabla 18: Pregunta 10 “Te otorgan bonos por el aumento de producción.”	28
Tabla 19: Pregunta 11 “El pago de gratificación es abonado puntualmente.”	28
Tabla 20: Pregunta 12 “Las vacaciones son pagadas antes del descanso físico.”	29
Tabla 21: Pregunta 13 “Te otorgan vacaciones cuando cumples un año de servicio.”	29

Tabla 22: Pregunta 14 “La Compensación por Tiempo de Servicios es abonada puntualmente.”	29
Tabla 23: Pregunta 15 “La empresa paga puntualmente tu seguro de ESSALUD.”	30
Tabla 24: Pregunta 16 “La compañía te brinda inducción al inicio de tu relación laboral.”	31
Tabla 25: Pregunta 17 “La empresa te brinda capacitaciones anualmente.”	31
Tabla 26: Pregunta 18 “Te otorgan uniformes y zapatos para tu desempeño laboral.”	32
Tabla 27: Pregunta 19 “Te otorgan elementos de protección personal como: Cascos, lentes y guantes.”	32
Tabla 28: Pregunta 20 “La empresa cubre tus gastos de movilidad.”	33
Tabla 29: Pregunta 21 “Recibes bonos por cumpleaños.”	33
Tabla 30: Pregunta 22 “Recibes un bono por contraer matrimonio.”	33
Tabla 31: Pregunta 23 “Recibes un bono por el nacimiento de tu hijo.”	34
Tabla 32: Pregunta 24 “La empresa otorga canasta navideña a los trabajadores.”	34
Tabla 33: Pregunta 25 “La empresa otorga préstamos de dinero a los trabajadores.”	34
Tabla 34: Variable Utilidad	35
Tabla 35: Dimensión de Utilidad llamado Utilidad Bruta	36
Tabla 36: Dimensión de Utilidad llamado Utilidad Operativa	36
Tabla 37: Dimensión de Utilidad llamado Utilidad Neta	37
Tabla 38: Pregunta 26 “El jefe comercial establece metas de ventas a los vendedores.”	37
Tabla 39: Pregunta 27 “El jefe comercial cumple con las políticas de ventas en la empresa.”	38
Tabla 40: Pregunta 28 “El contador aplica el método de ratio de rentabilidad de ventas a los estados financieros.”	38
Tabla 41: Pregunta 29 “El contador de la empresa aplica un método de costeo para hallar los costos de ventas.”	39
Tabla 42: Pregunta 30 “El jefe comercial tiene control de los gastos de refrigerio de los vendedores.”	39
Tabla 43: Pregunta 31 “El jefe comercial tiene control de los viáticos de los vendedores.”	40

Tabla 44: Pregunta 32 “El jefe comercial tiene control del gasto de hospedaje de los conductores cuando realizan servicios en provincias.”	40
Tabla 44: Pregunta 32 “El jefe comercial tiene control del gasto de hospedaje de los conductores cuando realizan servicios en provincias.”	40
Tabla 45: Pregunta 33 “El jefe comercial realiza campañas promocionales mensualmente.”	41
Tabla 46: Pregunta 34 “El asistente de recursos humanos tiene control de los intereses generados por préstamos a trabajadores.”	41
Tabla 47: Pregunta 35 “La gerente de Administración y finanzas pone en práctica la política de endeudamiento.”	42
Tabla 48: Pregunta 36 “La Asistente de Administración y finanzas programa el pago a proveedores con anticipación.”	42
Tabla 49: Pregunta 37 “La gerente de Administración realiza el presupuesto financiero cada año.”	43
Tabla 50: Prueba de normalidad de variables	43
Tabla 51: Prueba De Hipótesis General.....	44
Tabla 52: Prueba de Hipótesis específica 1	44
Tabla 53: Prueba de hipótesis específica 2	45
Tabla 54: Prueba de hipótesis específica 3	46

Resumen

El presente informe de investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022, donde la metodología es tipo básica porque su motivación es la curiosidad científica y descriptiva porque realiza estudios sin cambiar o manipular información, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal – correlacional.

Los resultados de esta investigación es que la empresa CIA Industrial Lima SA, cumple con pagar y brindar todos los beneficios obligatorios según ley, así como también brinda a los trabajadores beneficios por voluntad propia como préstamos, bonos y capacitaciones gratuitas, del cual no lo gestiona adecuadamente es por ello que la utilidad disminuye.

En conclusión, la Empresa CIA Industrial Lima Sa determina que, los costos laborales si están relacionados directamente con la utilidad de la empresa tal como se puede observar en los resultados, donde la falta de control al momento de entregar los beneficios obligatorios y no obligatorios hace se incrementan los costos y gastos.

Palabras Clave: Costos laborales, Utilidad bruta, Utilidad Operativa, Utilidad Neta, Beneficios obligatorios, Beneficios laborales no remunerativos.

Abstract

The objective of this research report is to determine the relationship that exists between labor costs and profit in the company CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, year 2022, where the methodology is basic type because its motivation is scientific and descriptive curiosity because conducts studies without changing or manipulating information, quantitative approach, non-experimental and cross-correlational design.

The results of this investigation are that the company CIA Industrial Lima SA, complies with paying and providing all the mandatory benefits according to law, as well as provides workers with benefits of their own free will such as loans, bonuses and free training, which it does not manage. appropriately, that is why utility decreases.

In conclusion, the Company CIA Industrial Lima Sa determines that labor costs are directly related to the profit of the company as can be seen in the results, where the lack of control at the time of delivering the mandatory and non-mandatory benefits makes costs and expenses increase.

Keywords: Labor costs, Gross profit, Operating profit, Net profit, Mandatory benefits, non-remunerative labor benefits.

I. INTRODUCCIÓN

El costo laboral, es muy importante para las empresas, tanto a nivel de gestión como económico en Latinoamérica. Según Pasquali M. (2022), Ecuador y Chile son los países con mayor costo laboral, donde Ecuador incrementó su salario mínimo a \$425.00 mensuales, lo que provocó un incremento en los beneficios laborales. Asimismo, como consecuencia afectará las utilidades de las empresas si no las controla adecuadamente. Asimismo, Chile tiene una remuneración mínima de \$411.00 mensual, el cual es similar al salario mínimo de Ecuador y a su vez estos salarios son los más altos de Latinoamérica, por lo que se puede inferir que el impacto en las utilidades de cada empresa extranjera, será mayor a medida que su remuneración mínima siga aumentando.

Por otro lado, el autor Cruz M. (2022), clasifica a las empresas según su tamaño, donde una microempresa tiene un costo laboral aproximado del 6.25% sobre la remuneración, una pequeña empresa tiene un costo del 26.85% y el régimen general tiene un costo de aproximadamente del 45%. Las empresas acogidas al régimen general asumen el costo más alto, lo que se refleja en un mayor impacto en la utilidad, ya que genera más beneficios para los colaboradores.

Por último, el Instituto Peruano de Economía (2021) informa que la pandemia causó un retroceso en el mercado laboral en Lima, donde la Población Económicamente Inactiva (PEI) pasó del 31% al 37% en el año 2019 y se incrementó aún más en el 2020. Asimismo, como consecuencia de la paralización de la economía, la informalidad laboral se incrementó considerablemente, y los empleadores se vieron obligados a reducir personal, sueldos y beneficios para reducir costos y obtener utilidades en sus negocios.

La empresa CIA Industrial Lima S.A. enfrenta un importante desafío relacionado con la gestión inadecuada de los costos laborales, el cual genera un impacto directo a la utilidad de la empresa. Específicamente, el problema encontrado es que la entidad, entrega bonos y beneficios para el bienestar de los

colaboradores, y no lleva un buen control de ello. Así como también, no evalúa, que este tipo de entregas, pueden ser consideradas también para el cálculo de beneficios obligatorios.

Por lo que se llega a formular el problema general como sigue: ¿Cuál es la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad en la empresa CIA Industrial Lima SA, Puente Piedra, año 2022? Asimismo, con respecto a este planteamiento general se formulará los siguientes problemas específicos los cuales son: a) ¿Cuál es la relación que existe entre el costo laboral y la utilidad bruta en la empresa CIA Industrial Lima SA?, b) ¿Cuál es la relación que existe entre el costo laboral y la utilidad operativa en la empresa CIA Industrial Lima SA? y c) ¿Cuál es la relación que existe entre el costo laboral y utilidad neta en la empresa CIA Industrial Lima SA?

El proyecto de investigación se justifica socialmente en el ámbito contable y financiero, ya que posibilita que otras empresas cuestionen si los costos laborales afectan significativamente la utilidad y, en consecuencia, elijan mejores opciones para la entrega y control adecuado de ellos, García (2022). Además, el estudio permitirá plantear posibles soluciones que mejoren el control de los costos laborales, lo que contribuirá al desarrollo de nuevas estrategias para obtener buenos resultados en la utilidad desde la contribución laboral, así como también a la gestión laboral de la empresa y, por ende, fortalecer su posición financiera. Finalmente, la justificación metodológica, permite aplicar diseños de investigación donde se pueda utilizar instrumentos para recolectar información y así afirmar o rechazar las hipótesis que en el siguiente párrafo se plantearan.

Teóricamente la investigación despertará mayor interés a los investigadores empresariales y de esta manera habrá más aportes en la gestión de los costos laborales. Asimismo, desde la práctica la investigación permitirá plantear posibles soluciones que permitan mejorar el control de los costos laborales y así obtener buenos resultados en la utilidad desde la contribución laboral. Finalmente, la justificación metodológica, permite aplicar diseños de investigación donde se pueda

utilizar instrumentos para recolectar información y así afirmar o rechazar las hipótesis que en el siguiente párrafo se plantearan.

Para resolver este problema de investigación se fija un objetivo general el cual es: “Determinar la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022”, a partir de este objetivo se podrá trabajar con tres objetivos específicos los cuales son los siguientes: a) Determinar la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad bruta en la empresa CIA Industrial Lima S. A; b) Determinar la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad operativa en la empresa CIA Industrial Lima S. A y c) Determinar la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad neta en la empresa CIA Industrial Lima S. A.

Para evaluar los posibles resultados se plantea una hipótesis general el cual es: Existe relación entre los costos laborales y la utilidad en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022, a partir de esta hipótesis se podrá formular tres posibles hipótesis específicas las cuales son: a) Existe relación entre los costos laborales y la utilidad bruta, en la empresa CIA Industrial Lima S. A, año 2022; b) Existe relación entre los costos laborales y la utilidad operativa en la empresa CIA Industrial Lima S. A, año 2022; c) Existe relación entre los costos laborales y la utilidad neta en la empresa CIA Industrial Lima S. A año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Camacho M. y Inga Y. (2020), en su investigación tiene como objetivo “Determinar los Costos Laborales y su incidencia en la Rentabilidad de la Empresa Electro Servicios Dávila S.A.C, de la ciudad de Tarapoto, año 2018”. La metodología tomo como a referencia a 16 trabajadores de la entidad, a quienes entrevistaron. Los resultados obtenidos indicaron que por un sol de venta el costo laboral representaba un 5.61%, y que por cada sol del costo de venta el costo laboral era un 16.54%, concluyendo así que la empresa si paga los costos salariales y los no salariales, tal como indica la normativa vigente 728.

Herrera (2018), el cual su tesis tuvo como objetivo determinar el impacto de los costos laborales en la rentabilidad de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A en la ciudad de Lima durante el periodo 2016-2017. Los resultados obtenidos mostraron que, en el 2017, la rentabilidad de la empresa disminuyó y al analizar los estados financieros, se observó que el mayor costo en la entidad fue el costo laboral, el cual generó un impacto negativo en la rentabilidad de la empresa. Asimismo, los hallazgos en la tesis de Herrera (2018), resaltan la importancia del control adecuado de los costos laborales y su impacto en la rentabilidad de las empresas. Estos resultados son relevantes para la investigación actual, que se centra en analizar la influencia que tienen los costos laborales en la utilidad de la CIA Industrial Lima S.A. en el año 2022.

Sánchez C. (2018), tuvo como objetivo analizar la incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de una empresa. En su proyecto, se aplicaron entrevistas a la gerencia, administrativos y contables para analizar los costos laborales en la entidad del año 2016, donde se encontró que estos representaron el 89% del total de costos. Como resultado, se concluyó que en ese periodo la empresa tuvo un impacto negativo en su rentabilidad debido a una mala gestión de los costos laborales, lo que reflejó una falta de supervisión y control en la empresa. En síntesis, se puede afirmar que una gestión deficiente en los costos laborales y la materia prima puede generar resultados negativos de manera casi inmediata, ya

que la empresa depende en gran medida de estos controles para mejorar su rentabilidad.

Zambrano y Peceros (2018) realizaron un estudio con el objetivo de “determinar adecuadas políticas laborales como alternativa para reducir costos laborales que garanticen una mejora en la utilidad de la empresa Diverplast SAC, año 2016.” El estudio reveló que la empresa carecía de una adecuada gestión del pago de horas extras y del control de la jornada ordinaria de trabajo, ya que los empleados trabajaban 11,25 horas diarios, y el exceso de 3,25 era considerado como horas extras. Sin embargo, el estudio determinó que dicha práctica era innecesaria, especialmente porque la empresa no consideraba procedimientos que midieran la productividad y la eficiencia en el trabajo. Además, el estudio determinó que la empresa no utilizaba herramientas para evaluar y motivar a sus empleados, sino que intentaba aplicar incentivos como primas y vales de comida. Los autores sugirieron proponer políticas para reducir los costes laborales y mejorar la rentabilidad. Este estudio es relevante para el tema de la tesis, ya que puede contribuir a la identificación de estrategias que promuevan la gestión eficiente de los pagos al personal, consecuentemente, mejoren ganancia de la empresa.

Huamani J. (2020), tuvo como objetivo “determinar la influencia que tiene el costo laboral en la liquidez de las empresas de elaboración de cajas.” La investigación se realizó una muestra de 15 empresas ubicadas en el Callao. Los resultados indicaron que el costo laboral tiene una influencia directa en la liquidez de estas empresas, ya que un aumento en los costos laborales del personal operativo, sin un adecuado control, conlleva a una reducción en la utilidad. Este estudio es relevante para el tema de la tesis, ya que aporta información útil para la gestión de personal y la mejora de la rentabilidad de empresas en el mismo sector. En particular, permite entender la importancia de un adecuado control de la inversión de personal y su impacto en la liquidez empresarial.

Posthuma, R. (2020) en su artículo “Comparative analysis of labor laws in China, Russia, and the United States” comparó las leyes laborales de tres países: China, Rusia y EE. UU. Su análisis reveló que estos países comparten principios

comunes en cuanto a la igualdad de trato, equidad basada en mérito y protección de los trabajadores. No obstante, cada país adopta estas leyes de manera distinta, presentando características únicas, pero con un enfoque común.

Antonetti M., Consolini J., et al. (2020), que tiene como objetivo “Determinar el impacto, en la estructura de costos y resultados que genera el costo laboral en empleadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Empleados de Comercio, dentro de la calificación vendedores, focalizando la muestra del estudio en los comercios de la zona este, en la actualidad.” Esta investigación toma como muestra a treinta y dos empleadores del Convenio Colectivo de Empleados de Comercio donde determinan que el costo empleado por cada trabajador es 1.34. Asimismo, llegan a la conclusión que los costos laborales es imposible disminuirlo, ya que cada beneficio está normado, es por ello que, como alternativa de solución plantean reducir la estructura para poder afrontar los costos laborales. Por lo tanto, esta investigación podría proporcionar información relevante para el análisis de la influencia de la inversión laboral en la utilidad de la CIA industrial Lima S.A. y así ayudar a la identificación de estrategias efectivas para manejar la rentabilidad de la empresa.

Según Souza N. (2018), tuvo objetivo de determinar los principales costos implícitos en la relación laboral de empleados de comercio dedicados a la venta de indumentaria en el período 2015-2018 y evaluar qué efectos acarrear la existencia de dichos costos sobre el trabajador y empleador. La muestra del estudio incluyó a diez empresas ubicadas en la ciudad del Rosario, Argentina, dedicadas a la venta de ropa. Los resultados indicaron que las contribuciones patronales que pagan los empleadores son altas y que estas van en crecimiento. Además, se concluyó que los empleadores asumen un alto costo laboral y que esto genera efectos negativos, como el aumento de la informalidad laboral. La investigación de Souza podría proporcionar información útil sobre cómo los costos laborales afectan tanto al trabajador como al empleador, lo que podría ayudar a la empresa a tomar decisiones informadas sobre cómo manejar los costos laborales y mejorar su rentabilidad.

Zhang, Q. (2016). Esta investigación uso como muestra a empresas grandes en China desde el año 2004 al 2011 donde se probó el efecto de la protección laboral. Asimismo, se encontró que costo laboral de cotizar empresas en China es rígido, y que la rigidez de las empresas estatales es más alta que la de las empresas privadas es por ello que las entidades públicas deben apresurar el proceso orientado al mercado y ajustar los recursos de mano de obra de acuerdo con el desempeño operativo de las empresas, para así reducir la mano de obra. Esta investigación de Zhang podría ser útil para comprender la situación de los costos laborales en empresas grandes y cómo la protección laboral puede afectar estos costos en un contexto diferente al de la empresa en estudio. Sin embargo, es importante considerar que cada empresa y contexto es único y debe analizarse de manera específica.

Thompson y Wright (2018) realizaron un estudio en el que analizaron los costos y beneficios de la participación de los empleados en empresas del Reino Unido, cuyos resultados fueron publicados en la revista *British Journal of Industrial Relations*. Para llevar a cabo su investigación, utilizaron datos de una encuesta aplicada a 1,500 empresas en dicho país. Según sus hallazgos, la participación de los empleados puede tener efectos positivos para las entidades, como productos de calidad y la reducción del ausentismo laboral. Sin embargo, también se encontró que esta participación puede aumentar los costos laborales, especialmente cuando se implementa un enfoque participativo de alta intensidad. Este antecedente internacional es relevante para la tesis "Costos laborales y su influencia en la utilidad de la empresa CIA industrial Lima S.A en 2022", ya que brinda una perspectiva sobre cómo la participación de los empleados puede afectar la inversión laboral y la rentabilidad de la entidad, lo que podría ayudar a identificar posibles estrategias para equilibrar estos factores.

Shuai, C. y Wu, W. (2018), en su investigación tomo datos de trabajadores de diez ciudades diferentes, donde determinaron que los convenios de trabajo y el sindicato ayudan, a que más colaboradores adquieran el seguro de salud, así como también manifiestan que se contratan, a más colaboradores que no hayan pertenecido al sindicato, es por ello que el seguro social que adquieren es diferente.

En conclusión, los autores en su investigación muestran la discriminación hacia el sindicato por defender el derecho de los trabajadores.

Fan, H., Hu, Y., Tang, L. (2020), en su investigación nos dicen que debido al incremento de los costos laborales en su país han optado por reemplazar la mano de obra por robots y esperan que con esta inversión genere un gran aporte a la economía de su país. Asimismo, esta implementación puede ser una inversión alta y no muchas empresas optarían por implementarlo. En conclusión, debido a un alto costo laboral algunas empresas en China estarían evaluando la posibilidad de cambiar la mano de obra humana por un robot. Sin embargo, al ser los robots muy caros hace que los empresarios todavía no lo implementen.

Xiang J., Zhu L. y Kongb D. (2022), en su investigación nos dicen que los costos laborales son esencial para producir en las entidades industriales en China, del cual, ante un incremento del sueldo mínimo, afectaría considerablemente a la ganancia de los empleadores, lo que indicaría que las entidades también aumentarían su elusión fiscal para seguir recibiendo las ganancias que estaban acostumbrados a tener. En conclusión, el aumento de sueldo mínimo no siempre trae bienestar para todos, sino que también los empleadores para no perder sus ganancias toman la mala decisión de contratar a colaboradores de manera informal es decir sin reconocerle sus derechos.

Xiong R. y Wan Q., (2022), en su investigación manifiestan que aplicando el método de diferencias en diferencias (DID), estudian los cambios del cuidado laboral en las exportaciones de las entidades privadas, donde se encontró que la protección laboral también genera colisiones negativas en las exportaciones y los más pronunciados son en las ciudades con el sueldo mínimo alto y en las entidades donde dependen más de la mano de obra. Asimismo, el estudio muestra que la protección laboral reduce la productividad y el empleo a largo plazo en donde los hallazgos sugieren que el estado debe crear métodos para disminuir los efectos negativos que genera los aumentos de costos laborales inducidos por la Ley de Contrato Laboral.

Bhattarai K. y Mallick S. (2013), en su estudio nos dice que un análisis VAR durante los años 1995:1 a 2009:1, indicaron que el sobrecosto laboral es relativo en China, donde se muestran cómo los precios relativos de la mano de obra, el capital y la moneda afectan a la actividad económica en China. Asimismo, reducir los costos de producción en China podrían perjudicar a los hogares chinos afectando la economía de sus hogares. En conclusión, China tiene un costo laboral alto el cual no puede ser reducido porque afectaría a la economía en sus hogares.

Lia Z., Gao S. y Song S. (2023), en su estudio toman como referencia la Ley de Contratos Laborales de 2008, en donde en base a un experimento determinan que la ley de contratos es un modelo que sirve para examinar las relaciones entre la protección laboral, los costos laborales y la inversión extranjera directa (OFDI) de China. Asimismo, en su estudio también manifestaron que la ley Laboral de 2008 aumentó la OFDI de China, y que este impacto es heterogéneo entre las diferentes empresas. Finalmente, sugieren que la ley aumentó la probabilidad de OFDI de las entidades chinas al incrementar los sueldos, costos laborales fijos y el nivel de protección laboral.

Hung J. (2022), nos dice que los costos de ajuste laboral (LAC), son estrategias que involucran a los costos incurridos en buscar, contratar, capacitar, retener y despedir a colaboradores, donde estas son más fuertes para las entidades que enfrentan una mayor competencia y sobre todo para las entidades que fortalecen la protección laboral. Sin embargo, el ajuste más bajo son para las entidades que restringen la movilidad laboral. Finalmente, las empresas con ajustes laborales más alto, evitan impuestos para generar efectivo sin sustento adecuado. En conclusión, para lograr que la empresa sea más competitiva en el mercado, tiene que realizar ajustes laborales para así obtener más ganancias.

Los costos laborales, son la representación del valor de la creación de un producto, relacionado específicamente a la fuerza laboral, de igual forma en el proceso de productivo intervienen otros agentes como los insumos y maquinaria determinada. Si esta totalidad de precios no se valorizan y consideran para el precio

final, los gastos sobrepasarían a las ganancias, determinando que la empresa no pueda cubrir sus obligaciones (Fan, Hu, Tang, 2020).

Prosiguiendo, (Huang, Sheng y Wang, 2021) determina que la inversión laboral, es la representación de los sueldos que son otorgados a los trabajadores, esto en relación con la función que realizan, determinando su valor productivo. Asimismo, no solo se consideran los sueldos de los empleados, también se consideran los beneficios que estos reciben bajo la normatividad, fuera de ello se encuentran los beneficios laborales no obligados por alguna normatividad.

Los beneficios laborales son un conjunto de compensaciones adicionales que la empresa ofrece a sus empleados, tales como seguro de salud, vacaciones pagadas, días de descanso, entre otros. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú (2021), los beneficios laborales son una herramienta importante para atraer y retener a los mejores empleados, y pueden contribuir a mejorar la productividad y el clima laboral en la empresa. Toyama J. (2016) nos manifiesta que los beneficios laborales son todo aquello que perciben los colaboradores y dentro de ello tenemos a las gratificaciones, asignación familiar, bonificaciones, CTS, etc. Estos beneficios son abonados durante la relación laboral y los tres primeros beneficios señalados son conceptos remunerativos. (Párr. 2 y 3).

Dentro de estos beneficios se encuentra la remuneración o sueldo al empleado por parte del empleador, de igual forma son otros reconocimientos por parte del empleador que se encuentra normados, con los seguros, seguridad, pagos por horas extras, vacaciones, asignación familiar y otros (Gyapong, 2020).

Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (2020), nos informa que la protección a los colaboradores comprende dos etapas de cobertura: por un lado, un seguro que cubra los gastos a situaciones fortuitas que atenten la salud de los colaboradores y por otro lado una pensión que cubra las necesidades esenciales de los trabajadores una vez que ellos dejen de laborar. Asimismo, un análisis de manera individual determina la tenencia de los beneficios de los programas de

protección social, donde se observa que, del total de colaboradores un 75,2% cuenta con un seguro de salud y el 36,2% aportó a una pensión privada. (Pág. 24)

LP. Pasión por el derecho (23 de febrero, 2022) nos dice que la gratificación es un beneficio social regulado por la ley 27735 y este equivale a un sueldo adicional para los colaboradores que laboran un semestre completo y si tiene menos tiempo se le paga lo proporcional. (Párr. 1)

Los incentivos son considerados como una herramienta efectiva para motivar a los empleados y mejorar su desempeño laboral. Estos incentivos pueden presentarse de diversas formas, siendo una de las más comunes la remuneración económica. De hecho, se ha demostrado que el dinero es un fuerte motivador para muchos trabajadores y que un aumento en el salario o una bonificación puede generar un gran impacto en su rendimiento (Wasselauf, 2016).

Según Dvoskin (2004), la utilidad es la ganancia obtenida a través del adecuado cumplimiento de los objetivos planteados por la institución. Estos beneficios son el resultado de inversiones previas y, una vez obtenidos, se convierten en parte del patrimonio de la entidad. Dicha utilidad puede ser utilizada para futuras inversiones y operaciones comerciales.

La utilidad bruta es el ingreso que recibe la entidad por la venta de sus productos o servicios, menos el costo de los bienes vendidos. Según Domínguez, E. (2020), la utilidad bruta es un indicador importante de la eficiencia en la producción de sus bienes o servicios. Martínez C. (2022) manifiesta que la utilidad bruta es el beneficio que se tiene de la venta menos los costos asociados a la producción. (Párr. 3)

La utilidad operativa es la ganancia obtenida antes de descontar los intereses e impuestos, y es el resultado de la resta de los gastos operativos a la utilidad bruta. Según Martínez, J. (2018), la utilidad operativa es un indicador importante del éxito empresarial y refleja la eficiencia en el control de los costos y gastos operativos. Helmut S. (06 de mayo, 2021) manifiesta que la utilidad operativa

mide la ganancia obtenida por la empresa través de su operación comercial principal sin considerar impuestos e intereses. (Párr. 1)

La utilidad neta es la ganancia que se obtiene luego de descontar todos los gastos e impuestos, incluyendo los financieros. Según Pérez, R. (2021), la utilidad neta es uno de los indicadores más importantes del desempeño empresarial, ya que refleja la rentabilidad real de la empresa. Roldan P. (04 de febrero, 2017) indica que la utilidad neta es el beneficio total que obtienen los dueños de las empresas donde se refleja los ingresos obtenidos y los gastos y sobre todo muestra las obligaciones con terceros. (Párr. 2).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de diseño de investigación

La investigación es tipo básica. Paniagua & Condori (2018) la investigación básica es fundamento a la investigación aplicada. Asimismo, la investigación es básica pura, ya que su motivación es la curiosidad científica, y su objetivo es científico donde pretende crear nuevas cogniciones, cambiar o profundizar el conocimiento científico existente. (pág. 24)

Es de enfoque cuantitativo donde según los autores Sampieri, Collado y Baptista (2003) menciona que la investigación tipo cuantitativo recolecta datos para contestar a las preguntas planteadas y así aprobar o rechazar las hipótesis propuestas a través de conteos y estadísticas del comportamiento de la población. (pág. 3)

Por otro lado, el estudio es de nivel descriptivo, ya que según Mejía (2020), manifiesta que las investigaciones descriptivas realizan estudios sin cambiar o manipular información es por ello por lo que se limitan únicamente a la medición y descripción de estas. Asimismo, es posible realizar predicciones futuras, aunque son considerados anticipados o básicos. (Párr.1)

El diseño del estudio, según Montaña (2021) es no experimental porque el estudio es observado en su espacio habitual sin agregar o quitar nada que pueda alterar los documentos evaluados (Párr. 3). Asimismo, es transversal-correlacional porque estudia los vínculos entre dos o más variables obteniendo la causa y efecto de la interacción de las variables que son afectadas por un mismo fenómeno. (Párr. 12)

3.2. Variables y operacionalización

Según Cabezas et al. (2018) conceptualiza las variables como constructos, características los cuales poseen valores y propiedades, siendo representativos con elusión a un fenómeno, la variable se emplea como fuente de información, que permite la construcción de conocimientos a través de sus diferentes características, en la investigación la variable 1, será los costos laborales y la variable 2 será la utilidad.

Ingram D. (2018), nos dice que los costos laborales son los gastos sustanciales para los negocios y puede ser el gasto más grande para el régimen de pequeñas empresas. Asimismo, manifiesta que el costo laboral incluye más que los sueldos de los trabajadores, ya que también se consideran costo laboral a todos los costos que surgen para contratar a un personal. Finalmente tener un control de estos da ventaja ya que se pueden crear estrategias de recursos humanos. (Párr. 1)

Según Sanchez (2016), manifiesta que la utilidad es la medida de donde los seres humanos valoran los bienes y servicios que ofrecen. Es decir, es el interés o margen de ganancia que se obtiene de la venta de un bien o la prestación de un servicio. (Párr. 1 y 2)

Tabla 1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
Variable 1 Costos Laborales	Zavaleta (2008) nos menciona que los costos laborales son la inversión que realizan los empleadores al inicio, durante y término de la relación laboral, y no solamente es el salario sino también los beneficios obligatorios que se le brinda a los trabajadores como pagos de Gratificación, CTS, Vacaciones, entre otros. Asimismo, también están incluidos como costo los beneficios no remunerativos.	La variable costo laboral se divide en dos clases los cuales son: Beneficios obligatorios y beneficios laborales no remunerativos.	Beneficios obligatorios	Remuneración Asignación familiar Horas extras Bonos de producción Gratificación Vacaciones CTS Seguro Social	NOMINAL
			Beneficios laborales no remunerativos	Inducción Capacitación Uniforme de protección personal Movilidad Bonos excepcionales Canasta Préstamos	
Variable 2 Utilidad	Según Quintana C. (03 de agosto 2021) nos dice que, la utilidad refleja de qué manera la empresa está gestionando sus procesos operacionales y financieros. Asimismo, existen tipos de margen de utilidad los cuales los son: utilidad bruta, utilidad operativa y utilidad neta. (Párr. 10 y 13)	La variable utilidad se clasifica en los siguientes tipos; utilidad bruta, utilidad operativa y utilidad neta.	Utilidad Bruta	Ventas Netas Costo De Ventas	NOMINAL
			Utilidad Operativa	Gastos Administrativos Gastos De Ventas	
			Utilidad Neta	Ingresos Financieros Gastos Financieros	

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Westreicher G. (2020), nos dice que población es el conjunto de personas que se encuentran en un momento o lugar determinado. (Párr. 1). Es por lo que la presente investigación tendrá como población a los trabajadores de la empresa CIA Industrial Lima S.A., la cual está ubicada en el distrito de Puente Piedra, por lo tanto, la población fue seleccionada por sus conocimientos con relación a las variables, siendo estos 51 colaboradores.

Según Arias, Villasis y Miranda (2016), manifiestan que el criterio de inclusión son estudios relacionados con las características específicas como: sexo, edad, grado de instrucción, nivel socioeconómico, entre otros aspectos. (pág. 5). Asimismo, la presente investigación trabajará con el criterio de inclusión, ya que se investigará en base a los criterios señalados, donde su población total está conformada por 90 trabajadores, de los cuales de acuerdo al título del proyecto que está orientado a costo y utilidad se eligió a 51 trabajadores que consideramos que tienen capacidad de respuesta más confiable, donde fueron escogidos 43 colaboradores categorizados como empleados y 8 de ellos son obreros de diferentes áreas, que laboran en la empresa CIA Industrial Lima S.A., la cual está ubicada en el distrito de Puente Piedra.

Los criterios de exclusión se refieren a las condiciones o características en el que se presenta la población y que estos pueden cambiar los resultados en el estudio. Como criterio de exclusión más común se tiene a las siguientes características; edad, etnicidad, entre otros. (Pág. 5)

Dentro de los criterios de exclusión, no se consideró al personal que no tenga conocimientos o realice función con relación a las variables,

siendo descartados automáticamente; de igual manera no se considera a trabajadores externos o de vacaciones.

Tabla 2: Relación de la cantidad de personal en la empresa CILSA.

Relación de personal	Cantidad Empleados
Analistas programación y soporte técnico	1
Área de contabilidad	4
Administración y finanzas	2
Área comercial	3
Área de operaciones (servicio)	21
Área de producción	8
Área de PCP	1
Área de logística	2
Área de mantenimiento	2
Área de recursos humanos	2
Área de SST	1
Gerentes	4
Total de empleados	51

Elaboración propia.

Muestra y muestreo

Lopez J. (2018) manifiesta que la muestra son los datos pertenecientes a una población. (Párr. 1) Es por lo que en el presente trabajo la muestra estará comprendida por los trabajadores de la entidad CIA Industrial Lima S.A., la cual está ubicada en el distrito de Puente Piedra, siendo 51 colaboradores.

Gomez A. (2018) nos dice que el muestreo nos ayuda a recolectar información confiable de la población, es decir que a través del muestreo se puede estudiar el comportamiento y las opiniones de la población encuestada. (Párr. 3). Asimismo, el presente trabajo de

investigación contará con una población de 51 trabajadores donde se empleará el muestreo no probabilístico, debido a la naturaleza y cantidad de la población.

$$M = \frac{Z^2 \times PQ \times N}{e^2 (N + 1) + Z^2 \times PQ}$$

M: muestra

Z: nivel de confianza 95%=1.96

e= nivel de error (5% / 0.05)

P=probabilidad de éxito. (70%/100=0.70)

Q=probabilidad de fracaso (30%/100=0.30)

N= total de población

Donde reemplazando dichos datos se tiene lo siguiente:

$$M = \frac{(1.96^2) \times (0.7 \times 0.3) \times 51}{(0.05^2) \times (51 - 1) + (1.96^2 \times 0.7 \times 0.3)} = 44$$

Fuente: Elaboración propia.

Se realizará la encuesta a 44 trabajadores a 95% de confiabilidad y un margen de error estadístico de 5%, cuya muestra se seleccionará mediante el criterio de inclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El presente trabajo de investigación empleará la técnica de encuesta, ya que es necesario para recolectar información y así obtener resultados reales sobre la opinión de los trabajadores a encuestar.

Según Westreicher G. (2020) nos dice que la encuesta es un instrumento que sirve para recolectar datos importantes a nivel cualitativo y cuantitativo de una población específica. Donde se elaborará un cuestionario que servirá para obtener información y después los datos obtenidos serán procesados estadísticamente y a través de ello se obtendrá los resultados. (Párr. 1)

Según los autores Lacave et al. (2015) dicen que: la validez es el estudio de un cuestionario donde existen dos tipos la primera es la validez de contenido donde se estima subjetivamente y permite cuantificar los resultados y la segunda es la validez de constructo donde averigua la relación de las variables estimándoles valores y aplicando el KMO donde sus valores varían de 0 y 1. (Pág. 2)

De igual manera los autores Lacave et al. (2015) nos dicen también que para que una encuesta sea fiable se debe aplicar los siguientes análisis: consistencia interna donde los valores del coeficiente son 0 y 1 considerando un coeficiente aceptable cuando el coeficiente es mayor o igual que 0.70. Finalmente, el otro análisis para asegurar la fiabilidad es la capacidad de discriminación de los ítems, esto analiza los ítems con bajos índices de igualdad donde refleja la prueba en conjunto y por ende se puede eliminar ítems del cuestionario sobre todo cuando el índice de homogeneidad es menor 0.2.

Análisis de confiabilidad

Tabla 3: Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	37

Fuente: Elaborado en SPSS 26

De acuerdo con lo obtenido de la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach generado por el sistema SPSS Vs. 26, se obtuvo que de las 37 preguntas en conjunto el instrumento es confiable, ya que el coeficiente es mayor a 0.5 y cercano al 1.

Tabla 4: Confiabilidad de la variable Costo Laboral

COSTO LABORAL	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	25

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Respecto al Alfa de Cronbach obtenido de la variable costo laboral está conformado por 25 preguntas, donde se puede indicar que el instrumento de manera independiente es aceptable y confiable porque es mayor a 0.5.

Tabla 5: Confiabilidad de la variable utilidad

UTILIDAD	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,764	12

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Respecto al Alfa de Cronbach obtenido de la variable utilidad la cual está conformado por 12 preguntas, donde se puede indicar que el instrumento de manera independiente es aceptable y confiable porque es mayor a 0.5.

Validez

Tabla 55: Validadores expertos de los instrumentos de investigación

Nombre del Validador	Grado	Porcentaje
Campos Huamán, Nancy	Maestría	VB
Padilla Vento, Patricia	Doctor	VB
Orellana Quispe, Cristian Nasser	Maestría	VB

Fuente: Elaboración propia

La validación se realizó a tres maestros a los cuales se les presentó el formato, donde contiene la definición de las variables y los ítems completos de las preguntas a encuestar.

3.5. Procedimientos

Para continuar el desarrollo de la tesis se tuvo que aplicar el instrumento de recolección encuesta, el cual fue aplicado a 44 trabajadores de la entidad CIA Industrial Lima SA, después se procedió a ordenar todas las respuestas obtenidas para plasmarlas en el sistema SPSS versión 26, para así comenzar a obtener resultados, el cual primeramente se evaluó la confiabilidad donde se obtuvo un resultado 0.842 siendo este un valor aceptable. Asimismo, también se procedió a generar gráficos de las respuestas obtenidas para que próximamente sean interpretadas y así probar la hipótesis.

3.6 Método de análisis de datos

según la página web Formación Alcalá (04 de mayo, 2021) nos dice que el SPSS es un programa utilizado para evaluar información estadística. Donde su principal característica es que son comandos sencillos y cualquier profesional lo puede utilizar. (Párr. 1 y 2).

Para realizar el análisis de datos se utilizó el programa SPSS versión 26, para analizar la confiabilidad, prueba de normalidad, correlaciones y finalmente generar los resultados para interpretarlos.

3.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la tesis se consideró y practicó los siguientes valores:

Responsabilidad para el desarrollo y presentación de la tesis en los plazos establecidos por el docente.

Compromiso con mi compañero de tesis, en realizar el trabajo de investigación juiciosamente, cumpliendo con las fechas y horarios que se acuerden para presentar los avances de tesis.

Veracidad en recolectar la información respetando la opinión del autor y referenciándolo adecuadamente.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados estadísticos

Tabla 6: Variable Costo Laboral

Costo Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	13	29.5	29.5	29.5
	ALTO	31	70.5	70.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

De la encuesta realizada en los establecimientos de la empresa CILSA, ubicada en el distrito de Puente Piedra, se obtuvo que los empleados y obreros encuestados manifestaron en un nivel alto que más del 70% de los colaboradores reciben sus beneficios laborales, de acuerdo a ley, de manera puntual y continua como son; remuneraciones, horas extras, asignación familiar, gratificación, CTS y vacaciones, así como también indicaron que la empresa no solo cumple con los beneficios obligatorios, sino también motiva a los trabajadores otorgándoles beneficios laborales no remunerativos a más del 70% de los encuestados como son; los bonos extraordinarios y capacitaciones, para que sigan esforzándose en su desempeño diario.

Tabla 7: Dimensión de variable Costo laboral llamado Beneficios Obligatorios

Dimensión "Beneficios obligatorios"					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	1	2.3	2.3	2.3
	ALTO	43	97.7	97.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

La dimensión beneficios obligatorios, está compuesto por 15 preguntas, donde los resultados nos muestran que los encargados de la entidad CILSA, cumplen en realizar el pago oportunamente y brindan los beneficios correspondientes casi en su totalidad,

tal como se muestra en los resultados donde más del 97% de los encuestados manifiesta en un nivel alto que sus beneficios son reconocidos y pagados.

Tabla 8: Dimensión de variable Costo laboral llamado Beneficios Laborales no remunerativos

Dimensión "Beneficios Laborales No Remunerativos"						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	MEDIO	11	25.0	25.0	25.0	
	ALTO	33	75.0	75.0	100.0	
	Total	44	100.0	100.0		

Fuente: Elaborado en SPSS 26

De las 10 preguntas realizadas a los 44 colaboradores de entidad CILSA, se obtuvo que más de la mitad de los encuestados contestó que la empresa siempre les ha brindado beneficios extraordinarios sin estar obligados a hacerlo, con el objetivo de motivarlos y que se esfuercen cada día más en sus deberes diarios. Asimismo, se menciona que las preguntas más relevantes que tuvieron como respuestas siempre fueron las siguientes: el beneficio de contar con capacitaciones, inducciones, uniformes y bonos extraordinarios.

Tabla 9: Pregunta 1 “La empresa paga puntualmente a sus trabajadores la remuneración”

La empresa paga puntualmente a sus trabajadores la remuneración.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	6,8	6,8	6,8
	CASI SIEMPRE	6	13,6	13,6	20,5
	SIEMPRE	35	79,5	79,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

En base a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa CIA Industrial Lima S.A. se obtuvo las respuestas en un nivel alto que la remuneración de los colaboradores es pagada en la fecha correspondiente.

Tabla 10: Pregunta 2 “Realizas un reclamo a recursos humanos cuando no estás conforme con el pago de tu remuneración.”

Realizas un reclamo a recursos humanos cuando no estás conforme con el pago de tu remuneración.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	9,1	9,1	9,1
	CASI SIEMPRE	7	15,9	15,9	25,0
	SIEMPRE	33	75,0	75,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Casi el 80% de los 44 encuestados, manifiesta que reclaman al área de recursos humanos, cuando no están contentos con el pago de su remuneración mensual.

Tabla 11: Pregunta 3 “Sientes que tu carga laboral no es acorde a tu remuneración.”

Sientes que tu carga laboral no es acorde a tu remuneración.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	11,4	11,4	11,4
	CASI SIEMPRE	6	13,6	13,6	25,0
	SIEMPRE	33	75,0	75,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

De acuerdo con los resultados se obtiene que gran parte de los encuestados manifestaron que están sobrecargados de trabajo y su remuneración mensual es muy poco, según las funciones que realizan.

Tabla 12: Pregunta 4 “La empresa paga puntualmente a sus trabajadores la asignación familiar.”

La empresa paga puntualmente a sus trabajadores la asignación familiar.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	15,9	15,9	15,9
	CASI SIEMPRE	6	13,6	13,6	29,5
	SIEMPRE	31	70,5	70,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

De los resultados obtenidos nos muestra que más del 70% de los encuestados de la empresa CILSA, siempre percibe el pago de su asignación familiar junto con su remuneración en la fecha correspondiente.

Tabla 13: Pregunta 5 “Se paga la Asignación familiar en su remuneración mensual.”

Se paga la Asignación familiar en su remuneración mensual.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	13,6	13,6	13,6
	CASI SIEMPRE	7	15,9	15,9	29,5
	SIEMPRE	31	70,5	70,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Los resultados que nos muestra la pregunta 5, es que la mayor parte de los trabajadores de la empresa CILSA, indicaron que su asignación familiar siempre es pagada en su remuneración mensual.

Tabla 14: Pregunta 6 “Se calculan y se pagan las horas extras de los trabajadores.”

Se calculan y se pagan las horas extras de los trabajadores.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,3	2,3	2,3
	CASI NUNCA	1	2,3	2,3	4,5
	A VECES	8	18,2	18,2	22,7
	CASI SIEMPRE	11	25,0	25,0	47,7
	SIEMPRE	23	52,3	52,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Según los resultados que nos proporciona la pregunta N°6, nos muestra que más de la mitad de los colaboradores indicaron que siempre se les calcula y paga sus horas extras.

Tabla 15: Pregunta 7 “Percibes alguna diferencia en tu remuneración cuando te pagan las horas extras.”

Percibes alguna diferencia en tu remuneración cuando te pagan las horas extras.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	11,4	11,4	11,4
	CASI SIEMPRE	10	22,7	22,7	34,1
	SIEMPRE	29	65,9	65,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

De la encuesta realizada se obtiene que casi el 70% siempre nota una diferencia en su remuneración cuando se les realizan el pago de sus horas extras. Asimismo, solo una pequeña parte de la población indica que casi nunca percibe algún cambio.

Tabla 16: Pregunta 8 “Se cumple la política de compensar con días libres las horas extras realizadas por el personal administrativo”

Se cumple la política de compensar con días libres las horas extras realizadas por el personal administrativo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	4,5	4,5	4,5
	A VECES	4	9,1	9,1	13,6
	CASI SIEMPRE	7	15,9	15,9	29,5
	SIEMPRE	31	70,5	70,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

En la pregunta 8, podemos percibir la tranquilidad de los encuestados que ocasionalmente realizan horas extras, ya que más del 70% indican que la empresa si cumple, con la política de compensar con días libres, las horas extras realizadas por el personal administrativo.

Tabla 17: Pregunta 9 “Se cumple la política de pagar horas extras a todos los operarios de planta.”

Se cumple la política de pagar horas extras a todos los operarios de planta.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,3	2,3	2,3
	CASI NUNCA	1	2,3	2,3	4,5
	A VECES	5	11,4	11,4	15,9
	CASI SIEMPRE	9	20,5	20,5	36,4
	SIEMPRE	28	63,6	63,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Interpretación:

Los resultados obtenidos nos muestran que más del 60% de los encuestados indicaron que la empresa cumple con pagar las horas extras de los obreros, mientras otros indicaron que casi siempre, por lo que podemos intuir que en algunos casos tal vez no se realiza el pago correcto.

Tabla 18: Pregunta 10 “Te otorgan bonos por el aumento de producción.”

Te otorgan bonos por el aumento de producción.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	18,2	18,2	18,2
	CASI NUNCA	2	4,5	4,5	22,7
	A VECES	2	4,5	4,5	27,3
	CASI SIEMPRE	1	2,3	2,3	29,5
	SIEMPRE	31	70,5	70,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

De los 44 encuestados, más de la mitad indicaron que si perciben un bono relacionado por aumento de producción, mientras que solo una pequeña parte de ellos manifestaron que nunca han percibido este bono.

Tabla 19: Pregunta 11 “El pago de gratificación es abonado puntualmente.”

El pago de gratificación es abonado puntualmente.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,3	2,3	2,3
	A VECES	6	13,6	13,6	15,9
	CASI SIEMPRE	4	9,1	9,1	25,0
	SIEMPRE	33	75,0	75,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

De la tabla 19, se puede observar que casi el 80%, de los empleados y obreros indicaron que su gratificación se paga dentro del plazo legal.

Tabla 20: Pregunta 12 “Las vacaciones son pagadas antes del descanso físico.”

Las vacaciones son pagadas antes del descanso físico.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	11,4	11,4	11,4
	A VECES	7	15,9	15,9	27,3
	CASI SIEMPRE	3	6,8	6,8	34,1
	SIEMPRE	29	65,9	65,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Según la experiencia de los encuestados en la empresa CILSA, más de la mitad de los encuestados indico que si perciben el pago de sus vacaciones, hasta con un día de anticipación del goce de sus días libres.

Tabla 21: Pregunta 13 “Te otorgan vacaciones cuando cumples un año de servicio.”

Te otorgan vacaciones cuando cumples un año de servicio.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	4,5	4,5	4,5
	CASI NUNCA	8	18,2	18,2	22,7
	A VECES	2	4,5	4,5	27,3
	CASI SIEMPRE	1	2,3	2,3	29,5
	SIEMPRE	31	70,5	70,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

El 70% de los encuestados manifiesta en un nivel alto que la empresa, siempre les programa sus vacaciones una vez cumplido cada año de servicios, sin esperar que se les acumule vacacione y tampoco esperan recibir solicitud del propio trabajador.

Tabla 22: Pregunta 14 “La Compensación por Tiempo de Servicios es abonada puntualmente.”

La Compensación por Tiempo de Servicios es abonada puntualmente.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,3	2,3	2,3
	A VECES	10	22,7	22,7	25,0
	SIEMPRE	33	75,0	75,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Con respecto a la pregunta 14, más de la mitad de los encuestados de la entidad CILSA, nos manifestó su tranquilidad al afirmar que el abono de la CTS siempre se realiza en el plazo límite permitido.

Tabla 23: Pregunta 15 “La empresa paga puntualmente tu seguro de ESSALUD.”

La empresa paga puntualmente tu seguro de ESSALUD.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	13,6	13,6	13,6
	CASI SIEMPRE	2	4,5	4,5	18,2
	SIEMPRE	36	81,8	81,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Gran parte de los encuestados mostró su satisfacción en cuanto al pago de ESSALUD, ya que manifiestan que en ningún momento han perdido su cobertura médica, por lo cual indicaron que siempre se realiza el pago puntual.

Tabla 24: Pregunta 16 “La compañía te brinda inducción al inicio de tu relación laboral.”

La compañía te brinda inducción al inicio de tu relación laboral.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	4,5	4,5	4,5
	A VECES	3	6,8	6,8	11,4
	CASI SIEMPRE	3	6,8	6,8	18,2
	SIEMPRE	36	81,8	81,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

La mayoría de los 44 trabajadores encuestados, indicaron que la empresa siempre le brinda inducción al inicio de la relación laboral, con fin de que puedan conocer más sobre la entidad.

Tabla 25: Pregunta 17 “La empresa te brinda capacitaciones anualmente.”

La empresa te brinda capacitaciones anualmente.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	13,6	13,6	13,6
	CASI NUNCA	3	6,8	6,8	20,5
	SIEMPRE	35	79,5	79,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Casi todo el personal encuestado mostro su satisfacción por recibir capacitaciones anualmente, mientras que un pequeño porcentaje mostro su incomodidad por no haber percibido las capacitaciones anuales.

Tabla 26: Pregunta 18 “Te otorgan uniformes y zapatos para tu desempeño laboral.”

Te otorgan uniformes y zapatos para tu desempeño laboral.		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,3	2,3	2,3
	CASI NUNCA	8	18,2	18,2	20,5
	A VECES	1	2,3	2,3	22,7
	SIEMPRE	34	77,3	77,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Se puede apreciar que casi el 80% de los encuestados está conformes con la entrega de uniformes y zapatos industriales y solo un pequeño porcentaje indico nunca, casi nunca, la empresa les brinda los implementos.

Tabla 27: Pregunta 19 “Te otorgan elementos de protección personal como: Cascos, lentes y guantes.”

Te otorgan elementos de protección personal como: Cascos, lentes y guantes.		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	11,4	11,4	11,4
	A VECES	5	11,4	11,4	22,7
	SIEMPRE	34	77,3	77,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Casi el 80% de los encuestados en la empresa CILSA, indicaron que el personal si recibe, cascos, lentes, guantes para trabajar de manera segura y no poner en riesgo su bienestar.

Tabla 28: Pregunta 20 “La empresa cubre tus gastos de movilidad.”

La empresa cubre tus gastos de movilidad.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	6,8	6,8	6,8
	CASI NUNCA	6	13,6	13,6	20,5
	A VECES	7	15,9	15,9	36,4
	SIEMPRE	28	63,6	63,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Con respecto a la pregunta 20, más del 60% de ellos contestó que la empresa siempre cubre sus gastos para movilizarse desde su hogar hasta el trabajo y viceversa.

Tabla 29: Pregunta 21 “Recibes bonos por cumpleaños.”

Recibes bonos por cumpleaños.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	11,4	11,4	11,4
	CASI NUNCA	1	2,3	2,3	13,6
	A VECES	6	13,6	13,6	27,3
	SIEMPRE	32	72,7	72,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Con respecto a la pregunta 21 realizada a los empleados y obreros seleccionados de la empresa CILSA, se ha obtenido respuestas positivas, donde casi el 80% del personal ha recibido un bono por el día de su onomástico.

Tabla 30: Pregunta 22 “Recibes un bono por contraer matrimonio.”

Recibes un bono por contraer matrimonio.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	18,2	18,2	18,2
	A VECES	6	13,6	13,6	31,8
	SIEMPRE	30	68,2	68,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

De la pregunta 22, se obtiene que más del 60% del personal encuestado, ha percibido el bono por contraer matrimonio, donde a su vez podemos deducir que no todos lo han percibido porque no todos están casados.

Tabla 31: Pregunta 23 “Recibes un bono por el nacimiento de tu hijo.”

Recibes un bono por el nacimiento de tu hijo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	27	61,4	61,4	61,4
	A VECES	2	4,5	4,5	65,9
	SIEMPRE	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Los encuestados manifestaron que más del 60%, no percibe el beneficio del bono por nacimiento de su hijo, lo que se puede decir que es porque no han comunicado el nacimiento de su primogénito o simplemente aún no tienen un hijo.

Tabla 32: Pregunta 24 “La empresa otorga canasta navideña a los trabajadores.”

La empresa otorga canasta navideña a los trabajadores.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,3	2,3	2,3
	CASI NUNCA	1	2,3	2,3	4,5
	A VECES	9	20,5	20,5	25,0
	CASI SIEMPRE	3	6,8	6,8	31,8
	SIEMPRE	30	68,2	68,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Según las respuestas obtenidas de la pregunta 24, los encuestados nos indicaron que más del 60%, ha recibido su canasta en navidad.

Tabla 33: Pregunta 25 “La empresa otorga préstamos de dinero a los trabajadores.”

La empresa otorga préstamos de dinero a los trabajadores.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	4,5	4,5	4,5
	A VECES	7	15,9	15,9	20,5
	CASI SIEMPRE	6	13,6	13,6	34,1
	SIEMPRE	29	65,9	65,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

En la pregunta 25, más de la mitad de encuestados indico que si ha percibido prestamos dinerarios por parte de la empresa, mostrando su satisfacción dado que no han tenido este beneficio en otras empresas.

Tabla 34: Variable Utilidad

Utilidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	15	34.1	34.1	34.1
	MEDIO	24	54.5	54.5	88.6
	ALTO	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Según los resultados obtenidos de la segunda variable, los trabajadores encuestados clasificados como empleados y obreros de la empresa CILSA, ubicada en el distrito de Puente piedra, obtuvieron una opinión dividida donde un poco más 50% de esta dimensión, afirma que el área comercial si establece metas de ventas, cumple las políticas de ventas y mide la rentabilidad, hecho que genera que la utilidad no disminuya por su buen control. Asimismo, el otro 50% manifiesta que la empresa no posee un buen control del refrigerio, viáticos, hospedajes, intereses y tampoco se prácticas políticas de endeudamiento.

Tabla 35: Dimensión de Utilidad llamado Utilidad Bruta

Dimensión "Utilidad Bruta"					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	9.1	9.1	9.1
	MEDIO	10	22.7	22.7	31.8
	ALTO	30	68.2	68.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

En base a lo encuestado en la empresa CILSA, se obtuvo que más del 50% de los trabajadores clasificados como empleados y obreros, indicaron en un nivel alto que el área comercial siempre establece metas de ventas y cumple en su mayoría con las políticas de ventas, así como también manifestaron, que en el área contable si miden la rentabilidad.

Tabla 36: Dimensión de Utilidad llamado Utilidad Operativa

Dimensión "Utilidad Operativa"					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	28	63.6	63.6	63.6
	MEDIO	13	29.5	29.5	93.2
	ALTO	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Con respecto a la segunda dimensión de la variable Utilidad, los trabajadores de la empresa CILSA, indicaron que más de mitad del área comercial no tienen un buen control del gasto de refrigerio, viáticos y hospedajes de los vendedores y esto es por que posiblemente haya un exceso en este tipo de gastos, afectando así la utilidad operativa.

Tabla 37: Dimensión de Utilidad llamado Utilidad Neta

Dimensión "Utilidad Neta"					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	23	52.3	52.3	52.3
	MEDIO	15	34.1	34.1	86.4
	ALTO	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

De la encuesta realizada al personal selecto de la entidad CILSA, se obtuvo que la mitad de los encuestados obtuvieron un nivel bajo en la dimensión utilidad neta esto se debe a que un 50% de trabajadores, indicaron que el área de recursos humanos nunca tiene controlado los intereses generados por préstamos de los colaboradores, así como también que el área de administración y finanzas no practica la política de endeudamiento ni se organiza en programar todos los pagos a proveedores y trabajadores con anticipación.

Tabla 38: Pregunta 26 “El jefe comercial establece metas de ventas a los vendedores.”

El jefe comercial establece metas de ventas a los vendedores.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	9,1	9,1	9,1
	A VECES	9	20,5	20,5	29,5
	CASI SIEMPRE	1	2,3	2,3	31,8
	SIEMPRE	30	68,2	68,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Más de la mitad del personal encuestado en la empresa CILSA, manifestó que el área comercial si establece metas a los vendedores, para medir su desempeño.

Tabla 39: Pregunta 27 “El jefe comercial cumple con las políticas de ventas en la empresa.”

El jefe comercial cumple con las políticas de ventas en la empresa.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	4,5	4,5	4,5
	A VECES	9	20,5	20,5	25,0
	CASI SIEMPRE	2	4,5	4,5	29,5
	SIEMPRE	31	70,5	70,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Según los resultados representados en la tabla 38, indica que el área comercial si cumple con las ventas establecida por la empresa, dado que más de la mitad de encuestados nos dijo que siempre se respetan las políticas de ventas.

Tabla 40: Pregunta 28 “El contador aplica el método de ratio de rentabilidad de ventas a los estados financieros.”

El contador aplica el método de ratio de rentabilidad de ventas a los estados financieros.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	9,1	9,1	9,1
	A VECES	10	22,7	22,7	31,8
	SIEMPRE	30	68,2	68,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Según los resultados representados en la tabla 39, la mayoría de los encuestados en la empresa CILSA, confirmaron que el área contable si aplica el método de ratios de rentabilidad en los EEFF, porque así lo indican en los indicadores mensuales que presentan.

Tabla 41: Pregunta 29 “El contador de la empresa aplica un método de costeo para hallar los costos de ventas.”

El contador de la empresa aplica un método de costeo para hallar los costos de ventas.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	20	45,5	45,5	45,5
	CASI NUNCA	1	2,3	2,3	47,7
	A VECES	2	4,5	4,5	52,3
	CASI SIEMPRE	3	6,8	6,8	59,1
	SIEMPRE	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

El personal encuestado de la empresa CILSA, tuvieron una opinión dividida en un 50%, indicando que el área contable si usa un método de costeo, y la otra mitad indica que nunca se aplica un método de costeo de venta.

Tabla 42: Pregunta 30 “El jefe comercial tiene control de los gastos de refrigerio de los vendedores.”

El jefe comercial tiene control de los gastos de refrigerio de los vendedores.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	28	63,6	63,6	63,6
	CASI NUNCA	2	4,5	4,5	68,2
	A VECES	5	11,4	11,4	79,5
	CASI SIEMPRE	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

En la pregunta 30, el personal respondió que no se lleva un control de los gastos de refrigerio de los vendedores, ya que, muchos de ellos rinden sus gastos de refrigerio y no tienen topes de consumo.

Tabla 43: Pregunta 31 “El jefe comercial tiene control de los viáticos de los vendedores.”

El jefe comercial tiene control de los viáticos de los vendedores.		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	24	54,5	54,5	54,5
	CASI NUNCA	3	6,8	6,8	61,4
	A VECES	8	18,2	18,2	79,5
	CASI SIEMPRE	6	13,6	13,6	93,2
	SIEMPRE	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

De los resultados obtenidos de la pregunta 31, el personal encuestado en la empresa CILSA, más del 50% manifestaron que área comercial, no tiene un control de los viáticos de los vendedores.

Tabla 44: Pregunta 32 “El jefe comercial tiene control del gasto de hospedaje de los conductores cuando realizan servicios en provincias.”

El jefe comercial tiene control del gasto de hospedaje de los conductores cuando realizan servicios en provincias.		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	27	61,4	61,4	61,4
	CASI NUNCA	5	11,4	11,4	72,7
	A VECES	11	25,0	25,0	97,7
	CASI SIEMPRE	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

De lo representado en la tabla 43, sobre las respuestas de la pregunta 32, nos manifiesta que el área comercial no tiene un control del gasto de hospedaje de los vendedores, por ende, se estaría excediendo en este tipo de gastos y nadie lo está controlando.

Tabla 45: Pregunta 33 “El jefe comercial realiza campañas promocionales mensualmente.”

El jefe comercial realiza campañas promocionales mensualmente.		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	23	52,3	52,3	52,3
	CASI NUNCA	6	13,6	13,6	65,9
	A VECES	14	31,8	31,8	97,7
	CASI SIEMPRE	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Según lo manifestado en las respuestas de los encuestados en la entidad CILSA, nos indican que más de la mitad de los colaboradores dicen que el área comercial nunca realiza campañas promocionando los productos, siendo ellos testigos de la manifestación de los clientes.

Tabla 46: Pregunta 34 “El asistente de recursos humanos tiene control de los intereses generados por préstamos a trabajadores.”

El asistente de recursos humanos tiene control de los intereses generados por préstamos a trabajadores.		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	23	52,3	52,3	52,3
	CASI NUNCA	12	27,3	27,3	79,5
	A VECES	6	13,6	13,6	93,2
	SIEMPRE	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Más de la mitad del personal encuestado, indicó que no se tiene un control correcto de los intereses generados por los préstamos a los trabajadores, y responsabilizan al asistente de RRHH por no tener un control adecuado.

Tabla 47: Pregunta 35 “La gerente de Administración y finanzas pone en práctica la política de endeudamiento.”

La gerente de Administración y finanzas pone en práctica la política de endeudamiento.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	18	40,9	40,9	40,9
	CASI NUNCA	16	36,4	36,4	77,3
	A VECES	7	15,9	15,9	93,2
	SIEMPRE	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Según la encuesta realizada al personal seleccionado de la empresa CILSA, indicaron que el área de Administración y finanzas, no practica la política de endeudamiento, ya que según política hay topes de endeudamiento y no se está respetando.

Tabla 48: Pregunta 36 “La Asistente de Administración y finanzas programa el pago a proveedores con anticipación.”

La Asistente de Administración y finanzas programa el pago a proveedores con anticipación.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	19	43,2	43,2	43,2
	CASI NUNCA	13	29,5	29,5	72,7
	SIEMPRE	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

Con respecto a la pregunta número 36, el personal encuestado tuvo opiniones diversas donde las más resaltantes es nunca y casi nunca, sobre la programación del pago a proveedores con anticipación, es decir no se está programando adecuadamente.

Tabla 49: Pregunta 37 “La gerente de Administración realiza el presupuesto financiero cada año.”

La gerente de Administración realiza el presupuesto financiero cada año.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	27,3	27,3	27,3
	CASI NUNCA	1	2,3	2,3	29,5
	A VECES	1	2,3	2,3	31,8
	SIEMPRE	30	68,2	68,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS 26

La mayor parte de los encuestados confirmo, que la gerente de administración finanzas si realiza un presupuesto financiero anual, el cual obligatoriamente lo presenta al directorio.

4.2. Resultados de estadística inferencial

Tabla 50: Prueba de normalidad de variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: "Costo Laboral"	,977	44	,529
Variable 2: "Utilidad"	,975	44	,445

Fuente: Elaborado en SPSS 26

El resultado obtenido de la prueba de normalidad es que en ambas variables el valor de P es mayor a 0.05, es decir que los datos tienen una distribución normal o paramétrica, por ende, se utilizará la estadística correlacional de Pearson.

Tabla 51: Prueba De Hipótesis General

		Variable "Costo Laboral"	Variable "Utilidad"
Variable "Costo Laboral"	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,884**
	N	44	44
Variable "Utilidad"	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,884**	1
	N	44	44

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

H1: Existe relación entre los costos laborales y la utilidad en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022.

Ho. No existe relación entre los costos laborales y la utilidad en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022.

En los resultados se obtiene que el P valor es menor a 0.05, es decir que hay una relación significativa alta, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, donde nos indica que si existe relación entre los costos laborales y la utilidad en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022.

Tabla 52: Prueba de Hipótesis específica 1

		Variable "Costo Laboral"	Dimensión "Utilidad Bruta"
Variable "Costo Laboral"	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,654**
	N	44	44
Dimensión "Utilidad Bruta"	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,654**	1
	N	44	44

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

Fuente: Elaborado en SPSS 26

H1: Existe relación entre los costos laborales y la utilidad bruta en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022.

Ho. No existe relación entre los costos laborales y la utilidad bruta en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022.

Nos da como resultado que la correlación entre la variable costo laboral y la dimensión utilidad bruta es significativa, ya que su valor P es menor a 0.05, es decir que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Tabla 53: Prueba de hipótesis específica 2

		Variable "Costo Laboral"	Dimensión "Utilidad Operativa"
Variable "Costo Laboral"	Correlación de Pearson	1	,884**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	44	44
Dimensión "Utilidad Operativa"	Correlación de Pearson	,884**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	44	44

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

Fuente: Elaborado en SPSS 26

H1: Existe relación entre los costos laborales y la utilidad operativa en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022.

Ho. No existe relación entre los costos laborales y la utilidad operativa en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022.

El resultado de correlación entre la variable costo laboral y la dimensión utilidad operativa es significativa, ya que su valor es menor a 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna (H1) y se descarta la hipótesis nula (Ho).

Tabla 53: Prueba de hipótesis específica 3

		Variable "Costo Laboral"	Dimensión "Utilidad Neta"
Variable "Costo Laboral"	Correlación de Pearson	1	,687**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	44	44
Dimensión "Utilidad Neta"	Correlación de Pearson	,687**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	44	44

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

Fuente: Elaborado en SPSS 26

H1: Existe relación entre los costos laborales y la utilidad neta en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022.

Ho. No existe relación entre los costos laborales y la utilidad neta en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022.

La prueba de hipótesis tres, nos da como resultado que la correlación es significativa, ya que su valor P es menor a 0.05, entonces esto significa que se acepta la hipótesis alterna (H1), donde indica que si existe relación entre los costos laborales y la utilidad neta en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del presente trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022, donde los resultados que se obtuvieron es que la entidad brinda a sus colaboradores todos los beneficios obligatorios, y voluntariamente también entrega otros beneficios extraordinarios de los cuales, no los gestiona adecuadamente, causando que su utilidad disminuya ante un descontrol de costos y gastos laborales. Asimismo, este resultado coincide con lo manifestado por Sánchez C. (2018), el cual tuvo como resultado en su investigación, que en el periodo 2017, la empresa tuvo un impacto negativo en su rentabilidad debido a una mala gestión de los costos laborales, lo que reflejó una falta de supervisión y control en la empresa. En conclusión, estamos de acuerdo que una mala gestión y falta de control en los beneficios laborales obligatorios y voluntarios, puede causar un impacto negativo en la ganancia esperada por la empresa CILSA, ya que existe una relación directa, donde a mayor costo o gasto laboral menor será la utilidad.

El primer objetivo específico, es determinar la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad bruta en la empresa CIA Industrial Lima S. A. Donde los resultados determinaron que el costo laboral y la utilidad bruta tiene una relación directa, ya que indicaron que la entidad cumple con brindar los beneficios obligatorios y otros beneficios extraordinarios y que el área comercial siempre establece metas de ventas para la entrega de comisiones, pero que no existe un área de costos que evalué correctamente el costo de personal adecuado que debe tener cada área. Asimismo, este resultado obtenido en nuestra investigación concuerda con la investigación de Herrera (2018), donde los resultados de su investigación mostraron que, en el 2017, la rentabilidad de la empresa disminuyó y al analizar los estados financieros, se observó que el mayor costo en la entidad fue el costo laboral, lo que afectó negativamente a la rentabilidad de la empresa. Asimismo, los hallazgos de la tesis de Herrera (2018) resaltan la importancia del adecuado manejo de los costos laborales y su impacto en la utilidad de las empresas. En conclusión, ambas investigaciones tienen resultados parecidos donde su problema principal es la falta de gestión, el cual han intentado establecer controles, pero no lo han logrado porque

les falta lo primordial, el cual es costear adecuadamente cada beneficio extra que se quiera entregar y evaluar a que otros beneficios más podrían incrementar. Según lo manifestado concordamos que costear antes el beneficio a entregar es muy importante ya que permite tomar una decisión con fundamento.

De acuerdo al segundo objetivo específico, conocer la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad operativa en la empresa CIA Industrial Lima S. A, tuvo como resultado que los beneficios laborales se entregan desmesuradamente, como son los pagos de horas extras, bonos extras, así como también no se tiene un control de los gastos operativos tal como se evidencia en el área comercial donde no se tiene un buen control del gasto de refrigerio, viáticos y hospedajes de los vendedores y se entregan sin pasar por un previo control. Asimismo, nuestra investigación coincide con la de los autores Zambrano y Peceros (2018), donde su estudio reveló que la empresa carecía de una adecuada gestión del pago de horas extras y del control de la jornada ordinaria de trabajo, ya que los empleados trabajaban 11,25 horas diarios, y el exceso de 3,25 era considerado como horas extras. Sin embargo, el estudio determinó que dicha práctica era innecesaria, especialmente porque la empresa no consideraba procedimientos que midieran la productividad y la eficiencia en el trabajo. Además, el estudio determinó que la empresa no utilizaba herramientas para evaluar y motivar a sus empleados, sino que intentaba aplicar incentivos como primas y vales de comida. Los autores sugirieron proponer políticas para reducir los costes laborales y mejorar la rentabilidad. En síntesis, ambas investigaciones concuerdan que no controlar las horas extras y bono extras, pueden generar pérdidas en la empresa disminuyendo la utilidad operativa, y aún más cuando éstas son entregadas sin medir la productividad, es por ello que decimos que estamos de acuerdo que los costos laborales no se pueden disminuir, porque son establecidos con leyes de por medio, pero lo que sí se puede hacer es gestionar eficientemente los beneficios extras que se quieren entregar.

En los resultados que se obtuvieron en la investigación determinó que el costo laboral se relaciona con la utilidad neta, cuando se otorgan préstamos a los trabajadores y estos están afectos a intereses que hacen que la utilidad neta aumente. De igual manera, la falta de control en los pagos y préstamos hace que falte liquidez en la empresa, haciendo que las empresas recurran a préstamos para pagar a sus

colaboradores, proveedores, etc. Por otro lado, el autor Huamani J. (2020), tuvo como objetivo “determinar la influencia que tiene el costo laboral en la liquidez de las empresas de elaboración de cajas.” La investigación se realizó una muestra de 15 empresas ubicadas en el Callao. Los resultados indicaron que el costo laboral tiene una influencia directa en la liquidez de estas empresas, ya que un aumento en los costos laborales del personal operativo, sin un adecuado control, conlleva a una reducción en la utilidad. En conclusión, la empresa CILSA, pierde utilidad al no registrar los intereses generados por los préstamos, al igual que Huamani indica que no controlar los costos laborales también genera pérdidas, es por ello que manifestamos existe una relación alta ya que no controlar correctamente la entrega de beneficios generaría pérdidas.

VI. CONCLUSIONES

1. En conclusión, la Empresa CIA Industrial Lima Sa determina que, los costos laborales si están relacionados directamente con la utilidad de la empresa tal como se puede observar en los resultados, donde la falta de control al momento de entregar los beneficios obligatorios y no obligatorios hace que la utilidad disminuya, porque se incrementan los costos y gastos.
2. En síntesis, si existe relación entre el costo laboral y la utilidad bruta, ya que la empresa según los resultados obtenidos si otorga beneficios obligatorios de acuerdo con ley, los cuales son la remuneración, gratificación, CTS, vacaciones, horas extras, etc. y los no obligatorios como bonos, incentivos, capacitaciones, uniformes, etc., solo que no lleva un control adecuado y tampoco lo gestiona correctamente, es por ello que la utilidad bruta de la empresa tiende a disminuir.
3. Con respecto a la relación que existe entre costo y utilidad operativa se determina que está tiene una relación alta porque la empresa CILSA, entrega a los vendedores y choferes dinero por concepto de viáticos, refrigerio, hospedajes, con el fin de ellos puedan movilizarse para realizar la función encomendada, a su vez por cumplir estas tareas se les entrega bonos por desempeño, comisión y horas extras. Sin embargo, no lleva un control adecuado de los gastos que realmente son necesarios y el tiempo que les toma, es por ello que la utilidad operativa disminuye al otorgar beneficios sin analizarlos correctamente.
4. Finalmente, se concluye que también hay una relación directa entre los gastos al personal y la utilidad neta, ya que la empresa brinda préstamos a los trabajadores con el fin de apoyarlos y motivarlos, cobrando una tasa de interés baja, el cual se registra como ingresos financieros por ende la utilidad neta aumenta. Asimismo, una pérdida de control en los préstamos hace que no se cobre el interés por ende la utilidad bajaría o simplemente no cambie.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el jefe de Recursos Humanos y el Gerente de Finanzas se reúnan para evaluar si la empresa dispone del efectivo adecuado y la estabilidad, para brindar beneficios extras a los trabajadores, con el fin de motivarlos. Asimismo, también es importante involucrar al contador general con la entrega de estados financieros mensuales para que viendo la situación de la empresa se pueda tomar una mejor decisión.
2. Se sugiere que cuando se quiera entregar bonos, u otros incentivos sea antes evaluado por el jefe de recursos humanos y aprobado por el gerente de finanzas y contador general, para que así puedan analizar si al otorgar el bono u otro beneficio, también afectaría a los pagos obligatorios, es por eso que la decisión se debe tomar en conjunto para poder controlar y gestionar adecuadamente la cantidad y tipo de beneficios que se entregaran, para así obtener una mejor utilidad bruta.
3. Se sugiere que el Contador general solicite que a los trabajadores que se les entrega dinero rindan en caja con facturas o boletas para que sustenten sus gastos y así tener control. Asimismo, también sugiere que cuando cumplan la meta los vendedores y conductores, se evalúe otorgar bonos fijos con el fin de controlar los costos operativos y así tener mejor utilidad.
4. Se recomienda que el área de finanzas y el área de recursos humanos establezcan topes de préstamos a los trabajadores y sobre todo que lleven un buen control para que así cada vez que se brinde un préstamo no afecte las obligaciones de pago de la empresa y se registre adecuadamente el interés para que aumenta la utilidad.

REFERENCIAS

- Arias, Villasis y Miranda (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. *Revista Alergia Mexico*, 63(2). 2021-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Antonetti M., Consolini J., Maya F., et al (2020). *La incidencia del costo laboral para los empleadores comprendidos en el Convenio Colectivo de empleados de Comercio en la zona Este de Mendoza*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Cuyo]. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15671/ti-la-incidencia-del-coste-laboral-para-los-empleadores-comprennid....pdf
- Bhattarai K. y Mallick S. (2013). *Impact of China's currency valuation and labour cost on the US in a trade and exchange rate model*, *The North American Journal of Economics and Finance* Volume 25. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1062940813000417>
- Cabezas, E. D., Naranjo, D. A., & Santamaría, J. T. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camacho M. & Inga Y. (2020) *Los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa Electro Servicios Dávila S.A.C, de la ciudad de Tarapoto, año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Martín – Tarapoto]. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3972/1/CONTABILIDAD%20-%20Mercedes%20Consuelo%20Camacho%20Villac%c3%ads%20%26%20Yovana%20Liset%20Inga%20Tantale%c3%a1n.pdf>
- Cruz M. (2022). *Costos Laborales Perú*. <https://excelnoconvencional.com/costos-laborales-peru-comparado-por-regimen-en-excel/>
- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral. (2020). *Ministerio de Trabajo y*

Promoción *del* *Empleo.*
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2212427/IAE%20.pdf>

Domínguez, E. (2020). *¿Qué es la utilidad bruta y cómo se calcula?* Milenio.
<https://www.milenio.com/negocios/utilidad-bruta-calcula>

Dvoskin, R. (2004). *Fundamentos de Marketing: Teoría y experiencia*. 1º Edición.
Buenos Aires, Argentina. Ediciones Granica, S.A

Fan, H., Hu, Y., Tang, L. (2020). *Labor costs and the adoption of robots in China*.
Volume 186. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.11.024>.

Formación Alcalá (04 de mayo de 2021). *SPSS: ¿Qué es y cómo puede ayudarte en tu investigación?* <https://www.formacionalcala.com/articulos/88/spss-que-es-y-como-puede-ayudarte-en-tu-investigacion>

Gyapong, A. (2020). *How and why large-scale agricultural land investments do not create longterm employment benefits: A critique of the 'state' of labour regulations in Ghana*. Volume 95.
<https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2020.104651>

Gomez A. (10 de octubre de 2018) *¿Qué es y para qué sirve el muestreo estadístico?*
<https://isdfundacion.org/2018/10/10/que-es-y-para-que-sirve-el-muestreo-estadistico/>

Gonzalo A. (22 de agosto de 2019) *Cómo seguir la pista de los costes laborales de tu empresa*. <https://hablemosdeempresas.com/empresa/costes-laborales/>

Herrera R. (2018). *Los Costos laborales y su impacto en la rentabilidad de la empresa editorial Ozaka Perú S.A. de la ciudad de Lima 2016 – 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Alas Peruanas].
https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/3452/1/Tesis_Costos_Laborales.pdf

Huang, Y., Sheng, L., Wang, G. (2021). *How did rising labor costs erode China's global*

advantage? Volume 183. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.01.019>

Huang J. (2022). *How do labor adjustment costs affect corporate tax planning? Evidence from labor skills. Volume 83.* <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1057521922002496>

Huamani J. (2020). *Costo laboral y su influencia en la liquidez en las empresas de elaboración de cajas, Callao 2019.* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71533>

Instituto Peruano de Economía. (13 de diciembre de 2021). *Tres de cada cuatro empleos se crearon en el sector informal.* <https://www.ipe.org.pe/portal/tres-de-cada-cuatro-empleos-se-crearon-en-el-sector-informal/#:~:text=Ello%20explicar%C3%ADa%20el%20incremento%20de,de%20menos%20de%2010%20trabajadores>

Ingram David. (2018). *La Voz de Houston.* <https://pyme.lavoztx.com/qu-incluyen-los-costos-laborales-9300.html>

Fan, H., Hu, Y., Tang, L. (2020). *Labor costs and the adoption of robots in China. Volume 186. Recovered from:* <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167268120304339>

Lia Z., Gao S. y Song S. (2023). *Labor protection, labor costs, and China's outward foreign direct investment. Volume 84.* <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1059056022002969>

LP. Pasión por el derecho (22 de febrero de 2022). *Gratificación: ¿Qué? ¿Cuándo se paga y Cómo calcularla?* <https://lpderecho.pe/gratificaciones-laborales-concepto-calculo/>

Martinez C. (2022) *¿Qué es utilidad bruta y utilidad neta?* <https://www.dripcapital.com/es-mx/recursos/blog/utilidad-neta-utilidad-bruta>

- Martínez, J. (2018). *¿Qué es la utilidad operativa y cómo se calcula?* Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/utilidad-operativa.html>
- Mejía T. (27 de agosto de 2020). *Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos*. Lifeder. <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. (2021). *Costo laboral*.
<http://www.mintra.gob.pe/tramites/costo-laboral/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. (2021). *Beneficios laborales*.
<http://www.mintra.gob.pe/tramites/beneficios-laborales/>
- Montaño J. (28 de marzo de 2021). *Investigación no experimental*. Lifeder.
<https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>
- Paniagua, F. y Condori P. (2018). *Investigación científica en educación*.
<https://www.aacademica.org/cporfirio/5.pdf>
- Pasquali M. (21 de enero del 2022). *Los salarios mínimos en América Latina para 2022*. <https://es.statista.com/grafico/16576/ajuste-de-los-salarios-minimos-en-latinoamerica/>
- Pérez, R. (2021). *Utilidad neta: ¿Qué es y cómo se calcula?* BBVA México.
<https://www.bbva.mx/blog/finanzas-personales/que-es-utilidad-neta.html>
- Posthuma, R. (2020) *Comparison of Labor Laws in China, Russia, and the US*. *Beijing Law Review*, **11**, 128-143.
https://www.scirp.org/pdf/blr_2020020714550944.pdf
- Quintana C. (03 de agosto de 2021). *Margen de utilidad: qué es, cómo se calcula y para qué sirve*. <https://www.oberlo.com.pe/blog/margen-de-utilidad>
- Roldán P. (04 de febrero de 2017) *Utilidad Neta*.
<https://economipedia.com/definiciones/utilidad-neta.html>

- Sampieri R., Collado C. y Lucio P. (2003). *Metodología de la investigación*.
<http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
- Sanchez J. (08 de mayo de 2016). *Utilidad*.
<https://economipedia.com/definiciones/utilidad.html>
- Sanchez C. (2018). *Incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la Mype seguridad servicios e inteligencia de la ciudad de Chiclayo, 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1752/1/TL_SanchezEnriquez Cesar.pdf
- Shuai, C. and Wu, W. (2018) The Impact of Labor Contract and Labor Union on Social Security Right. *Advances in Applied Sociology*, 8, 306-318.
<https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=83907>
- Sy Corvo, Helmut. (6 de mayo de 2021). *Utilidad de operación*. Lifereder. <https://www.lifereder.com/utilidad-operacional/>
- Souza N. (2018). *Determinación de los costos implícitos en la relación laboral de empleados de comercio y los efectos que acarrearán la existencia de estos costos hacia el trabajador y el empleador, en el período 2015-2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Abierta Interamericana].
<https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127860.pdf>
- Tilli, R. and Rollin, A. (2017) *Market Regulation, Labor Policies and the Wage-Productivity Gap. Modern Economy*, 8, 397-405.
https://www.scirp.org/pdf/ME_2017030714173454.pdf
- Toyama J. (2016). *Beneficios sociales legales*. [http://gacetalaboral.com/beneficios-sociales-legales/#:~:text=Los%20beneficios%20sociales%20legales%20son,tal%20y%](http://gacetalaboral.com/beneficios-sociales-legales/#:~:text=Los%20beneficios%20sociales%20legales%20son,tal%20y%20)

20por%20mandato%20legal

Urien P. (14 de abril de 2019) *Enormes costos laborales no salariales, un camino ¿sin salida?* <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/enormes-costos-laboralesno-salariales-un-camino-sin-salida192-x-114-mm-nid2237882/>

Wasserlauf, E. (2016). *Beneficios laborales no remunerativos.* <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/12111/1/%5bP%5d%5bW%5d%20T.%20L.%20Adm.%20Wasserlauf%2c%20Erik.pdf>

Westreicher G. (21 de junio de 2020). *Población.* <https://economipedia.com/definiciones/poblacion.html>

Westreicher G. (23 de febrero, 2020). *Encuesta.* <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>

Xiang J., Zhu L. y Kongb D. (2022). *Labor cost and corporate tax avoidance.* <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167268122004176>

Xiong R. y Wan Q., (2022). *Labor protection and private firms' exports.* <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S266693312200051X>

Zambrano L. y Peceros S. (2018). *Los costos laborales y la utilidad en la empresa Diverplast SAC, año 2016.* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Callao]. http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3319/Zambrano%20Sanchez%20y%20Peceros%20Tarique_titulo%20contador_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zavaleta (2008). *Los Costos Laborales En Perú. Derecho General.* <http://derechogeneral.blogspot.com/2008/01/los-costoslaborales-en-per.html>

Zhang, Q. (2016) *A Study on the Labor Cost of Chinese Listed Companies—Based on the Perspective of Labor Contract Law. Modern Economy, 7,* 164-172.

https://www.scirp.org/pdf/ME_2016021915104403.pdf

ANEXOS

Tabla 3: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
Variable 1 Costos Laborales	Zavaleta (2008) nos menciona que los costos laborales son la inversión que realizan los empleadores al inicio, durante y término de la relación laboral, y no solamente es el salario sino también los beneficios obligatorios que se le brinda a los trabajadores como pagos de Gratificación, CTS, Vacaciones, entre otros. Asimismo, también están incluidos como costo los beneficios no remunerativos.	La variable costo laboral se divide en dos clases los cuales son: Beneficios obligatorios y beneficios laborales no remunerativos.	Beneficios obligatorios	Remuneración Asignación familiar Horas extras Bonos de producción Gratificación Vacaciones CTS Seguro Social	NOMINAL
			Beneficios laborales no remunerativos	Inducción Capacitación Uniforme de protección personal Movilidad Bonos excepcionales Canasta Préstamos	
Variable 2 Utilidad	Según Quintana C. (03 de agosto 2021) nos dice que, la utilidad refleja de qué manera la empresa está gestionando sus procesos operacionales y financieros. Asimismo, existen tipos de margen de utilidad los cuales los son: utilidad bruta, utilidad operativa y utilidad neta. (Párr. 10 y 13)	La variable utilidad se clasifica en los siguientes tipos; utilidad bruta, utilidad operativa y utilidad neta.	Utilidad Bruta	Ventas Netas Costo De Ventas	NOMINAL
			Utilidad Operativa	Gastos Administrativos Gastos De Ventas	
			Utilidad Neta	Ingresos Financieros Gastos Financieros	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 56: Matriz de Consistencia

Matriz de Consistencia		
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General
¿Cuál es la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad en la empresa CIA Industrial Lima SA, Puente Piedra, año 2022?	Determinar la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022	Existe relación entre los costos laborales y la utilidad en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos
¿Cuál es la relación que existe entre el costo laboral y la utilidad bruta en la empresa CIA Industrial Lima SA?	Determinar la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad bruta en la empresa CIA Industrial Lima S. A	Existe relación entre los costos laborales y la utilidad bruta, en la empresa CIA Industrial Lima S. A, año 2022.
¿Cuál es la relación que existe entre el costo laboral y la utilidad operativa en la empresa CIA Industrial Lima SA?	Determinar la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad operativa en la empresa CIA Industrial Lima S. A	Existe relación entre los costos laborales y la utilidad operativa en la empresa CIA Industrial Lima S. A, año 2022.
¿Cuál es la relación que existe entre el costo laboral y utilidad neta en la empresa CIA Industrial Lima SA?	Determinar la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad neta en la empresa CIA Industrial Lima S. A.	Existe relación entre los costos laborales y la utilidad neta en la empresa CIA Industrial Lima S. A año 2022.

Anexo 02: cuestionario

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. ESCUELA DE PREGRADO

Mención: Contabilidad

Encuesta Cuestionario para recoger información acerca de los Costos laborales y utilidad en la empresa CIA industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022.

Autores: Hilario Montenegro, Jordan Erik y Vilquinichi Urbina, Carmen Rosa

INSTRUCCIONES: Señor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información acerca de los Costos laborales y utilidad en la empresa CIA industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022, agradeceremos seleccionar la opción y marcar con una "X" en el recuadro respectivo; tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas.

Variable 1: Costo laboral

Dirigido: Los trabajadores de la empresa.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) en la casilla numerada según su criterio.

Escala: ordinal

- 1.- Nunca
- 2.- Casi Nunca
- 3.- A veces
- 4.- Casi siempre
- 5.- Siempre

N°	COSTOS LABORALES	1	2	3	4	5
	Beneficios obligatorios					
1	La empresa paga puntualmente a sus trabajadores la remuneración.					
2	Realizas un reclamo a recursos humanos cuando no estás conforme con el pago de tu remuneración.					
3	Sientes que tu carga laboral no es acorde a tu remuneración.					
4	La empresa paga puntualmente a sus trabajadores la asignación familiar.					
5	Se paga la Asignación familiar en su remuneración mensual.					
6	Se calculan y se pagan las horas extras de los trabajadores.					

7	Percibes alguna diferencia en tu remuneración cuando te pagan horas extras.					
8	Se cumple la política de compensar con días libres las horas extras realizadas por el personal administrativo.					
9	Se cumple la política de pagar horas extras a todos los operarios de planta.					
10	Te otorgan bonos por el aumento de producción.					
11	El pago de gratificación es abonado puntualmente.					
12	Las vacaciones son pagadas antes del descanso físico.					
13	Te otorgan vacaciones cuando cumples un año de servicio.					
14	La Compensación por Tiempo de Servicios es abonada puntualmente.					
15	La empresa paga puntualmente tu seguro de ESSALUD.					
Beneficios laborales no remunerativos						
16	La compañía te brinda inducción al inicio de tu relación laboral.					
17	La empresa te brinda capacitaciones anualmente.					
18	Te otorgan uniformes y zapatos para tu desempeño laboral.					
19	Te otorgan elementos de protección personal como: Cascos, lentes y guantes.					
20	La empresa cubre tus gastos de movilidad.					
21	Recibes bonos por cumpleaños.					
22	Recibes un bono por contraer					

	matrimonio.					
23	Recibes un bono por el nacimiento de tu hijo.					
24	La empresa otorga canasta navideña a los trabajadores.					
25	La empresa otorga préstamos de dinero a los trabajadores.					

Guía de cuestionario

Variable 2: Utilidad

Dirigido: Los trabajadores de la empresa.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) en la casilla numerada según su criterio.

Escala: nominal

- 1.- Nunca
- 2.- Casi Nunca
- 3.- A veces
- 4.- Casi siempre
- 5.- Siempre

N°	Dimensiones / ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Utilidad bruta					
26	El jefe comercial establece metas de ventas a los vendedores.					
27	El jefe comercial cumple con las políticas de ventas en la empresa.					
28	El contador aplica el método de ratio de rentabilidad de ventas a los estados financieros.					
29	El contador de la empresa aplica un método de costeo para hallar					

	los costos de ventas.					
Utilidad operativa						
30	El jefe comercial tiene control de los gastos de refrigerio de los vendedores.					
31	El jefe comercial tiene control de los viáticos de los vendedores.					
32	El jefe comercial tiene control del gasto de hospedaje de los conductores cuando realizan servicios en provincias.					
33	El jefe comercial realiza campañas promocionales mensualmente.					
Utilidad neta						
34	El asistente de recursos humanos tiene control de los intereses generados por préstamos a trabajadores.					
35	La gerente de Administración y finanzas pone en práctica la política de endeudamiento.					
36	La Asistente de Administración y finanzas programa el pago a proveedores con anticipación.					
37	La gerente de Administración y finanzas realiza el presupuesto financiero cada año.					

ANEXO 03: Base de datos

Sin título1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	COLA	Númérico	11	0	Acumulado de ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Escala	Entrada
2	KCOLA	Númérico	5	0	Acumulado de ...	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
3	BLO	Númérico	11	0	Acumulador de ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Escala	Entrada
4	KBLO	Númérico	5	0	Acumulador de ...	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
5	BLO1	Númérico	12	0	La empresa pa...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
6	BLO2	Númérico	11	0	Realizas un rec...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
7	BLO3	Númérico	11	0	Sientes que tu ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
8	BLO4	Númérico	11	0	La empresa pa...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
9	BLO5	Númérico	11	0	Se paga la Asi...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
10	BLO6	Númérico	11	0	Se calculan y s...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
11	BLO7	Númérico	11	0	Percibes algun...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
12	BLO8	Númérico	11	0	Se cumple la p...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
13	BLO9	Númérico	11	0	Se cumple la p...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
14	BLO10	Númérico	11	0	Te otorgan bon...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
15	BLO11	Númérico	11	0	El pago de grati...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
16	BLO12	Númérico	11	0	Las vacaciones...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
17	BLO13	Númérico	11	0	Te otorgan vaca...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
18	BLO14	Númérico	11	0	La Compensaci...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
19	BLO15	Númérico	11	0	La empresa pa...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
20	BLR	Númérico	11	0	Acumulador de ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Escala	Entrada
21	KBLR1625	Númérico	5	0	Acumulador de ...	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
22	BLR16	Númérico	11	0	La compañía te...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
23	BLR17	Númérico	11	0	La empresa te ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
24	BLR18	Númérico	11	0	Te otorgan unif...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
25	BLR19	Númérico	11	0	Te otorgan unif...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																
																Visible: 51 de 51 variables
	COLA	KCOLA	BLO	KBLO	BLO1	BLO2	BLO3	BLO4	BLO5	BLO6	BLO7	BLO8	BLO9	BLO10	BLO11	I
1	108	3	64	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	5	1
2	122	3	73	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	98	3	56	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	1	5	1
4	124	3	75	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	122	3	75	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	124	3	75	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	105	3	62	3	5	4	5	5	5	3	4	4	5	1	5	3
8	91	2	61	3	3	4	4	5	4	3	5	5	3	5	5	3
9	87	2	62	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	1
10	111	3	75	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	105	3	70	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4
12	80	2	56	3	5	4	4	4	4	3	5	5	3	1	5	1
13	102	3	69	3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4
14	106	3	71	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4
15	79	2	58	3	5	5	5	5	5	3	2	5	1	5	3	3
16	94	3	71	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5
17	96	3	66	3	4	3	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5
18	83	2	61	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	1	4	3
19	80	2	62	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5
20	110	3	74	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
21	107	3	68	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
22	98	3	72	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5



Visible: 51 de 51 variables

	BLO12	BLO13	BLO14	BLO15	BLR	KBLR162 5	BLR16	BLR17	BLR18	BLR19	BLR20	BLR21	BLR22	BLR23	BLR24	
1	1	5	5	5	46	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
2	5	5	3	5	48	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	2	5	5	50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	5	3	5	45	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5
8	3	5	3	4	40	3	5	1	5	5	5	3	1	5	5	5
9	1	2	5	5	37	3	5	5	5	5	1	2	1	3	5	5
10	5	5	5	5	50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	5	40	3	5	5	5	3	3	5	5	1	4	4
12	1	2	5	5	39	3	5	5	2	5	3	5	5	1	4	4
13	4	5	5	5	50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	5	5	5	44	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3
15	3	5	3	3	32	2	5	1	5	5	5	3	1	1	3	3
16	5	5	5	5	31	2	5	5	5	3	2	3	1	1	3	3
17	5	5	5	5	47	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
18	3	2	5	5	43	3	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5
19	5	5	3	3	45	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4
20	5	5	5	5	45	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4
21	5	5	5	5	41	3	5	5	2	5	5	5	5	1	3	5
22	5	5	5	5	35	2	5	5	5	5	2	3	1	1	3	5

Sin título1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 51 de 51 variables

	BLR25	UTIL	KUTIL	UB	KUB2629	UB26	UB27	UB28	UB29	UO	KUO3033	UO30	UO31	UO32	UO33	
1	5	44	2	16	3	5	3	3	5	44	3	4	5	3	3	13
2	5	49	3	20	3	5	5	5	5	49	2	4	4	3	3	15
3	5	42	2	18	3	5	5	5	3	42	2	1	5	3	3	12
4	5	49	3	20	3	5	5	5	5	49	3	4	4	4	4	13
5	5	47	3	20	3	5	5	5	5	47	2	4	4	3	3	13
6	5	49	3	20	3	5	5	5	5	49	3	4	5	3	3	14
7	5	43	2	14	2	5	3	3	3	43	2	4	4	3	3	15
8	5	30	2	15	3	5	3	3	4	30	1	1	2	2	3	7
9	5	25	1	16	3	5	3	3	5	25	1	1	1	1	1	5
10	5	36	2	20	3	5	5	5	5	36	1	1	1	1	1	12
11	4	35	2	18	3	3	5	5	5	35	1	1	1	1	2	12
12	4	24	1	14	2	3	5	5	1	24	1	1	1	1	1	6
13	5	33	2	20	3	5	5	5	5	33	1	1	1	1	2	8
14	3	35	2	15	3	5	3	3	4	35	1	1	2	1	2	14
15	3	21	1	8	1	5	1	1	1	21	1	1	1	1	1	9
16	3	23	1	10	2	5	1	3	1	23	1	1	1	1	1	9
17	5	30	2	20	3	5	5	5	5	30	1	1	1	1	1	6
18	5	22	1	14	2	3	5	5	1	22	1	1	1	1	1	4
19	4	18	1	8	1	1	5	1	1	18	1	1	1	1	1	6
20	4	36	2	20	3	5	5	5	5	36	1	1	1	1	1	12
21	5	39	2	18	3	3	5	5	5	39	1	1	1	2	2	15
22	5	26	1	14	2	3	5	5	1	26	1	1	1	1	1	8

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Sin titulo1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 51 de 51 variables

	UN	KUN3437	UN34	UN35	UN36	UN37	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	13	2	1	2	5	5									
2	15	3	2	3	5	5									
3	12	2	1	3	5	3									
4	13	2	2	1	5	5									
5	13	2	1	2	5	5									
6	14	2	2	2	5	5									
7	15	3	2	3	5	5									
8	7	1	1	3	2	1									
9	5	1	1	2	1	1									
10	12	2	3	3	1	5									
11	12	2	1	5	1	5									
12	6	1	1	2	2	1									
13	8	1	1	1	1	5									
14	14	2	2	2	5	5									
15	9	1	2	1	1	5									
16	9	1	1	1	2	5									
17	6	1	1	2	2	1									
18	4	1	1	1	1	1									
19	6	1	1	2	2	1									
20	12	2	5	1	1	5									
21	15	3	2	3	5	5									
22	8	1	2	2	2	2									
23	16	3	3	3	5	5									

Vista de datos Vista de variables

Anexo 04: Validación de los instrumentos



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Costos laborales y utilidad en la empresa CIA industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Nancy Campos Huamán
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	AUDITORÍA
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	



2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** ESCALA DE LIKERT

Nombre de la Prueba:	Validez del Instrumento, escala ordinal
Autores:	Hilario Montenegro, Jordan Erik y Vilquinichi Urbina, Carmen Rosa
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Facultad de Ciencias Empresariales-Programa de contabilidad
Tiempo de aplicación:	Abril – julio 2023
Ámbito de aplicación:	Empresa del sector industrial, ubicado en el distrito de Puente Piedra.
Significación:	Variables, dimensión, indicadores e Items

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del Instrumento, elaborado por: Hilario Montenegro, Jordan Erik y Vilquinichi Urbina, Carmen Rosa. En el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Costos laborales y utilidad en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022

- Primera variable: Costos Laborales
- Objetivo general: Determinar la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Beneficios obligatorios	Remuneración	1. La empresa paga puntualmente a sus trabajadores la remuneración.	4	4	4	
		2. Realizas un reclamo a recursos humanos cuando no estás conforme con el pago de tu remuneración.	4	4	4	
		3. Sientes que tu carga laboral no es acorde a tu remuneración.	4	4	4	
	Asignación familiar	4. La empresa paga puntualmente a sus trabajadores la asignación familiar.	4	4	4	
		5. Se paga la Asignación familiar en su remuneración mensual.	4	4	4	
		6. Se calculan y se pagan las horas extras de los trabajadores.	4	4	4	

	Horas extras	7. Percibes alguna diferencia en tu remuneración cuando te pagan las horas extras.	4	4	4	
		8. Se cumple la política de compensar con días libres las horas extras realizadas por el personal administrativo.	4	4	4	
		9. Se cumple la política de pagar horas extras a todos los operarios de planta.	4	4	4	
	Bonos de producción	10. Te otorgan bonos por el aumento de producción.	4	4	4	
	Gratificación	11. El pago de gratificación es abonado puntualmente.	4	4	4	
	Vacaciones	12. Las vacaciones son pagadas antes del descanso físico.	4	4	4	
		13. Te otorgan vacaciones cuando cumples un año de servicio.	4	4	4	
	CTS	14. La Compensación por Tiempo de Servicios es abonada puntualmente.	4	4	4	
Seguro social	15. La empresa paga puntualmente tu seguro de ESSALUD.	4	4	4		
Beneficios laborales no remunerativos	Inducción	16. La compañía te brinda inducción al inicio de tu relación laboral.	4	4	4	
	Capacitación	17. La empresa te brinda capacitaciones anualmente.	4	4	4	
	Uniforme de protección personal	18. Te otorgan uniformes y zapatos para tu desempeño laboral.	4	4	4	
		19. Te otorgan elementos de protección personal como: Cascos, lentes y guantes.	4	4	4	
	Movilidad	20. La empresa cubre tus gastos de movilidad.	4	4	4	
		21. Recibes bonos por cumpleaños.	4	4	4	

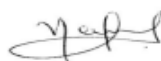
	Bonos excepcionales	22. Recibes un bono por contraer matrimonio.	4	4	4	
		23. Recibes un bono por el nacimiento de tu hijo.	4	4	4	
	Canasta	24. La empresa otorga canasta navideña a los trabajadores.	4	4	4	
	Préstamos	25. La empresa otorga préstamos de dinero a los trabajadores.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Costos laborales y utilidad en la empresa CIA industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022

- Segunda variable: Utilidad
- Objetivo General: Determinar la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022

Dimensiones	Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilidad Bruta	Ventas Netas	26. El jefe comercial establece metas de ventas a los vendedores.	4	4	4	
		27. El jefe comercial cumple con las políticas de ventas en la empresa.	4	4	4	
		28. El contador aplica el método de ratio de rentabilidad de ventas a los estados financieros.	4	4	4	
	Costo de Ventas	29. El contador de la empresa aplica un método de costeo para hallar los costos de ventas.	4	4	4	

Utilidad Operativa	Gastos Administrativos	30. El jefe comercial tiene control de los gastos de refrigerio de los vendedores.	4	4	4	
		31. El jefe comercial tiene control de los viáticos de los vendedores.	4	4	4	
		32. El jefe comercial tiene control del gasto de hospedaje de los conductores cuando realizan servicios en provincias.	4	4	4	
	Gastos De Ventas	33. El jefe comercial realiza campañas promocionales mensualmente.	4	4	4	
Utilidad Neta	Ingresos Financieros	34. El asistente de recursos humanos tiene control de los intereses generados por préstamos a trabajadores.	4	4	4	
	Gastos Financieros	35. La gerente de Administración y finanzas pone en práctica la política de endeudamiento.	4	4	4	
		36. La Asistente de Administración y finanzas programa el pago a proveedores con anticipación.	4	4	4	
		37. La gerente de Administración realiza el presupuesto financiero cada año.	4	4	4	



Firma del evaluador
Nombre completo: Nancy Campos Huamán
DNI 08113034

Anexo 2**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Costos laborales y utilidad en la empresa CIA industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Patricia Padilla Vento
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Auditoría y contabilidad
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

Dimensiones del instrumento: Costos laborales y utilidad en la empresa CIA industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022

- Primera variable: Costos Laborales
- Objetivo general: Determinar la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Beneficios obligatorios	Remuneración	1. La empresa paga puntualmente a sus trabajadores la remuneración.	4	4	4	
		2. Realizas un reclamo a recursos humanos cuando no estás conforme con el pago de tu remuneración.	4	4	4	
		3. Sientes que tu carga laboral no es acorde a tu remuneración.	4	4	4	
	Asignación familiar	4. La empresa paga puntualmente a sus trabajadores la asignación familiar.	4	4	4	
		5. Se paga la Asignación familiar en su remuneración mensual.	4	4	4	
		6. Se calculan y se pagan las horas extras de los trabajadores.	4	4	4	

	Horas extras	7. Percibes alguna diferencia en tu remuneración cuando te pagan las horas extras.	4	4	4	
		8. Se cumple la política de compensar con días libres las horas extras realizadas por el personal administrativo.	4	4	4	
		9. Se cumple la política de pagar horas extras a todos los operarios de planta.	4	4	4	
	Bonos de producción	10. Te otorgan bonos por el aumento de producción.	4	4	4	
	Gratificación	11. El pago de gratificación es abonado puntualmente.	4	4	4	
	Vacaciones	12. Las vacaciones son pagadas antes del descanso físico.	4	4	4	
		13. Te otorgan vacaciones cuando cumples un año de servicio.	4	4	4	
	CTS	14. La Compensación por Tiempo de Servicios es abonada puntualmente.	4	4	4	
	Seguro social	15. La empresa paga puntualmente tu seguro de ESSALUD.	4	4	4	
Beneficios laborales no remunerativos	Inducción	16. La compañía te brinda inducción al inicio de tu relación laboral.	4	4	4	
	Capacitación	17. La empresa te brinda capacitaciones anualmente.	4	4	4	
	Uniforme de protección personal	18. Te otorgan uniformes y zapatos para tu desempeño laboral.	4	4	4	
		19. Te otorgan elementos de protección personal como: Cascos, lentes y guantes.	4	4	4	
	Movilidad	20. La empresa cubre tus gastos de movilidad.	4	4	4	
		21. Recibes bonos por cumpleaños.	4	4	4	

Bonos excepcionales	22. Recibes un bono por contraer matrimonio.	4	4	4	
	23. Recibes un bono por el nacimiento de tu hijo.	4	4	4	
Canasta	24. La empresa otorga canasta navideña a los trabajadores.	4	4	4	
Préstamos	25. La empresa otorga préstamos de dinero a los trabajadores.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Costos laborales y utilidad en la empresa CIA industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022

- Segunda variable: Utilidad
- Objetivo General: Determinar la relación que existe entre los costos laborales y la utilidad en la empresa CIA Industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilidad Bruta	Ventas Netas	26. El jefe comercial establece metas de ventas a los vendedores.	4	4	4	
		27. El jefe comercial cumple con las políticas de ventas en la empresa.	4	4	4	
		28. El contador aplica el método de ratio de rentabilidad de ventas a los estados financieros.	4	4	4	
	Costo de Ventas	29. El contador de la empresa aplica un método de costeo para hallar los costos de ventas.	4	4	4	

Utilidad Operativa	Gastos Administrativos	30. El jefe comercial tiene control de los gastos de refrigerio de los vendedores.	4	4	4		
		31. El jefe comercial tiene control de los viáticos de los vendedores.	4	4	4		
		32. El jefe comercial tiene control del gasto de hospedaje de los conductores cuando realizan servicios en provincias.	4	4	4		
Utilidad Neta	Gastos De Ventas	33. El jefe comercial realiza campañas promocionales mensualmente.	4	4	4		
	Ingresos Financieros	34. El asistente de recursos humanos tiene control de los intereses generados por préstamos a trabajadores.	4	4	4		
		Gastos Financieros	35. La gerente de Administración y finanzas pone en práctica la política de endeudamiento.	4	4	4	
			36. La Asistente de Administración y finanzas programa el pago a proveedores con anticipación.	4	4	4	
		37. La gerente de Administración realiza el presupuesto financiero cada año.	4	4	4		



Dr. Patricia Padilla Vento
DNI 09402744

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Costos laborales y utilidad en la empresa CIA industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	NOMBRE DEL VALIDADOR <i>Christian Drellan Quispe</i>	
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	<i>Avanzos Económica</i>	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



Utilidad Operativa	Gastos Administrativos	30. El jefe comercial tiene control de los gastos de refrigerio de los vendedores.	X	X	X	
		31. El jefe comercial tiene control de los viáticos de los vendedores.	X	X	X	
		32. El jefe comercial tiene control del gasto de hospedaje de los conductores cuando realizan servicios en provincias.	X	X	X	
	Gastos De Ventas	33. El jefe comercial realiza campañas promocionales mensualmente.	X	X	X	
Utilidad Neta	Ingresos Financieros	34. El asistente de recursos humanos tiene control de los intereses generados por préstamos a trabajadores.	X	X	X	
	Gastos Financieros	35. La gerente de Administración y finanzas pone en práctica la política de endeudamiento.	X	X	X	
			36. La Asistente de Administración y finanzas programa el pago a proveedores con anticipación.	X	X	X
		37. La gerente de Administración realiza el presupuesto financiero cada año.	X	X	X	

Firma del evaluador

Nombre completo
DNICRISTIAN NASSER ORELLANA QUISPE
40448088



Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Nosotros, Hilario Montenegro, Jordan Erik y Vilquinichi Urbina, Carmen Rosa, egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de CONTABILIDAD de la Universidad César Vallejo (Lima norte), declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: "Costos laborales y utilidad en la empresa CIA industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la tesis:

1. No ha sido plagiado 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 publicado ni presentado 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 información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de julio del 2023,

Apellidos y Nombres del Autor: Hilario Montenegro, Jordan Erik	
DNI: 70168439	Firma: 
ORCID: 0000-0001-5608-6059	
Apellidos y Nombres del Autor: Vilquinichi Urbina, Carmen Rosa	
DNI: 77466842	Firma: 
ORCID: 0000-0001-9109-9074	



CILSA
Compañía
Industrial
Lima S.A.

GESTIÓN AMBIENTAL,
LUBRICANTES ECOLÓGICOS,
GRASAS Y ADITIVOS.
www.cilsaperu.com

Consentimiento informado

"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 26 de junio del 2023

Señores

Escuela de Contabilidad

Universidad Cesar Vallejo – Campus Lima Norte

A través del presente, Cesar Augusto Lari Duncker, identificado con DNI N°07745280, representante de la empresa CIA INDUSTRIAL LIMA SA CILSA con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Jordan Erik, Hilario Montenegro
- b) Carmen Rosa, Vilquinichi Urbina

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su tesis titulada " Costos laborales y utilidad en la empresa CIA industrial Lima S.A, Puente Piedra, año 2022"

Si No

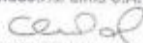
- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo.

Si No

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

Atentamente,

Cía. Industrial Lima S.A. CILSA


CESAR A. LARI DUNCKER
GERENTE GENERAL

FOTOS





Reporte de Ficha RUC

Lima, 05/07/2023

CIA INDUSTRIAL LIMA S A CILSA

20100814324

Información General del Contribuyente	
Código y descripción de Tipo de Contribuyente	26 SOCIEDAD ANONIMA
Fecha de Inscripción	27/01/1993
Fecha de Inicio de Actividades	27/04/1960
Estado del Contribuyente	ACTIVO
Dependencia SUNAT	0021 - INTENDENCIA LIMA
Condición del Domicilio Fiscal	HABIDO
Emisor electrónico desde	25/04/2018
Comprobantes electrónicos	BOLETA (desde 25/04/2018),FACTURA (desde 25/04/2018), (desde 08/06/2020)

Datos del Contribuyente	
Nombre Comercial	CILSA
Tipo de Representación	-
Actividad Económica Principal	4923 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA
Actividad Económica Secundaria 1	2029 - FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS N.C.P.
Actividad Económica Secundaria 2	3812 - RECOGIDA DE DESECHOS PELIGROSOS
Sistema Emisión Comprobantes de Pago	MANUAL/COMPUTARIZADO
Sistema de Contabilidad	COMPUTARIZADO
Código de Profesión / Oficio	-
Actividad de Comercio Exterior	IMPORTADOR
Número Fax	1 - 4244819
Teléfono Fijo 1	1 - 4244819
Teléfono Fijo 2	1 - 3321188
Teléfono Móvil 1	1 - 992830242
Teléfono Móvil 2	-
Correo Electrónico 1	jquispe@cilsaperu.com
Correo Electrónico 2	alari@cilsaperu.com

Domicilio Fiscal	
Actividad Económica Principal	4923 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA
Departamento	LIMA
Provincia	LIMA
Distrito	PUENTE PIEDRA
Tipo y Nombre Zona	SEC. EL GRAMADAL ZONA TARAPACA
Tipo y Nombre Vía	AV. PRIMAVERA CDRA.7
Nro	SN

Km	-
Mz	-
Lote	-
Dpto	-
Interior	-
Otras Referencias	ALT. KM. 33.5 PAN. NORTE MARGEN IZQ
Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal	PROPIO

Datos de la Persona Natural / Datos de la Empresa	
Fecha Inscripción RR.PP	15/05/1960
Número de Partida Registral	-
Tomo/Ficha	198
Folio	261
Asiento	1
Origen de la Entidad	NACIONAL
País de Origen	-

Registro de Tributos Afectos				
Tributo	Afecto desde	Exoneración		
		Marca de Exoneración	Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	01/01/1982	-	-	-
RENTA-3RA. CATEGOR.-CTA.PROPIA	01/01/1969	-	-	-
RENTA - DISTRIBUCION DIVIDENDOS	01/04/2015	-	-	-
IMP.TEMPORAL A LOS ACTIV.NETOS	01/03/2007	-	-	-
RENTA 4TA. CATEG. RETENCIONES	01/01/2008	-	-	-
RENTA 5TA. CATEG. RETENCIONES	01/07/1999	-	-	-
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	01/07/1999	-	-	-
SNP - LEY 19990	01/11/1999	-	-	-

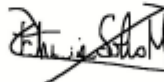
Representantes Legales					
Tipo y Número de Documento	Apellidos y Nombres	Cargo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Nro. Orden de Representación
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD 07745280	LARI DUNCKER CESAR AUGUSTO	GERENTE	14/12/1950	01/08/1978	-
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo	
		---	--	-	

Dependencia SUNAT: INTENDENCIA LIMA

Fecha: 05/07/2023

Hora: 17:03

Página 4 de 4



Jefe del Área de Servicios
SUNAT

Sr. Contribuyente, al solicitar el presente Reporte Electrónico, debe tener en cuenta lo siguiente:

- La información mostrada corresponde a lo registrado por usted a través de SUNAT Operaciones en Línea.
- El máximo de reportes a ser generados por día es TRES (03). A partir del 4to reporte, se toma el último reporte generado. La generación del reporte en el día siempre muestra los datos registrados hasta el día anterior.
- Es importante que, para efectos de mantenerlo informado sobre sus obligaciones y facilidades, actualice sus datos en el RUC, como correo electrónico, teléfono fijo y teléfono celular.
- Puede validar y visualizar el reporte electrónico generado a través del código QR ubicado en la parte inferior derecha del presente documento o colocando la siguiente dirección en la barra del navegador:

<https://www.sunat.gob.pe/di-li-itreporteec-visor/reporteeec/reportecertificado/descarga?doc=g3gpKA%2F7JP9dpxR%2BJRmeDW48Y4DIeANUCxcUaZ%2ByW6j2subfh4%2F0yckXrbrnbsRG9GAC%2FbHLzYkaeloSra5TM%2BdTnGPLNtrMu1d80h0zU3P%3D>

