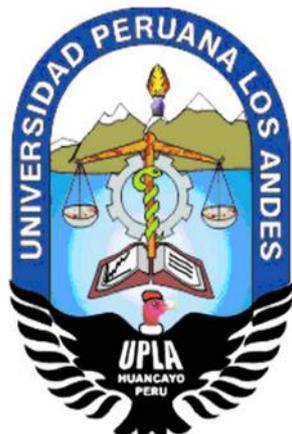


# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

## Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

### Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



## TESIS

Planilla Electrónica y Obligaciones Laborales en Empresas Constructoras,  
Huancayo 2018

- Para Optar** : Título Profesional de Contador Publico
- Autor(es)** : Bach. Guesela Abilia, Osoreo García  
Bach. Rider, Gonzalo Yangali
- Asesor** : Dr. Rafael Jesús Fernández Jaime
- Línea de Investigación** : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
- Línea de investigación por programa de estudio.....:** Tributación
- Fecha de inicio y culminación de la investigación** : 11 de enero de 2019  
10 de enero de 2020

Huancayo-Perú  
2019

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de: Ciencias Administrativas y Contables

Escuela profesional: contabilidad y finanzas

## ACTA DE EXPOSICIÓN, SUSTENTACIÓN ORAL Y CALIFICACIÓN DE LA TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

Título de la tesis: “Planilla Electrónica y Obligaciones Laborales en  
Empresas constructoras, Huancayo 2018”

Presentado por : Bach. Guesela Abilia, Osoreo García  
Bach. Rider, Gonzalo Yangali

En la ciudad de Huancayo, siendo las.....horas el día.....de.....del dos mil en  
el auditorium o salón de grados de la facultad de....., de la  
universidad peruana los andes y en mérito de la resolución N<sup>a</sup>.....se realizara  
el acto académico de sustentación oral y calificación de la tesis. Siendo jurados  
los docentes:

**PRESIDENTE** : \_\_\_\_\_  
**DR. FREDI GUTIÉRREZ MARTÍNEZ**

**PRIMER MIEMBRO** : \_\_\_\_\_  
**C.P.C.**

**SEGUNDO MIEMBRO** : \_\_\_\_\_  
**C.P.C.**

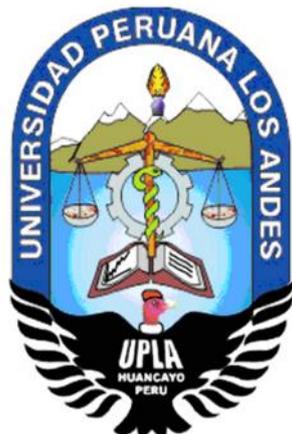
**TERCER MIEMBRO** : \_\_\_\_\_  
**C.P.C.**



# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

## Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

### Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



## TESIS

Planilla Electrónica y Obligaciones Laborales en Empresas Constructoras,  
Huancayo 2018

**Para Optar** : Título Profesional de Contador Publico

**Autor(es)** : Bach. Guesela Abilia, Osoro García  
Bach. Rider, Gonzalo Yangali

**Asesor** : Dr. Rafael Jesús Fernández Jaime

**Línea de Investigación** : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

**Línea de investigación por programa de estudio** : Tributación

**Fecha de inicio y culminación de la investigación** : 11 de enero de 2019  
10 de enero de 2020  
Huancayo-Perú  
2019

**ASESOR**

Dr. Rafael Jesús Fernández Jaime

**DEDICATORIA:**

A Dios por su bendición y guiarnos en nuestro camino, gracias a nuestros padres por ser los principales promotores de nuestros sueños, por los consejos y valores que nos han inculcado.

**Los Autores**

### **AGRADECIMIENTO:**

Muy cordialmente a la Universidad Peruana los Andes, una universidad muy reconocida a nivel nacional, del Mismo modo a todos los catedráticos quienes nos guiaron durante todo el proceso de nuestra formación. Y de manera muy especial al Dr. Fernández Jaime Rafael Jesús, por el apoyo incondicional en todo el proceso de la elaboración de nuestra investigación.

**Los autores**

## CONTENIDO

ASESOR .....	v
DEDICATORIA: .....	vi
AGRADECIMIENTO: .....	vii
CONTENIDO .....	viii
CONTENIDO DE TABLAS.....	xi
CONTENIDO DE FIGURAS .....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRAC .....	xiv
INTRODUCCIÓN .....	xv

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I. Planteamiento, Sistematización y Formulación del Problema .....	17
1.1. Descripción del Problema.....	17
1.2. Formulación del Problema.....	18
1.2.1 Problema General.....	18
1.2.1. Problemas Específicos.....	18
1.3. Objetivos de La Investigación .....	18
1.3.1. Objetivo General .....	18
1.3.2. Objetivos Específicos .....	18
1.4. Justificación de la Investigación .....	19
1.4.1. Justificación Teórica.....	19
1.4.2. Justificación Práctica .....	19
1.4.3. Justificación Metodológica.....	19
1.4.4. Justificación Social.....	20

1.4.5.	Justificación de Conveniencia .....	20
1.5.	Delimitaciones de La Investigación.....	20
1.5.1.	Delimitación Espacial.....	20
1.5.2.	Delimitación Temporal.....	21
1.5.3.	Delimitación Conceptual o Temática: .....	21

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

II.	MARCO TEÓRICO .....	22
2.1.	Antecedentes del estudio.....	22
2.1.1.	A nivel internacional .....	22
2.1.2.	A nivel local y nacional.....	23
2.2.	Bases Teóricas .....	26
2.2.1.	X: Planilla Electrónica.....	26
2.2.2.	Y: Obligaciones Laborales .....	30
2.3.	Definición de Conceptos.....	36
2.4.	Hipótesis y Variables .....	38
2.4.1.	Hipótesis general .....	38
2.4.2.	Hipótesis específicas .....	39
2.4.3.	Variables de la Investigación .....	39
2.5.	Operacionalización de las variables:.....	40
CAPÍTULO III.....		42

### METODOLOGÍA

#### III. Metodología

3.1	Método de Investigación .....	42
3.2.	Tipo de la investigación.....	42

3.3. Nivel de investigación .....	42
3.4. Diseño de investigación.....	43
3.5. Población y muestra .....	43
3.5.1. Población.....	43
3.5.2. Muestra.....	43
3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	44
3.6.1 Técnicas de recolección de datos .....	44
3.6.2 Instrumentos de recolección de datos .....	44
3.6.3 Validación y confiabilidad .....	44
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>47</b>
4.1. Análisis y discusión de resultados .....	47
4.1.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	47
4.2 Prueba de normalidad .....	47
4.3 Contratación de las Hipótesis .....	48
4.3.1 Hipótesis General .....	48
4.3.2 Hipótesis Específicas .....	50
4.4 Análisis de resultados.....	52
4.5 Discusión de los Resultados.....	58
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>60</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>61</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>62</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>65</b>
Anexo 1: Matriz de Consistencia .....	66
Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de las Variables.....	68

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	71
Anexo N° 04: Consideraciones Éticas.....	75
Anexo 5: FOTOS .....	85

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 <i>Estadístico de fiabilidad planilla electrónica</i> .....	45
Tabla 2 <i>Estadístico de fiabilidad obligaciones laborales</i> .....	45
Tabla 3 <i>Escala de Vellis</i> .....	45
Tabla 4 <i>Prueba de Normalidad</i> .....	47
Tabla 5 <i>Escala de correlación</i> .....	48
Tabla 6 <i>Planilla electrónica y obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo</i> .....	49
Tabla 7 <i>T registro y obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo</i> .....	50
Tabla 8 <i>Plame y obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo</i> .....	51
Tabla 13 <i>Planilla electrónica de las empresas constructoras del distrito de Huancayo</i> .....	52
Tabla 14: <i>T registro de las empresas constructoras del distrito de Huancayo</i> .....	53
Tabla 15 <i>Plame de las empresas constructoras del distrito de Huancayo</i> .....	54
Tabla 16 <i>Obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo</i> ...55	
Tabla 17 <i>Obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo</i> ...56	
Tabla 18 <i>Obligaciones no remunerativas de las empresas constructoras del distrito de Huancayo</i> .....	57

## CONTENIDO DE GRÁFICOS

Gráfico 1: <i>Dispersión planilla electrónica y obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.</i> .....	49
Gráfico 2: <i>Diagrama de dispersión T- registro y obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo</i> .....	51
Gráfico 3 <i>Diagrama de dispersión Plame y obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo</i> .....	52
Gráfico 7 <i>Planilla electrónica de las empresas constructoras del distrito de Huancayo</i> .....	53
Gráfico 8 <i>T registro de las empresas constructoras del distrito de Huancayo</i> .....	54
Gráfico 9 <i>Plame de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.</i> .....	54
Gráfico 10 <i>Obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.</i> .....	55
Gráfico 11 <i>Obligaciones remunerativas de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.</i> .....	56
Gráfico 12 <i>Obligaciones no remunerativas de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.</i> .....	57

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como problema general de estudio: ¿Qué Relación existe entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales en las empresas constructoras Huancayo 2018?, consecuentemente, nos formulamos el objetivo general: Establecer la relación que existe entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales en las empresas constructoras del., en respuesta al problema planteado, nos formulamos la hipótesis siguiente: Existe relación directa entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales en las empresas constructoras. Para poder lograr nuestros objetivos, así como para la demostración de nuestra hipótesis, empleamos el enfoque cuantitativo, como método general el científico, de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, nuestra población estuvo conformada por 05 empresas constructoras, la muestra fue de tipo no probabilístico, por lo tanto, utilizamos al total de la población. Para la medición de las variables se utilizó el cuestionario, en escala ordinal de tipo *Likerth*, los cuales fueron validados por juicio de expertos, y la confiabilidad sometido al estadístico *Alfa de Cronbach*, cuyo resultado fue de 0,949 para variable Planilla Electrónica y de 0,969 para la variable Obligaciones Laborales. Nuestra conclusión principal fue: Existe relación directa entre la Planilla Electrónica y las Obligaciones Laborales de las Empresas Constructoras del Distrito de Huancayo año 2018. Confirmado a través de un “r” = 0,8976, lo cual nos permite aseverar que, A mayor aplicación de la planilla electrónica, mejoran el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.

**Palabras clave:** Planilla Electrónica; Obligaciones Laborales.

## **ABSTRAC**

The present investigation had like general problem of study: What Relation exists between the electronic spreadsheet and the labor obligations in the construction companies of the district of Huancayo year 2018 ?, consequently, we formulated the general objective: To establish the relation that exists between the spreadsheet electronic and labor obligations in the construction companies of the., in response to the problem, we formulated the following hypothesis: There is a direct relationship between the electronic spreadsheet and labor obligations in construction companies. For the achievement of our objectives, as well as for the demonstration of our hypothesis, we use the quantitative approach, as a general method the scientist, applied type, correlation level and non-experimental design, our population consisted of 05 construction companies, the sample was of non-probabilistic type, therefore, we use the total population. For the measurement of the variables, the questionnaire was used, in the Likert-type ordinal scale, which were validated by expert judgment, and the reliability submitted to the Cronbach's Alpha statistic, whose result was 0.949 for variable Electronic Worksheet and 0.969 for the variable Labor Obligations. Our main conclusion was: There is a direct relationship between the Electronic Worksheet and the Labor Obligations of the Construction Companies of the District of Huancayo, 2018. Confirmed through an "r" = 0, 8976, which allows us to assert that, the greater the application of the electronic spreadsheet, improve the fulfillment of the labor obligations of the construction companies of the district of Huancayo.

**Keywords:** Electronic Worksheet; Laboral obligations.

## INTRODUCCIÓN

A continuación, presento la tesis titulada: “Planilla Electrónica y Obligaciones Laborales en Empresas Constructoras, Huancayo 2018”. En transcurso de los años en el Perú se han venido configurando diversos cambios normativos en relación a las obligaciones y derechos de los partícipes en la relación laboral; y, con ello se han implementado diversos requisitos, registros, procedimientos que hacen que en el día a día el derecho laboral sea cambiante. Las diversas obligaciones del empleador, como el registro en Planillas a sus trabajadores con el PDT 601, T-Registro y PLAME, se le hace más fácil la labor de registrar a sus trabajadores y cumplir con los aportes al Seguro Social de Salud y a las Entidades Prestadoras de Salud (EPS), así deteniéndonos oportunamente en el estudio del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). De la misma forma, se observa la aplicación y análisis teórico de diversas contribuciones como el SENATI, SENCICO y CONAFOVICER, así como todo lo referente al Seguro de Vida y su correspondiente registro, contribuyendo al desarrollo de nuestro país. El método utilizado en la presente fue el “método científico”, el tipo de investigación fue la aplicada y el nivel correlacional. Asimismo, fue desarrollada en cuatro capítulos que presentamos a continuación.

**Capítulo I:** En este capítulo se planteó la descripción de la realidad problemática, como son el problema general y específico, también los objetivos generales y específicos; la justificación de la investigación (teórica, práctica, metodológica, social y de conveniencia), es decir el por qué se realizó la investigación. Asimismo, se realizó la delimitación espacial, temporal y temática. Por último, se trataron las limitaciones de la presente.

**Capítulo II:** Aquí se abordó el marco Teórico, abarcando los conceptos de las variables de la investigación y sus respectivas dimensiones. En primer lugar, se estudiaron los antecedentes,

es decir, investigaciones realizadas por otros investigadores relacionados a nuestra investigación tanto a nivel internacional y a nivel nacional; se abordó las bases teóricas, estudiando los conceptos de las variables, el cual fueron establecidos por diversos autores, el cual nos sirvió de base para la construcción de nuestro instrumento de medición para confirmar nuestra hipótesis planteada. Po último, es este capítulo se presenta la hipótesis general que fue: Existe relación directa entre la Planilla Electrónica y las Obligaciones Laborales de las Empresas Constructoras Huancayo 2018. es directa.

**Capítulo III:** En este capítulo se presenta la metodología utilizada en la presente investigación, es decir el método, tipo, nivel, diseño, de la investigación, como también la población y la muestra y las técnicas de recolección de datos, los instrumentos de recolección de datos(cuestionario), el procedimiento de recolección de los datos, las técnicas de procesamiento y el análisis de los datos.

**Capítulo IV:** En el presente capitulo tocamos sobre las ideas expuestas, se presentan el análisis y discusión de los resultados obtenidos, el cual se realizó con la ayuda del software SPSS versión 25. Al respecto este software estadístico, corroboro la confiabilidad y la validez de nuestros instrumentos de investigación (cuestionarios). Para la primera variable, Planilla Electrónica la fiabilidad fue corroborada con el estadístico *Alfa de Combrach* que arrojó un 0,949 (muy alto), de los 7 elementos analizados; Asimismo, para la segunda variable Obligaciones Laborales se obtuvo un alfa de combrach de 0,969 (muy alto) de los 10 elementos analizados; la validez, fue corroborada por el juicio de expertos. Por último, para la contrastación de nuestra hipótesis de investigación, se utilizó el estadístico *r de Pearson*.

**Los Autores**

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### I. Planteamiento, Sistematización y Formulación del Problema

##### 1.1.Descripción del Problema.

Las distintas legislaciones laborales en América Latina definen al trabajo y protegen en especial la figura del trabajador. La valoración de la dignidad humana está prevista por todo derecho latinoamericano, que tiene a la vista los convenios de la organización Internacional de Trabajadores y Tratados Internacionales, declarados de plena vigencia y en la mayoría de los casos, incorporados a los textos constitucionales.

El cumplimiento laboral en el Perú viene siendo sujeto de constantes sanciones administrativas, puesto que la mayoría de las empresas constructoras omiten dichas obligaciones ya sea por cambios normativos en relación a las obligaciones del cumplimiento de las obligaciones laborales o por descuido o desconocimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador. Por otra parte, cabe mencionar que la gran mayoría de países latinoamericanos, ya cuentan con sistemas electrónicos para el cumplimiento de sus obligaciones laborales, Es así que con la implementación de la planilla electrónica por parte de la superintendencia de Aduanas y de Administración tributaria do diversos requisitos, registros, procedimientos que hacen que en el día a día el derecho laboral sea cambiante. Las **causas** que generan el incumplimiento de las obligaciones laborales remunerativas y no remunerativas son: desconocimiento de la norma; la falta de registro adecuado en el T-Registro; falta de capacitación en el uso de la planilla electrónica; falta de un contrato de trabajo; no poner en planilla a los obreros; no entregar boletas de pago, pago por derecho a Essalud, cts, etc. Las **consecuencias** de lo antes mencionado las empresas podrían incurrir en: sanciones

administrativas (multas) por parte del ministerio de trabajo, cierre de las empresas, fiscalizaciones laborales, etc.

En este sentido proponemos el uso adecuado de la planilla electrónica en las empresas constructoras, mediante capacitación constante del personal encargado del tareaje de los obreros, así como del encargado de contratar al personal de dichas empresas constructoras, y evitar sanciones administrativas (multas), por parte de los organismos fiscalizadores laborales.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Qué Relación existe entre planilla electrónica y obligaciones laborales en empresas constructoras Huancayo año 2018?

#### **1.2.1. Problemas Específicos**

- a) ¿Qué Relación existe entre el T- registro y las obligaciones laborales en las empresas constructoras Huancayo 2018?
- b) ¿Qué relación existe entre el Plame y las obligaciones laborales en empresas constructoras Huancayo 2018?

## **1.3. Objetivos de La Investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Establecer la relación que existe entre la planilla electrónica y obligaciones laborales en empresas constructoras Huancayo 2018.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a) Establecer la relación entre el T- registro y las obligaciones laborales en las empresas constructoras Huancayo 2018.
- b) Establecer la relación entre el Plame y las obligaciones laborales en las empresas constructoras Huancayo 2018.

## **1.4. Justificación de la Investigación**

### **1.4.1. Justificación Teórica.**

La presente investigación queremos contribuir optimizar y garantizar en el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas constructoras tales como ESSALUD, CONAFOVICER, SENATI, SENCICO, etc., mediante la aplicación correcta de la planilla electrónica lo cual significaría que las herramientas brindada por la SUNAT Asimismo, mediante la presente se dejará a la comunidad científica contable los instrumentos de medición de las variables de estudio (Planilla electrónica y Obligaciones Laborales), los cuales se han realizado cumpliendo estrictamente lo sugerido por la metodología científica.

### **1.4.2. Justificación Práctica**

El presente proyecto mejorara el conocimiento de cómo aplicar el adecuado manejo de la planilla electrónica aplicativo denominado PLAME - Planilla Mensual de Pagos, este es un componente del PDT N° 601 Planilla Electrónica, conjuntamente con el registro de información laboral denominado T-REGISTRO. Con esta propuesta se mejorará el adecuado uso de esta herramienta que ayudará a cumplir con las obligaciones laborales por parte de los empleadores de las empresas constructoras de la ciudad de Huancayo.

### **1.4.3. Justificación Metodológica**

La presente, pretende contribuir, en una adecuada presentación de los instrumentos de recolección de datos, los cuales serán elaborados, por dos cuestionarios; uno para cada variable de estudio. Estos instrumentos serán elaborados mediante una adecuada operacionalización de las variables de estudio, realizados, mediante el estudio riguroso, de sus bases teóricas, el cual se aborda en el capítulo segundo de la presente.

#### **1.4.4. Justificación Social**

El presente trabajo de investigación beneficiara al Estado, la sociedad, profesionales avocados a la carrera de contabilidad, trabajadores de construcción civil y sobre todo a los empleadores de las empresas constructoras. Pues el trabajo será de gran ayuda n el cumplimiento de las obligaciones laborales mediante el adecuado uso de la planilla electrónica como herramienta brindada por la SUNAT, obteniendo así resultados favorables.

#### **1.4.5. Justificación de Conveniencia**

El problema de investigación es recomendable debido a que por medio del uso de la planilla electrónica el empleador tendrá la obligación de cumplir con el pago de ESSALUD, CONAOVICER, SENTATI, SENCICO, etc., en contribución a nuestro país.

### **1.5. Delimitaciones de La Investigación.**

Luego de haber descrito la problemática acerca de la planilla electrónica en el cumplimiento de las obligaciones laborales, a continuación, con fines metodológicos, el estudio será delimitado, en los siguientes aspectos:

#### **1.5.1. Delimitación Espacial**

La investigación se realizó en Huancayo siendo objeto de estudio las Empresa constructoras de la ciudad de Huancayo seleccionadas para tal efecto.

### **1.5.2. Delimitación Temporal**

Para nuestra investigación abarcaremos el año

### **1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática:**

#### **Planilla Electrónica**

Según SUNAT (2018) “Es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes”

#### **Obligaciones Laborales**

Según (Latapi, 2011, párr. 3) “Toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo a largo plazo y a la terminación de la relación laboral”.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes del estudio

#### 2.1.1. A nivel internacional

” En la Universidad Nacional de San Andrés, la metodología empleada fue metodo deductivo, dogmatico, la tecnica fue la revision bibliográfica, el intrumento que utilizó fue el cuestionario, el cual fueron aplicadas al Vice Ministro de Trabajo, Conciliadores. El obetivo general fue Proponer la creación de la Defensa Pública de Derechos Laborales, como un mecanismo que permitirá el acceso de los trabajadores con bajos ingresos económicos a la administración de justicia, permitiendo el reconocimiento de derechos de los grupos sociales excluidos, lo cual puede contribuir a efectivizar y operativizar la igualdad de oportunidades de camino a la justicia. Su principal concluión fue en el desarrollo de la historia desde el surgimiento de la relación obrero patronal el hombre ha buscado mecanismos de defensa de sus derechos como trabajador.

(López, 2016) sustento la tesis *“Mejoramiento del registro obligatorio de empleadores y control, mediante la planilla electrónica en empresas manufactureras de la Paz”* en la Universidad Nacional de San Andrés. La metodología empleada fue el inductivo, tuvo como objetivo determinar el mejormamiento del control de los trabajadores, mediante el uso de la planilla electrónica, su poblacion fueron las empresas manufactureras de la Paz Bolivia. Su principipla conclusión fue que la planilla electrónica contribuye de manera significativa al control del personal en las empresas manufactureras.

(La Torella & Serrano, 2016), sustentaron la tesis *“Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos”*, en la Universidad de

Buenos Aires, la metodología empleada fue el cualitativo, de carácter exploratorio, su población fueron 300 entrevistados. El objetivo de este trabajo apunta a conocer de qué manera los beneficios laborales actúan sobre las personas como instrumento de retención y atracción. Su principal conclusión fue: Sin lugar a duda, la falta de consideración del trabajador, representa el punto de partida de las demandas de los empleados, basadas en la estimación de sus propias necesidades y su ferviente propósito: el desarrollo de la carrera laboral, sin que esta actué en desmedro de su vida personal.

### **2.1.2. A nivel local y nacional**

(Philco, Gastañaga, & Gallegos, 2019) sustentaron la tesis *“Cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias en las pequeñas empresas de servicios de cafetería y repostería acogidas a REMYPE, Cusco – 2016”*, en la Universidad Andina del Cuzco. El presente trabajo de investigación fue desarrollado con el objetivo de determinar el cumplimiento de las obligaciones laborales, la metodología empleada fue la cuantitativa, su población y muestras fueron 12 empresas de servicios de cafetería y repostería. Su principal conclusión fue que el cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales contribuyen al desarrollo de la empresa de servicios de cafetería.

(Alvarado, 2018), sustentó la tesis *“Análisis de la optimización de la gestión operativa, mediante el uso de las planillas electrónicas en la empresa José del Pino E.I.R.L., Distrito de Ayacucho, 2017”* en la Universidad Peruana Unión. El presente informe tuvo como objetivo principal analizar la optimización de las planillas electrónicas en la gestión de la Empresa José del Pino E.I.R.L., asimismo facilita el cumplimiento de las obligaciones con los trabajadores, y procesar correctamente la información tributaria. Se aplicó el Estudio de Caso en la empresa mencionada y para ello se adquirió el software Excel Negocios que ha permitido obtener el reporte de las planillas de forma rápida,

precisa, y en menor tiempo. Se concluye que todo el procedimiento servirá para llevar un mejor control financiero laboral y tributario al hacer los pagos de las remuneraciones a los trabajadores, rigiéndose con anexos normados actualmente por SUNAT, como a la vez formatos fácilmente de entender, ya que ésta nos facilita enviar la información de las planillas mensuales de forma rápida y precisa. Finalmente, se dan algunas recomendaciones acerca de este procedimiento y el uso del Sistema Excel Negocios, el cual tendrá que actualizarse continuamente según las modificatorias requeridas por SUNAT, permitiendo obtener resultados óptimos al momento de realizar la Planilla Mensual – PLAME.

(Guzmán & Sevilla, 2017) sustentaron la tesis ***“Desarrollo de un Sistema de Gestión de Planillas Electrónicas para Mejorar los Procesos Administrativos de la Empresa “Negocios Agrícolas Jayanca S.A”***. en la universidad Pedro Ruiz Gallo. La metodología fue la cuantitativa, la población fueron los trabajadores de la empresa Jayanca; su objetivo general de estudio fue la aplicación de un sistema de planilla electrónica en la empresa Jayanca, para mejorar sus procesos administrativos. Su principal conclusión fue: La aplicación desarrollada permitirá a las unidades de la empresa tener mayor control de los pagos de remuneración adicional eventual en relación con sus presupuestos. Asimismo, se agilizará sus procesos de registro y aprobación de solicitudes de pago de remuneración adicional eventual

(Bustamante & Pilares, 2016), sustento la tesis, ***“Análisis de la Estructura de los Costos de los Recursos Humanos y de las Obligaciones Laborales de la Empresa Constructora Generacion ARGUS E.I.R.L – Cusco, Periodo 2015.”***. en la Universidad

Andina del Cusco, la metodología empleada fue el cuantitativo correlacional, objetivo general fue analizar la estructura de los costos y su relación con recursos humanos, población y muestra, estuvo conformada por los trabajadores de la empresa Argus EIRL., el instrumento utilizado fue el cuestionario. Su principal conclusión fue: La empresa registra el pago de las remuneraciones de su personal a través de dos medios, el primero por el uso de planillas y, el segundo lo efectúa por Recibo de Honorarios situación que inobserva la legislación laboral de la industria de la construcción por lo que ha incurrido en incumplimiento de obligaciones laborales referidas al pago de CTS, lo cual va generar contingencias laborales que van a afectar su estructura financiera.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. X: Planilla Electrónica**

#### **2.2.1.1. Definición de Planilla Electrónica**

Según (Sunat, 2018) “Es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes”.

#### **2.2.1.2. Sujetos Comprendidos en la Planilla Electrónica**

Según (Sunat, 2018) “Se encuentran obligados a llevar la Planilla Electrónica los Empleadores que: Tengan a su cargo uno (1) o más trabajadores; Cuenten con uno (1) o más prestadores de servicios y/o personal de terceros; Paguen pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión, cualquiera fuera el régimen legal al cual se encuentre sujeto; Contraten a un personal en formación – modalidad formativa laboral; Cuenten con uno o más trabajadores o pensionistas que sean asegurados al Sistema Nacional de Pensiones; Se encuentren obligados a efectuar alguna retención de cuarta o quinta categoría; Tengan a su cargo uno o más artistas, de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 28131; Hubieran contratado los servicios de una Entidad Prestadora de Salud u otorguen servicios propios conforme a lo dispuesto en la Ley N° 26790; Hubieran suscrito con el Essalud un contrato por SCTR; gocen de estabilidad jurídica y/o tributaria”.

#### **2.2.1.3. Componentes que Conforman la Planilla Electrónica**

Según (Sunat, 2018), “A partir del 01.07.2011 la nueva Planilla Electrónica se encuentra conformada por la información del Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) que se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en dicho Registro”.

#### **2.2.1.3.1 X1: T - Registro:**

Según (Sunat, 2018) “Es el Registro de Información Laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes. Comprende información laboral, de seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados”.

##### **2.2.1.3.1.1 Registro de Información**

- “La SUNAT realizó la carga inicial de Empleadores, Trabajadores, Pensionistas, Personal en formación laboral y personal de terceros” (Sunat, 2018).
- “Se consideró los PDT 601 presentados por los períodos 03/2011, 04/2011 o 05/2011 hasta el 30.06.2011, se tomó el más reciente y solo uno” (Sunat, 2018).
- “Se consideraron los sujetos identificados con DNI, C. Extranjería, o Pasaporte. La Partida. de nacimiento. solo identificará al Personal. en Formación Laboral que sea menor de edad” (Sunat, 2018).
- “De identificarse con DNI solo fueron incorporados cuando el N.º del DNI y la fecha de nacimiento coincidan con la información de RENIEC” (Sunat, 2018).

##### **2.2.1.3.1.2 Contratos de Trabajo.**

“Contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se compromete a realizar obras o servicios para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de este, quien, a su vez, se obliga al pago de una remuneración determinada”. Decreto Legislativo N° 728.

### **2.2.1.3.2 X2: Plame:**

Según (Sunat, 2018) “Este es el segundo componente de la Planilla Electrónica, es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes, comprende información de los ingresos de los sujetos inscritos en el T-Registro y en la PLAME; los días laborados y no laborados, horas ordinarias y en sobretiempo del trabajador; los ingresos de los prestadores que obtienen rentas de cuarta categoría, así como información correspondiente a la base de cálculo y la determinación de los conceptos tributarios y no tributarios cuya recaudación le haya sido encargada a la SUNAT. El PLAME deberá presentarse mensualmente conforme al cronograma de SUNAT”.

Los conceptos que se declaran y pagan mediante el PDT Planilla Electrónica - PLAME, son:

- “Retenciones de rentas de cuarta categoría; Retenciones de rentas de quinta categoría; Sujetos perceptores de rentas de cuarta categoría pagadas o puestas a disposición, aun cuando el empleador no tenga la obligación de efectuar retenciones por dichas rentas; Impuesto Extraordinario de Solidaridad; IES correspondientes a los trabajadores en los casos que exista convenio de estabilidad; Contribuciones a EsSalud como asegurados regulares; Contribuciones a EsSalud por concepto de pensiones; Contribuciones a la ONP bajo el régimen del D. Ley N° 19990 y modificatorias; Prima por el concepto de “+Vida Seguro de Accidentes” respecto de los afiliados regulares a EsSalud que contraten el mencionado seguro; Aportes al Fondo de Derechos Sociales del Artista - FDSA. SCTR contratado con EsSalud para cobertura a afiliados

regulares del EsSalud; Contribución Solidaria para la Asistencia Previsional - COSAP1; Registro de Pensionistas del Régimen del Decreto Ley N° 20530; Prima por el concepto “Asegura tu pensión”, respecto de los afiliados obligatorios al Sistema Nacional de Pensiones que contraten el mencionado; seguro” (Sunat, 2018).

#### **2.2.1.3.2.1 Boletas de Pago:**

**Según** (Ramos, 2016), “La boleta de pago es el medio, por el cual acredito el cumplimiento de la prestación en una relación laboral. Es decir, la boleta confirma que le he entregado al trabajador una remuneración como contraprestación por la labor que ha realizado”.

#### **2.2.1.3.2.2 Verificación de Obligaciones Laborales**

La verificación de las obligaciones laborales es el procedimiento sistemático realizado por parte del ministerio de trabajo y promoción social, quien tiene a su cargo dichas actuaciones, dentro de ellas se encuentran el ingreso a planilla de los trabajadores dentro de las 24 horas de ingreso a la empresa, el pago de sus beneficios sociales como son las, gratificaciones, asignaciones familiares, vacaciones compensación por tiempo de servicio, etc.

#### **2.2.1.3.2.3 Multas**

Son sanciones administrativas, por el incumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa a sus trabajadores. Estas son reguladas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; asimismo por la SUNAFIL.

#### **2.2.1.3.2.4 Denuncias**

Son acciones por parte de los trabajadores, hacia la empresa donde laboran, estas pueden ser por la falta del cumplimiento de sus beneficios sociales, el pago de sus remuneraciones, etc. Estos se realizan ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual procederá a conciliar a las partes, caso contrario, será elevada al juzgado laboral de la jurisdicción competente.

### **2.2.2. Y: Obligaciones Laborales**

#### **2.2.2.1. Dimensiones de las Obligaciones laborales**

##### **2.2.2.1.1. X1: Obligaciones Remunerativas**

###### **2.2.2.2.1.1 Remuneración mínima legal**

“La Remuneración Mínima Vital (RMV) es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales”.(Gob.pe, 2018).

###### **2.2.2.2. Definición**

Según (Latapi, 2011, párr. 3), Define Obligaciones Laborales como: “Toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo a largo plazo y a la terminación de la relación laboral. Obligaciones Laborales a corto plazo; son las remuneraciones y los pagos que se realizan en favor de un empleado o de sus dependientes económicos producto de la relación laboral que se mantiene con la entidad, tales como sueldos y salarios, tiempo extra, compensaciones, vacaciones, prima vacacional, aguinaldos, comisiones, destajos y en general cualquier pago que se realice habitualmente siempre que sean pagaderos dentro de los doce meses siguientes al corte del ejercicio” (Sunat, 2018).

Según (Latapi, 2011, párr. 3) “Obligaciones Laborales a Largo plazo; son las remuneraciones y los pagos que se realizan en favor de un empleado o de sus familiares ocasionados por la relación laboral, o en su caso por cualquier pago que se realice habitualmente siempre que sean pagaderos en más de los doce meses siguientes al corte del ejercicio, dentro de estas obligaciones podría entrar también, los pagos por aniversario (pago después de 25 años de trabajar en la empresa), los pagos realizados después de haber trabajados un largo periodo en la empresa como son años sabáticos”.

#### **2.2.2.2.1.2 Asignacion Familiar**

“Este beneficio laboral rige desde hace más de 20 años y su incumplimiento puede significar una denuncia contra la empresa para la que trabaja. Todos los trabajadores que pertenecen al régimen privado tienen derecho a recibir una asignación familiar, es decir, un pago adicional a su sueldo por tener uno o más hijos”.(Sánchez, 2018).

#### **2.2.2.2.1.3 Gratificación**

“La gratificación es un beneficio que percibe el trabajador del régimen laboral de la actividad privada, es decir, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tanto en julio (fiestas patrias) como en diciembre (navidad). Equivale a una remuneración completa, siempre que el trabajador haya laborado seis meses completos seguidos (enero a junio), en el caso del que percibirá por fiestas patrias”. (Puntriano, 2018).

#### **2.2.2.2.1.4 CTS**

“La Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, es el beneficio social que tiene por finalidad prever las contingencias o el riesgo que origina el cese laboral, tanto para el trabajador como para su familia”. (Herrera, 2018).

## **2.2.2.2.1. X2: Obligaciones No Remunerativas**

### **2.2.2.2.2.1 Essalud**

Según la (LEY 27056, 1997) Ley de Creación del Seguro Social de Salud en su art. N° 1: “Tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos”.

“Créase sobre la base del Instituto Peruano de Seguridad Social, el Seguro Social de Salud (ESSALUD) como organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción Social, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera presupuestal y contable”. (LEY 27056, 1997).

Según la (LEY 26790, 1997) “Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud los aportes por afiliación al Seguro Social de Salud son de carácter mensual y se establecen de la siguiente forma: Afiliados regulares en actividad: El aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso. Es de cargo de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos al IPSS dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas. Para estos efectos se considera remuneración la así definida por los Decretos Legislativos. Nos. 728 y 650 y sus normas modificatorias. Tratándose de los socios trabajadores de cooperativas de trabajadores, se considera remuneración el íntegro de lo que el socio recibe como contraprestación por sus servicios; Afiliados regulares pensionistas: El aporte de los pensionistas equivale al 4% de la pensión. Es de cargo del pensionista, siendo responsabilidad de la entidad empleadora la retención, declaración y pago al IPSS dentro

de los primeros cinco días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las pensiones afectas; Afiliados potestativos: El aporte de los afiliados potestativos es el que corresponde al plan elegido por cada afiliado. Los porcentajes señalados en el presente Artículo pueden ser modificados por Decreto Supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, solicitándose previamente la opinión técnica del IPSS. Deben ser revisados al menos cada dos años mediante estudio actuarial”.

#### **2.2.2.2.3 Conafovicer**

Según (Villazana & Tovalino, 2016, p. 207): “El Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Vivienda y Centros Recreacionales (CONAFOVICER), tiene la finalidad de administrar y controlar el Fondo para la construcción de viviendas y centros recreacionales para los trabajadores de construcción civil, cuya tasa aplicable sobre la base imponible equivale al 2% a cargo del trabajador y retenido por el empleador, La retención por contribución al CONAFOVICER se realizará sobre el jornal básico que perciba el trabajador de construcción civil. Para tales efectos, se entenderá también por jornal básico al salario dominical, los pagos por días feriados no laborables y los descansos médicos que impliquen el pago correspondiente”.

#### **Sujetos afectos a la contribución**

Según (Villazana & Tovalino, 2016, p. 207) “Están afectos a la contribución al CONAFOVICER los trabajadores (sean operarios, ayudantes y oficiales) que realicen actividades de construcción civil, que presten sus servicios en relación de dependencia y a cambio de una remuneración, de manera eventual o temporal, a una persona natural o jurídica dedicada a la actividad de construcción. Artículo 1º, R.S. Nº 155-81-VI-1100

(20.10.81) modificado por el artículo 4º, Res. N° 001-95-MTC (06.01.95) Para estos efectos se consideran como actividades de construcción a todas las señaladas en la Gran División F de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas de las Naciones Unidas CIU (Revisión 3), que incluye: Preparación del terreno, Construcción de edificios completos o partes, obras de ingeniería, Terminación de edificios, Alquiler de equipo de construcción o demolición”.

#### **2.2.2.2.4 Senati**

Según la (Ley 26272, 1993) “Es una persona jurídica de derecho público que tiene por finalidad proporcionar formación profesional y capacitación a los trabajadores de las actividades productivas consideradas en la categoría D de la “Clasificación Industrial Internacional Uniforme”.

**“Sujetos afectos a la contribución** Se encuentran obligados al pago de la contribución al Senati, las personas naturales o jurídicas que se dediquen a actividades industriales comprendidas en la categoría D de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas la actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 3), pagando una contribución porcentual calculada sobre el total de las remuneraciones que paguen a sus trabajadores. Cuando además de la actividad industrial, las empresas desarrollen otras actividades económicas, el pago de la contribución se hará únicamente sobre el monto de las remuneraciones correspondientes al personal dedicado a la actividad industrial y a labores de instalación, reparación y mantenimiento. Las empresas que no desarrollen actividades comprendidas dentro de la categoría D de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (Revisión 3) pagarán la contribución sobre las remuneraciones del

personal dedicado a labores de instalación, reparación y mantenimiento realizadas a favor de la propia empresa como de terceros”. (Ley 26272, 1993).

“**Tasa:** empresas obligadas deberán pagar una contribucion porcentual calculada sobre el total de las remuneraciones de los trabajadores afectos, a fin de proporcionar formacion profesional y capacitacion a los trabajadores de los trabajadores de las actividades productivas. Considerando ello, se ha establecido que a partir de 1997 el porcentaje o tasa es 0,75%”(Ley 26272, 1993).

#### **2.2.2.2.5 Sencico**

Según la (LEY 21673, 1981) “Ley del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción: Es la institución que tiene por función la formación, capacitación integral, calificación y certificación profesional de los trabajadores de la actividad de la construcción, en todos sus niveles (Operarios, Técnicos y Profesionales) y de realizar las investigaciones y estudios necesarios para atender a sus fines. La finalidad de la contribución al SENCICO es formar, capacitar, perfeccionar y certificar a los trabajadores de la actividad de la construcción en todos sus niveles, así como realizar las investigaciones y trabajos tecnológicos vinculados a la problemática de la vivienda y de la edificación, así como proponer normas técnicas de aplicación nacional”.

“**Sujetos obligados:** Las personas naturales o jurídicas que construyan para sí o para terceros dentro de las actividades comprendidas en la Gran División 45 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas” (LEY 21673, 1981).

“**Tasa:** mediante la Ley N° 26845 se establecio que la tasa por contribucion al sencico a partir del año 1996 equivaldria a: 0,2%” (LEY 21673, 1981).

## **2.3. Definición de Conceptos**

### **Planilla Electrónica**

“Es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes” SUNAT (2018)

### **Obligaciones Laborales**

“Toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo a largo plazo y a la terminación de la relación laboral”. SUNAT (2018)

### **T-Registro**

“Es el Registro de Información Laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes. Comprende información laboral, de seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados” SUNAT (2018).

### **Plame**

“Se denomina PLAME a la Planilla Mensual de Pagos, segundo componente de la Planilla Electrónica, que comprende información mensual de los ingresos de los sujetos inscritos en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO)” SUNAT (2018).

### **Remuneracion minima legal**

“La Remuneración Mínima Vital (RMV) es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales”.(Gob.pe, 2018).

### **Asignacion Familiar**

“Este beneficio laboral rige desde hace más de 20 años y su incumplimiento puede significar una denuncia contra la empresa para la que trabaja. Todos los trabajadores que pertenecen al régimen privado tienen derecho a recibir una asignación familiar, es decir, un pago adicional a su sueldo por tener uno o más hijos”.(Sánchez, 2018).

### **Gratificación**

“La gratificación es un beneficio que percibe el trabajador del régimen laboral de la actividad privada, es decir, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tanto en julio (fiestas patrias) como en diciembre (navidad). Equivale a una remuneración completa, siempre que el trabajador haya laborado seis meses completos seguidos (enero a junio), en el caso del que percibirá por fiestas patrias”. (Puntriano, 2018).

### **CTS**

“La Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, es el beneficio social que tiene por finalidad prever las contingencias o el riesgo que origina el cese laboral, tanto para el trabajador como para su familia”. (Herrera, 2018).

### **Essalud**

“Tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación,

prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos” SUNAT (2018).

### **Conafovicer**

“Tiene la finalidad de administrar y controlar el Fondo para la construcción de viviendas y centros recreacionales para los trabajadores de construcción civil, cuya tasa aplicable sobre la base imponible equivale al 2%” SUNAT (2018).

### **Senati**

“Es una persona jurídica de derecho público que tiene por finalidad proporcionar formación profesional y capacitación a los trabajadores de las actividades productivas consideradas en la categoría D de la “Clasificación Industrial Internacional Uniforme” (CIIU)” SUNAT (2018).

### **Sencico**

“Es la institución que tiene por función la formación, capacitación integral, calificación y certificación profesional de los trabajadores de la actividad de la construcción, en todos sus niveles (Operarios, Técnicos y Profesionales) y de realizar las investigaciones y estudios necesarios para atender a sus fines” SUNAT (2018).

## **2.4. Hipótesis y Variables**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe relación directa entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales en empresas constructoras Huancayo 2018.

#### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe relación directa entre el T registro y las obligaciones laborales en empresas constructoras Huancayo 2018.
- b) Existe relación directa entre el Plame y las obligaciones laborales en empresas constructoras Huancayo 2018.

#### **2.4.3. Variables de la Investigación**

**Variable 1:** Planilla Electrónica

**Variable 2:** Obligaciones Laborales

## 2.5. Operacionalización de las variables:

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Escala De Medición
<b>V1</b> <b>Planilla Electrónica</b>	Según (Sunat, 2018) “Es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes”.	<b>T-Registro</b>	Registro de Información	Ordinal
			Contratos de Trabajo	
		<b>Plame</b>	Boletas de Pago	
			Verificación de Obligaciones Laborales	
			Multas	
			Denuncias	

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Escala De Medición
<b>V2</b>  <b>Obligaciones Laborales</b>	Según (Latapi, 2011, párr. 3), Define Obligaciones Laborales como: “Toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo a largo plazo y a la terminación de la relación laboral”.	<b>Obligaciones Remunerativas</b>	Remuneración Mínima Legal	Ordinal
			Asignación Familiar	
			Gratificación	
			CTS	
		<b>Obligaciones No Remunerativas</b>	Essalud	
			Conafovicer	
			Senati	
			Sencico	

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **III. Metodología**

##### **. 3.1 Método de Investigación**

Según Sánchez & Reyes, (2009): El método general de la investigación será el método “científico el cual es camino a perseguir mediante una serie de operaciones y reglas precisadas que nos permiten alcanzar un resultado o un objetivo. En otras palabras, es el camino para llegar a un a fin o una meta” (p. 23). En tal sentido toda labor de procedimiento humano de información requiere asumir el camino más adecuado y admisible para lograr el objetivo trazado.

##### **3.2. Tipo de la investigación.**

Según Sánchez & Reyes, (2009), el tipo de la investigación será de tipo Aplicada: Llamada también “constructivista o utilitaria, la cual se interesa por su interés en la aplicación de las ilustraciones teóricas a determinada situación concreta y los resultados prácticos que de ella deriven” (p. 37 ).

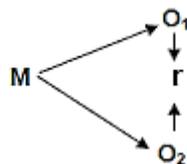
##### **3.3. Nivel de investigación**

Según Hernández, Fernández, Baptista, Méndez, & Mendoza, (2014), el nivel será el Correlacional, porque “su utilidad se centra en explicar por qué sucede un fenómeno y en qué contextos se manifiesta. Las investigaciones son más constituidas que los estudios con los demás alcances y, de hecho, lían los propósitos de éstos; además de que proporcionan un sentido de agudeza del fenómeno a que se hacen referencia” (p. 95).

### 3.4. Diseño de investigación.

Según Hernández et al., (2014) El diseño general será: El no experimental que podría definirse como la “investigación que se realiza sin deliberadamente manipular variables. Es decir, estos son estudios en los que no variamos intencionalmente las variables independientes para ver su efecto en otras variables” (p. 152). Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en que sólo fenómenos se observan en su ambiente natural para analizarlos.

Utilizaremos el siguiente esquema, según (C. H. Sánchez & Reyes, 2009):



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

La población estará constituida por 5 empresas constructora del distrito de Huancayo, provincia de Huancayo, Departamento de Junín. Dicha población fue determinada puesto que tenemos contacto con los contadores.

#### 3.5.2. Muestra

De tipo no probabilístico, o muestreo por conveniencia, Debido al tamaño de la población, nuestra muestra serán las 5 empresas constructora del distrito de Huancayo, provincia de Huancayo, Departamento de Junín.

## **3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

### **3.6.1 Técnicas de recolección de datos**

Para fines de la investigación técnica, se realizó una encuesta, la cual fue aplicada a la muestra de 5 empresas constructoras, cuyas unidades de análisis fueron los contadores de dichas empresas. La encuesta permitió recolectar la información necesaria para determinar la relación que existe las variable Planilla electrónica y obligaciones laborales.

### **3.6.2 Instrumentos de recolección de datos**

Se utilizó como instrumento, dos cuestionarios el primero para medir la variable Planilla electrónica el cual estuvo compuesto por 07 preguntas, medidos con la escala ordinal de tipo *Likerth*; el segundo cuestionario se desarrolló para la medición de la variable obligaciones laborales, el cual estuvo conformado por 10 preguntas, medidos en la escala ordinal de tipo *Likerth*.

Asimismo, el cuestionario se le dio validez y confiabilidad.

### **3.6.3 Validación y confiabilidad**

#### **3.6.3.1 Validación**

La presente se realizó por medio de una evaluación para analizar la validez de contenido, para lo cual se entregó a cada uno de los expertos un formato de validación, en el cual se requirió la opinión de docentes de la Universidad Peruana los Andes:

### 3.6.3.2 Confiabilidad

La confiabilidad se realizó, a través del estadístico *Alfa de Cronbach* para cada variable de estudio. A continuación, presentamos los valores obtenidos en las tablas siguientes:

Tabla 1  
*Estadístico de fiabilidad planilla electrónica*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	07

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 2  
*Estadístico de fiabilidad obligaciones laborales*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	10

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 3  
*Escala de Vellis*

Por debajo de .60	Es inaceptable
De .60 a .65	Es indeseable
Entre .65 y .70	Es mínimamente aceptable
De .70 a .80	Es respetable
De .80 a .90	Es muy buena

Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación

De acuerdo a lo utilizado en el programa SPSS versión 25, calculamos el nivel de confiabilidad de nuestro Primer instrumento planilla electrónica, compuesto por 07 preguntas cuyo *Alfa de Cronbach* de 0,949 y de acuerdo a lo que arroja la escala de Vellis, es muy buena; asimismo

para el segundo instrumento obligaciones laborales se obtuvo un *Alfa de Cronbach* de 0,969 de los 10 elementos, el cual según la escala de Vellis, es muy buena.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1. Análisis y discusión de resultados

##### 4.1.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizaron:

##### En la estadística descriptiva

Se empleó la distribución de frecuencias, distribuida explicitas en tablas y gráficos, con sus respectivas interpretaciones.

##### En la estadística inferencial

Para establecer normalidad de las variables de grupos se utilizó la prueba de Shapiro – Wilk. Para la correlación y prueba de hipótesis el estadístico *r de Pearson*.

#### 4.2 Prueba de normalidad

Si  $N < 50$  entonces usamos Shapiro-Wilk

$H_0$ : La distribución es normal

$H_1$ : La distribución no es normal

Tabla 4

*Prueba de Normalidad*

	Pruebas de normalidad			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planilla Electrónica	,236	5	,200*	,870	5	,265
Obligaciones Laborales	,202	5	,200*	,953	5	,758

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**Interpretación:** Teniendo como muestra a 5 encuestados en la correlación de las dos variables, acorde con la Prueba de Shapiro – Wilk, nos muestra un nivel de significancia mayor a 0.05, Sig E 0,265 > 0.05 Sig T, es decir rechazamos la  $H_0$  (hipótesis nula), luego

aceptamos la  $H_1$  (hipótesis alterna), por lo tanto, las distribuciones de los datos de la muestra son normales, y aplicaremos la prueba de hipótesis el estadístico  $r$  de Pearson

### 4.3 Contratación de las Hipótesis

Tabla 5  
*Escala de correlación*

Correlación negativa grande y perfecta	-1
Correlación negativa muy alta	(-0,9 a -0,99)
Correlación negativa alta	(-0,7 a -0,89)
Correlación negativa moderada	(-0,4 a -0,69)
Correlación negativa baja	(-0,2 a -0,39)
Correlación negativa muy baja	(-0,01 a -0,19)
Nula	0
Correlación positiva muy baja	(0,0 a 0,19)
Correlación positiva baja	(0,2 a 0,39)
Correlación positiva moderada	(0,4 a 0,69)
Correlación positiva alta	(0,7 a 0,89)
Correlación positiva muy alta	(0,9 a 0,99)
Correlación positiva grande y perfecta	1

Fuente: Escala de Correlación (Martínez, 2002).

#### 4.3.1 Hipótesis General

**$H_G$ :** Existe relación directa entre la Planilla Electrónica y las Obligaciones Laborales de las Empresas Constructoras Huancayo 2018.

**$H_0$ :** No Existe relación directa entre la Planilla Electrónica y las Obligaciones Laborales de las Empresas Constructoras del distrito de Huancayo año 2018.

**$H_0$ :**  $\rho=0$

**$H_1$ :** Existe relación directa entre la Planilla Electrónica y las Obligaciones Laborales de las Empresas Constructoras del distrito de Huancayo año 2018.

**$H_0$ :**  $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 6

*Planilla electrónica y obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo*

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>Planilla Electrónica</b>	<b>Obligaciones Laborales</b>
Planilla Electrónica	Correlación de Pearson	1	,897*
	Sig. (bilateral)		,039
	N	5	5
Obligaciones Laborales	Correlación de Pearson	,897*	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	5	5

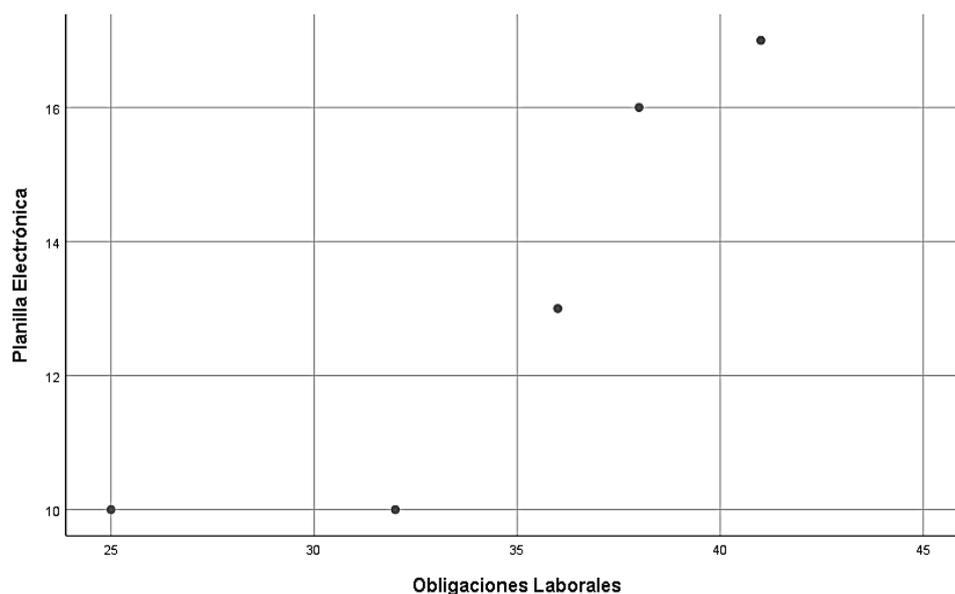
\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**Interpretación:** Dado que  $\rho = 0.039 < 0,05$  rechazar  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ : Existe relación directa entre la Planilla Electrónica y las Obligaciones Laborales de las Empresas Constructoras del Distrito de Huancayo año 2018. Consecuentemente se observa una correlación positiva alta con un “r” = 0,8976, lo cual nos permite aseverar que, A mayor aplicación de la planilla electrónica, mejoran el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.

Gráfico 1:

*Dispersión planilla electrónica y obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

### 4.3.2 Hipótesis Específicas

#### Hipótesis Especifica 1

Existe relación directa entre el T registro y las obligaciones laborales en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018.

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación directa entre el T registro y las obligaciones laborales en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho=0$

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre el T registro y las obligaciones laborales en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho\neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 7

*T registro y obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.*

		Correlaciones	
		T registro	Obligaciones Laborales
T registro	Correlación de Pearson	1	,900*
	Sig. (bilateral)		,037
	N	5	5
Obligaciones Laborales	Correlación de Pearson	,900*	1
	Sig. (bilateral)	,037	
	N	5	5

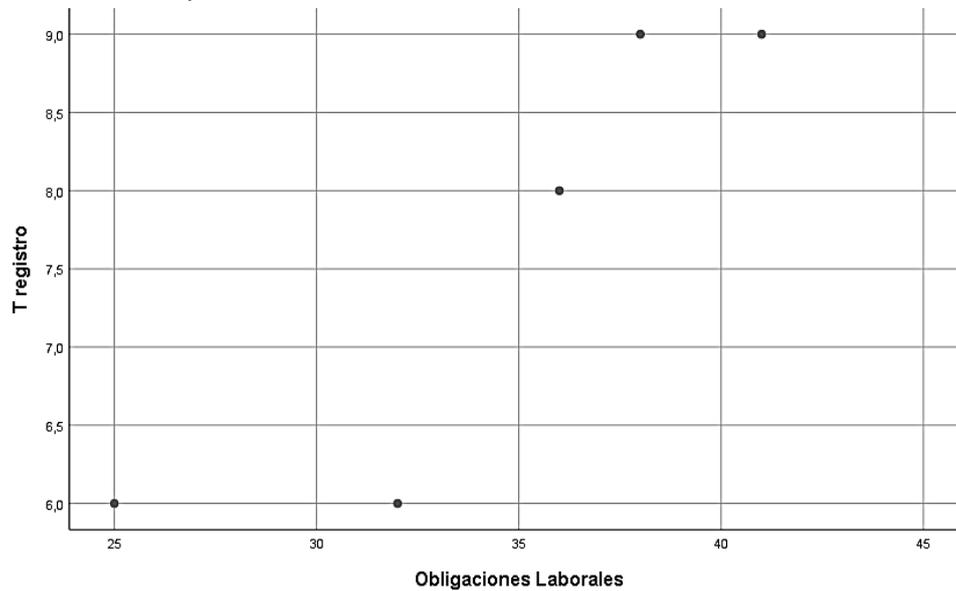
\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**Interpretación:** Dado que  $\rho = 0.037 < 0,05$  rechazar  $H_0$ ; y aceptar  $H_{E1}$ : Existe relación directa entre el T registro y las obligaciones laborales en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018. En ese sentido, se puede observar una correlación alta con un “r” = 0,900 por lo tanto podemos concluir que mayor uso del T registro, mejor será el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.

Gráfico 2:

*Diagrama de dispersión T registro y obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

### **Hipótesis Específica 2**

Existe relación directa entre el Plame y las obligaciones laborales en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018.

**Ho:** No Existe relación directa entre el Plame y las obligaciones laborales en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018.

**Ho:**  $\rho=0$

**H1:** Existe relación directa entre el Plame y las obligaciones laborales en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018.

**Ho:**  $\rho\neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 8

*Plame y obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.*

---

### **Correlaciones**

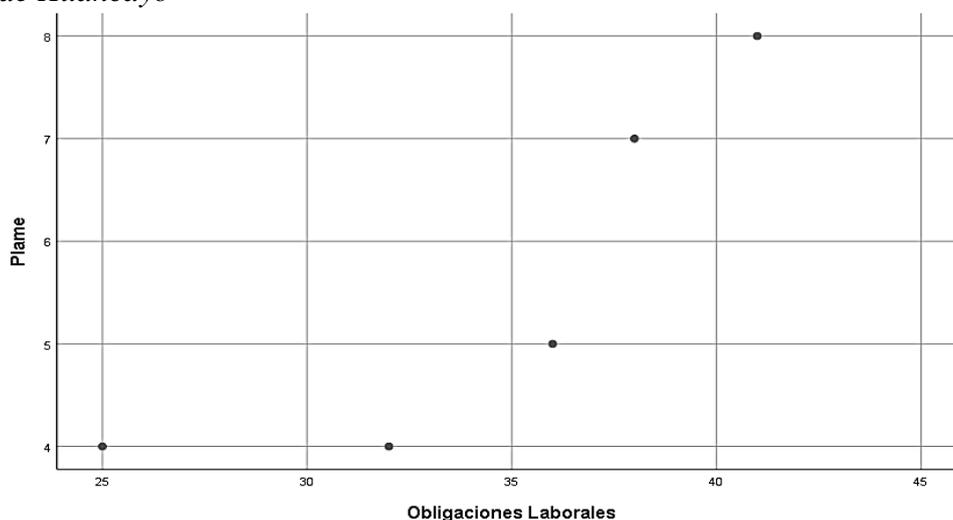
		Plame	Obligaciones Laborales
Plame	Correlación de Pearson	1	,863
	Sig. (bilateral)		,040
	N	5	5
Obligaciones Laborales	Correlación de Pearson	,863	1
	Sig. (bilateral)	,040	
	N	5	5

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**Interpretación:** Dado que  $p = 0.040 < 0,05$  rechazar  $H_0$ ; y aceptar  $H_{E2}$ : Existe relación directa entre el Plame y las obligaciones laborales en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018. En ese sentido, se puede observar una correlación alta con un “r” = 0,863 por lo tanto podemos concluir que a mayor utilización del Plame, mejor será el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.

Gráfico 3

*Diagrama de dispersión Plame y obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

#### 4.4 Análisis de resultados

Tabla 9

*promedio de la variable Planilla electrónica*

---

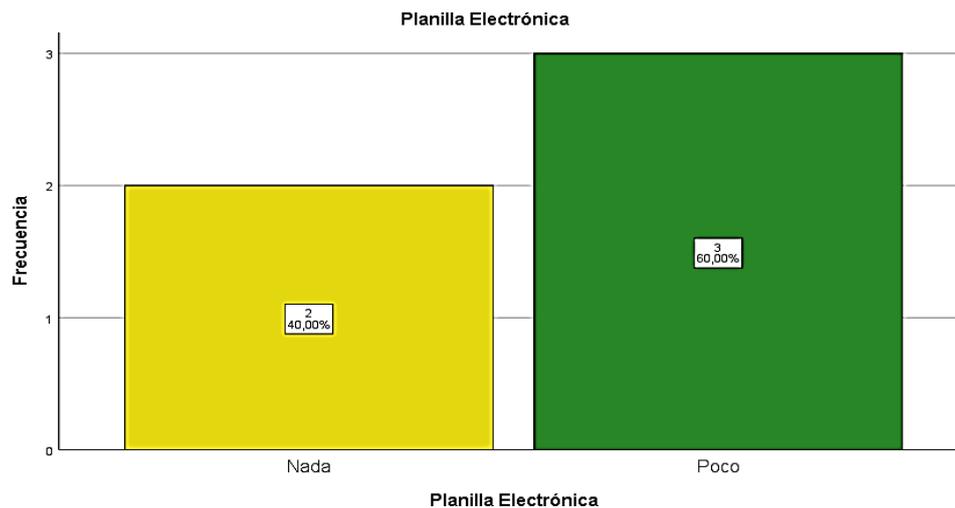
#### Planilla Electrónica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada	2	40,0	40,0	40,0
Poco	3	60,0	60,0	100,0
Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Gráfico 4

*Planilla electrónica de las empresas constructoras del distrito de Huancayo*



Fuente: Tabla 13

**Interpretación:** De acuerdo a los 5 encuestados, 25,00%(02) manifestaron conocer poco; el 50,00%(04) manifestaron conocer regular y el 25%(02) manifestaron conocer aceptablemente. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que existe un conocimiento regular en referencia a la planilla electrónica, por parte de los Contadores de dichas empresas constructoras lo que podríamos inferir que es una de las causas para la generación de sanciones y multas administrativas por no realizar la declaración jurada anual o elaboración inadecuadamente de dicha planilla.

Tabla 10:  
*promedio de la dimensión T registro*

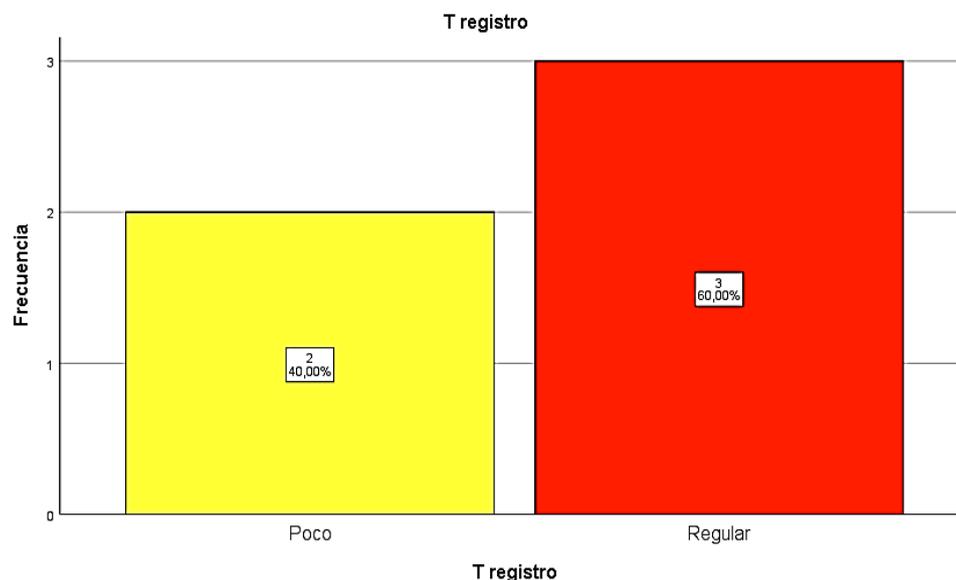
		T registro		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Poco	2	40,0	40,0	40,0

Regular	3	60,0	60,0	100,0
Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Gráfico 5

*T registro de las empresas constructoras del distrito de Huancayo*



Fuente: Tabla 14

**Interpretación:** De acuerdo a los 5 encuestados, el 40,00% (02) manifestaron conocer poco; el 60,00% (03) manifestaron conocer regular. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que existe regular conocimiento en referencia al adecuado manejo y registro del T registro de las empresas constructoras del distrito de la misión que las empresas constructoras

Tabla 11

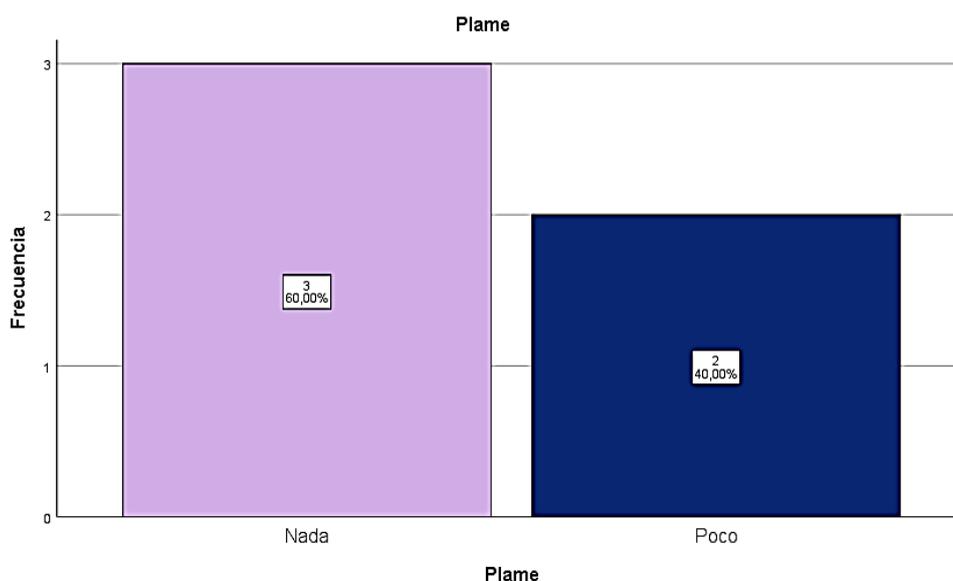
*Promedio de la dimensión Plame.*

Plame					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	3	60,0	60,0	60,0
	Poco	2	40,0	40,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Gráfico 6

*Plame de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

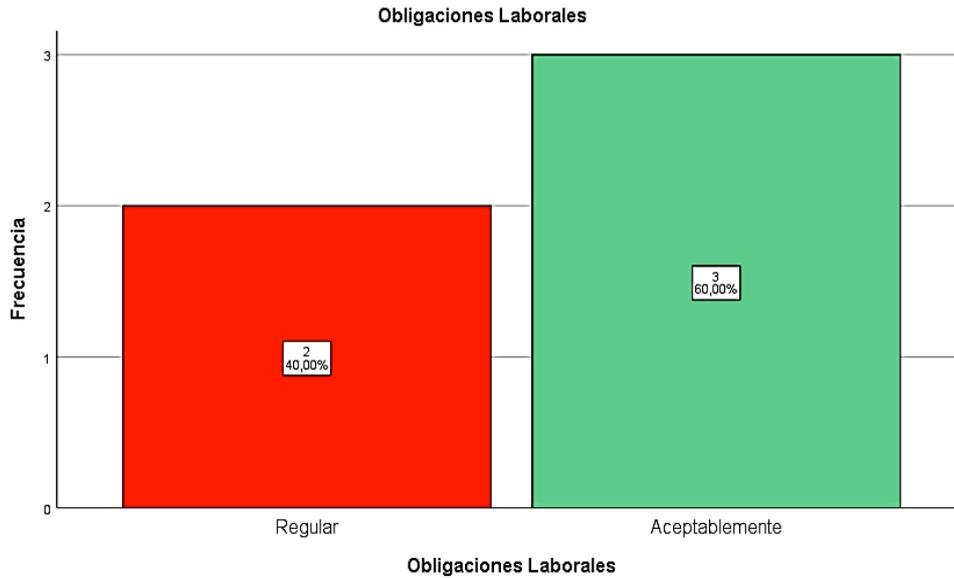
**Interpretación:** De acuerdo a los 5 encuestados, el 60,00% (03) manifestaron conocer nada; el 40,00% (02) manifestaron conocer poco. De esta manera, podemos concluir que los encuestados no conocen sobre el adecuado ingreso de los datos al Plame o planilla electrónica lo que dificulta el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.

Tabla 12  
*Promedio de la variable Obligaciones laborales.*

		<b>Obligaciones Laborales</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	40,0	40,0	40,0
	Aceptablement e	3	60,0	60,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Gráfico 7  
*Obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.*



Fuente: Tabla 16

**Interpretación:** De acuerdo a los 5 encuestados, el 40,00%(02) manifestaron conocer regular; el 60,00%(03) manifestaron conocer aceptablemente. Por lo tanto, podemos concluir que los encuestados, manifestaron conocer aceptablemente en referencia al cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.

Tabla 13

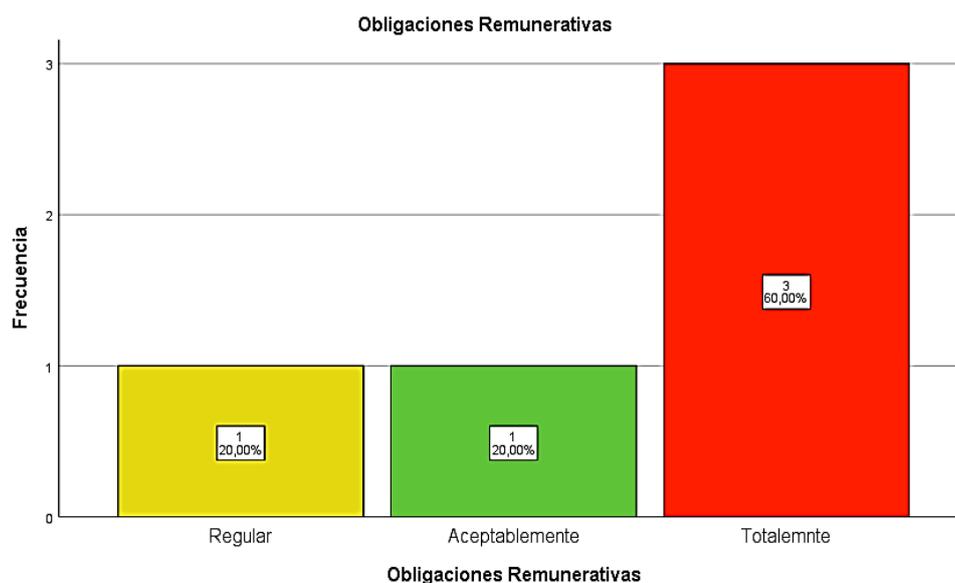
*Promedio de la dimensión Obligaciones remunerativas*

<b>Obligaciones Remunerativas</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	20,0	20,0	20,0
	Aceptablemente	1	20,0	20,0	40,0
	Totalmente	3	60,0	60,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Gráfico 8

*Obligaciones remunerativas de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

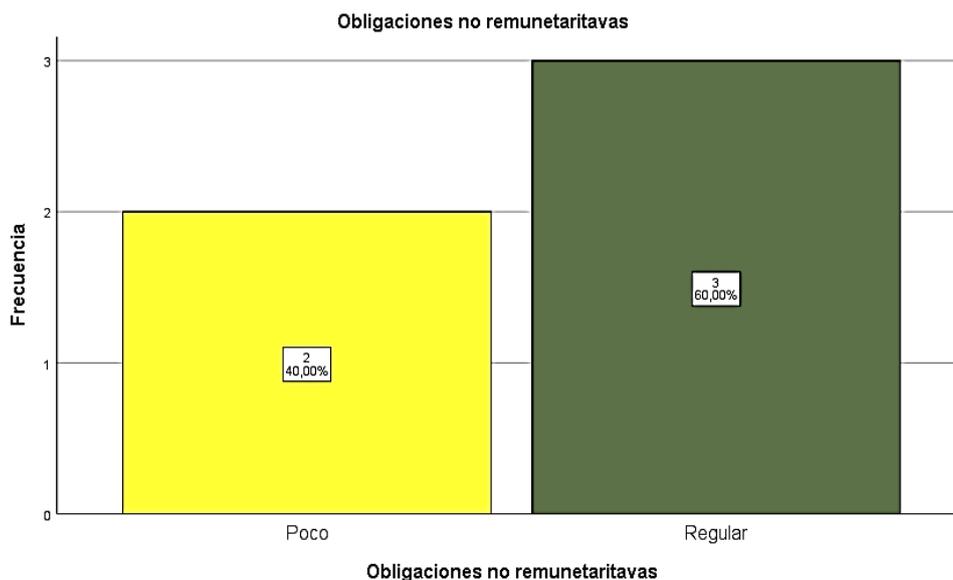
**Interpretación:** De acuerdo a los 5 encuestados, el 20,00%(01) manifestó conocer regular; el 20,00%(01) manifestaron conocer aceptablemente y el 60,00% manifestaron conocer totalmente. Por lo tanto, podemos concluir que los encuestados, manifestaron totalmente en referencia a las obligaciones remunerativas de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.

Tabla 14  
Promedio de la dimensión Obligaciones no remunerativas.

Obligaciones no remunerativas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	2	40,0	40,0	40,0
	Regular	3	60,0	60,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Gráfico 9  
Obligaciones no remunerativas de las empresas constructoras del distrito de Huancayo..



Fuente: Elaboración propia SPSS25

**Interpretación:** De acuerdo a los 5 encuestados, el 40,00%(02) manifestó conocer poco; el 60,00%(03) manifestaron conocer regular. Por lo tanto, podemos concluir que los encuestados, manifestaron conocer regular sobre las obligaciones no remunerativas de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.

#### 4.5 Discusión de los Resultados

Ha quedado demostrado con nuestra investigación sobre la importancia del adecuado conocimiento de la planilla electrónica, su adecuado y oportuno registro, para poder cumplir adecuadamente las obligaciones laborales de las empresas constructoras Huancayo.

Consecuentemente después de haber realizado el trabajo de campo en la realidad problemática, se ha evidenciado que los encuestados, no tienen un conocimiento adecuado del correcto uso de la planilla electrónica.

Nuestro problema general fue: ¿Qué Relación existe entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018?

Dentro de los antecedentes relacionados con nuestro objeto de estudio, podemos citar la investigación de (Philco, Castañeta, & Gallegos, 2019) quienes sustentaron la tesis

“Cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias en las pequeñas empresas de servicios de cafetería y repostería acogidas a REMYPE, Cusco – 2016”, en la Universidad Andina del Cuzco. Su principal conclusión fue que el cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales contribuyen al desarrollo de la empresa de servicios de cafetería, asimismo tenemos la investigación de (Alvarado, 2018), que sustentó la tesis “Análisis de la optimización de la gestión operativa, mediante el uso de las planillas electrónicas en la empresa José del Pino E.I.R.L., Distrito de Ayacucho, 2017” en la Universidad Peruana Unión sus conclusiones fueron para llevar un mejor control laboral, puesto que son formatos fácilmente de entender, y nos facilita enviar la información de las planillas mensuales de forma rápida y precisa; también tenemos estudiado por (Guzmán & Sevilla, 2017) en su tesis “Desarrollo de un Sistema de Gestión de Planillas Electrónicas para Mejorar los Procesos Administrativos de la Empresa “Negocios Agrícolas Jayanca S.A”. Su principal conclusión fue: La aplicación de un sistema electrónico para el control de las planillas permitirá a las unidades de la empresa tener mayor control de los pagos de remuneración en relación con sus presupuestos. Asimismo, se agilizará sus procesos de registro y aprobación de solicitudes de pago de remuneración; por último tenemos la tesis de (Bustamante & Pilares, 2016), “Análisis de la Estructura de los Costos de los Recursos Humanos y de las Obligaciones Laborales de la Empresa Constructora Generación ARGUS E.I.R.L – Cusco, Periodo 2015.”. Su principal conclusión fue: La empresa registra el pago de las remuneraciones de su personal a través de dos medios, el primero por el uso de planillas y, el segundo lo efectúa por Recibo de Honorarios situación que inobserva la legislación laboral de la industria de la construcción por lo que ha incurrido en incumplimiento de obligaciones laborales referidas al pago de CTS, lo cual va a generar contingencias laborales que van a afectar su estructura financiera.

## CONCLUSIONES

En consecuencia, de haber realizado la presente investigación podemos sacar las conclusiones siguientes:

1. Se ha establecido una relación directa entre la Planilla Electrónica y las Obligaciones Laborales de las Empresas Constructoras Huancayo 2018 con un  $r = 0,8976$ . Lo cual nos hace concluir que, a mayor aplicación de la planilla electrónica, mejora el cumplimiento de las obligaciones laborales en empresas constructoras Huancayo.
2. Se ha podido establecer relación directa entre el T registro y las obligaciones laborales en las empresas constructoras Huancayo 2018 con un  $r = 0,900$ . Por lo tanto, podemos concluir que mejor uso del T registro, mejor será el cumplimiento de las obligaciones laborales en empresas constructoras Huancayo.
3. Se ha establecido relación directa entre el Plame y las obligaciones laborales en las empresas constructoras Huancayo 2018. con un  $r = 0,863$  por lo tanto podemos concluir que, a mayor utilización del Plame, mejor será el cumplimiento de las obligaciones laborales en empresas constructoras Huancayo.

## **RECOMENDACIONES**

Finalmente podemos recomendar los siguiente, para las empresas constructoras del distrito de Huancayo quienes fueron nuestros sujetos de estudio.

1. A la gerencia de las empresas constructoras Huancayo incluir en su manual de organizaciones y funciones, los procedimientos para el registro oportuno de los trabajadores, observando lo estipulado en el decreto legislativo 728, asimismo por la resolución de Superintendencia N° 025-2019/SUNAT.
  
2. A la gerencia de las empresas constructoras, implementar directivas que puedan indicar como mejorar el uso del T registro, promoviendo las capacitaciones para el personal encargado de dichas funciones.
  
3. Al área de contabilidad de las empresas constructoras, participar de las charlas de capacitación que fomenta la Superintendencia de Aduanas y de Administración tributaria, asimismo, verificar las boletas de pago antes de ser entregadas a los trabajadores, verificando su firma y realizar el pago mediante depósito en sus cuentas bancarias personales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, L. (2018). Análisis de la optimización de la gestión operativa, mediante el uso de las planillas electrónicas en la empresa José del Pino E.I.R.L., Distrito de Ayacucho, 2017. Recuperado de <http://repositorio-dev.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1594>
- Bustamante, L. D. G., & Pilares, A. A. (2016). Análisis de la Estructura de los Costos de los Recursos Humanos y de las Obligaciones Laborales de la Empresa Constructora Generacion ARGUS E.I.R.L – Cusco, Periodo 2015 (Universidad Andina del Cusco). Recuperado de [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/777/3/Diana\\_Arturo\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/777/3/Diana_Arturo_Tesis_bachiller_2017.pdf)
- Gob.pe. (2018). Valor Remuneración Mínima Vital. Recuperado 17 de diciembre de 2018, de <https://www.gob.pe/476-valor-remuneracion-minima-vital>
- Guzmán, C., & Sevilla, L. (2017). Desarrollo de un Sistema de Gestión de Planillas Electrónicas para Mejorar los Procesos Administrativos de la Empresa “Negocios Agrícolas Jayanca” S.A. con sede en la Ciudad de Chiclayo (Universidad Pedro Ruiz Gallo). Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1220>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., Baptista, L. P., Méndez, V. S., & Mendoza, T. C. P. (2014). Metodología de la investigación. México, D.F.: McGraw-Hill Education.
- Herrera, S. L. (2018). COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS | RPP Noticias. Recuperado 17 de diciembre de 2018, de <https://rpp.pe/lima/actualidad/compensacion-por-tiempo-de-servicios-noticia-593785>
- La Torella, M., & Serrano, J. (2016). Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos” (Universidad de Buenos Aires). Recuperado de [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730\\_LaTorellaM.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf)

Latapi, R. M. (2011). Obligaciones Laborales. Recuperado 12 de octubre de 2018, de Mundo Contable website: <http://mcontable.blogspot.com/2011/12/obligaciones-laborales.html>

Ley 19990. Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social. , (1973).

LEY 21673. Ley del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción. , (1981).

Ley 26272. Ley del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial -SENATI. , (1993).

LEY 26790. Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. , (1997).

LEY 27056. Ley de Creación del Seguro Social de Salud. , (1997).

López, M. (2016). Mejoramiento del registro obligatorio de empleadores y control, mediante la planilla electrónica (Universidad Nacional de San Andrés). Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/12986/T4073.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mariscal, F. (2017). La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos (Universidad Nacional de San Andrés). Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/13351/T4274.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Philco, F., Gastañaga, N., & Gallegos, R. (2019). Cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias en las pequeñas empresas de servicios de cafetería y repostería acogidas a REMYPE, Cusco – 2016. (Universidad Andona del Cuzco). Recuperado de <http://repositorio.uandina.edu.pe:8080/xmlui/handle/UAC/2395>

Puntriano, R. C. (2018). ¿Cómo se calcula la gratificación de julio? Recuperado 17 de diciembre de 2018, de Gestion website: <https://gestion.pe/tu-dinero/calcula-gratificacion-julio-64156>

- Ramos, E. E., & miempresapropia. (2016). ¿Qué es la boleta de pago y qué datos debo registrar en ella? Recuperado 17 de diciembre de 2018, de MiEmpresaPropia website: <https://mep.pe/que-es-la-boleta-de-pago-y-que-datos-debo-registrar-en-ella/>
- Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009). Metodología y Diseño en la Investigación Científica (Cuarta). Lima: Visión Universitaria.
- Sánchez, F. (2018). Conoce si tienes derecho a una asignación familiar. Recuperado 17 de diciembre de 2018, de Peru21 website: <https://peru21.pe/mis-finanzas/conoce-tienes-derecho-asignacion-familiar-124327>
- Sunat. (2018). Planilla Electrónica. Recuperado 10 de septiembre de 2018, de Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria website: <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/informacion-general-planilla-electronica>
- Villazana, O. S., & Tovalino, C. F. (2016). Tributación Laboral (Primera Edición). Lima Perú: Gaceta Jurídica S.A.

## **Anexos**

Anexo N° 01: Matriz de consistencia.

Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de las variables – preguntas.

Anexo N° 03: Instrumento de recolección de datos

Anexo N° 04: Consideraciones éticas

Anexo N° 5 Fotos

Consideraciones éticas

## Anexo N°1: Matriz de Consistencia

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>variables</b>	<b>Metodología</b>
¿Qué Relación existe entre la <b>planilla electrónica</b> y las <b>obligaciones laborales</b> en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018?	Establecer la relación que existe entre la <b>planilla electrónica</b> y las <b>obligaciones laborales</b> en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018.	Existe relación directa entre la <b>planilla electrónica</b> y las <b>obligaciones laborales</b> en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018.	Variable X: Planilla Electrónica X1: T registro X2: Plame	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Método de investigación:</b> Científico <b>Tipo de investigación:</b> Aplicada <b>Nivel de investigación:</b> Correlacional <b>Diseño de investigación:</b> No experimental <b>Esquema:</b> Correlacional  <small>Donde:  M = Muestra  O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.  O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.  r = Correlación entre dichas variables.</small>
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Especificas</b>	Variable Y: Y1: Obligaciones laborales Y2: Obligaciones no remunerativas	
¿Qué Relación existe entre el T registro y las <b>obligaciones laborales</b> en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018?	Establecer la relación entre el T registro y las <b>obligaciones laborales</b> en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018.	Existe relación directa entre el T registro y las <b>obligaciones laborales</b> en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018.		
¿Qué relación existe entre el Plame y las <b>obligaciones laborales</b> en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018?	Establecer la relación entre el Plame y las <b>obligaciones laborales</b> en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018.	Existe relación directa entre el Plame y las <b>obligaciones laborales</b> en las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018.		

				<p><b>Estadística descriptiva:</b> Distribución de frecuencias en tablas y gráficos</p> <p><b>Estadística inferencial:</b> Se utilizó el estadístico <i>rho de Spearman</i> para la prueba de hipótesis y para la demostración de la correlación.</p>
--	--	--	--	---

**Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de las Variables**

**Variable X: Planilla Electrónica**

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala de Medición	N°
<b>X Planilla Electrónica</b>	Según (Sunat, 2018) “Es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes”.	T-Registro	Registro de Información	¿Registra usted dentro de las 24 horas a sus trabajadores dependientes en T. Registro (obreros y administrativos)?	Escala Ordinal 1. Nada 2. Poco 3. Regular 4. Aceptablemente 5. Completamente	1
				¿Registra Ud. en el T-Registro a los derechohabientes de sus trabajadores?		2
			Contratos de Trabajo	¿Realiza usted contratos de trabajo de acuerdo al D.L. 728 de sus empleados y obreros mediante la planilla electrónica?		3
		Plame	Boletas de Pago	¿Entrega usted las boletas de pago de sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones y/o jornales?		4
			Verificación de Obligaciones Laborales	¿A tenido usted supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales?		5
			Multas	¿Tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su planilla?		6
			Denuncias	¿Ha tenido denuncias por parte de sus trabajadores ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?		7

**Variable 2: Obligaciones Laborales**

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala de Medición	N°
<b>Y Obligaciones Laborales</b>	Según (Latapi, 2011, párr. 3), Define Obligaciones Laborales como: “Toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo a largo plazo y a la terminación de la relación laboral”.	Obligaciones Remunerativas	Remuneración Mínima Legal	¿Incluye Ud. a sus trabajadores dependientes en su planilla de remuneraciones (obreros y administrativos)?	Escala Ordinal 1. Nada 2. Poco 3. Regular 4. Aceptablemente 5. Completamente	1
				¿Cumple Ud. con el pago de la remuneración básica a sus trabajadores (obreros y administrativos)?		2
			Asignación Familiar	¿Paga Ud. la asignación familiar de sus trabajadores, que tienen hijos menores de 18 años (obreros y administrativos)?		3
			Gratificación	¿Deposita Ud. las gratificaciones de sus trabajadores oportunamente (obreros y administrativos)?		4
			CTS	¿Deposita Ud. la CTS de sus trabajadores (obreros y administrativos)?		5
		Obligaciones no Remunerativas	Essalud	¿Paga Ud. puntualmente el Essalud de sus trabajadores (obreros y administrativos)?		6
				¿Realiza Ud. las retenciones a sus trabajadores oportunamente (obreros y administrativos)?		7
			Conafovicer	¿Sabe Ud. que se encuentra obligado al pago del Conafovicer de sus obreros?		8

			Senati	¿Sabe Ud. que se encuentra obligado al pago de Senati a sus obreros?		9
			Sencico	¿Sabe Ud. que se encuentra obligado al pago de Sencico a sus obreros?		10

### Anexo N° 03: Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO SOBRE PLANILLA ELECTRÓNICA

##### ESTIMADO SR(A):

El presente cuestionario tiene como objetivo recoger información para la elaboración de mi trabajo de investigación para poder graduarme como contador público. La variable a estudiar es la Planilla Electrónica de las empresas constructoras de la ciudad de Huancayo: Tenga en cuenta que su valiosa información servirá y permitirá hacer propuestas de mejora al respecto.

#### I. INFORMACIÓN GENERAL

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente.
- Llenar el cuestionario con un lapicero.
- Tener en cuenta que se tienen una sola opción para marcar por cada una de las preguntas.
- Asegúrese de responder todas las preguntas.
- Responder en alguna de las opciones que se presentan, marcando con una equis (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe del tema.

#### DATOS GENERALES

**Tipo de Planilla Electrónica:**

T-Registro ( ) Plame ( ) Otros ( ).....

Localidad: .....

N°	Preguntas	Completamente (mucho)	Aceptablemente	Regular	Poco	Nada
<b>T-Registro</b>						
01	¿Registra usted dentro de las 24 horas a sus trabajadores dependientes en T. Registro (obreros y administrativos)?					
02	¿Registra Ud. en el T-Registro a los derechohabientes de sus trabajadores?					
03	¿Realiza usted contratos de trabajo de acuerdo al D.L. 728 de sus empleados y obreros mediante la planilla electrónica?					
<b>Plame</b>						
04	¿Entrega usted las boletas de pago de sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones y/o jornales?					

05	¿A tenido usted supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales?					
06	¿Tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su panilla?					
07	¿Ha tenido denuncias por parte de sus trabajadores ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?					

**¡Muchas gracias!**

**Observaciones:**

.....  
.....  
.....

## CUESTIONARIO SOBRE OBLIGACIONES LABORALES

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición de las Obligaciones Laborales en las empresas constructoras de la ciudad de Huancayo en cuenta que su valiosa información servirá y permitirá hacer propuestas de mejora al respecto.

### II. INFORMACIÓN GENERAL

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente.
- Llenar el cuestionario con un lapicero.
- Tener en cuenta que se tienen una sola opción para marcar por cada una de las preguntas.
- Asegúrese de responder todas las preguntas.
- Responder en alguna de las opciones que se presentan, marcando con una equis (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe del tema.

•

### DATOS GENERALES

**Tipo de Obligaciones Laborales**

Remunerativas ( ) No remunerativas ( ) Otros ( ).....

Localidad: .....

N°	Preguntas	Completamente (mucho)	Aceptablemente	Regular	Poco	Nada
<b>OBLIGACIONES REMUNERATIVAS</b>						
01	¿Incluye Ud. a sus trabajadores dependientes en su planilla de remuneraciones (obreros y administrativos)?					
02	¿Cumple Ud. con el pago de la remuneración básica a sus trabajadores (obreros y administrativos)?					
03	¿Paga Ud. la asignación familiar de sus trabajadores, que tienen hijos menores de 18 años (obreros y administrativos)?					
04	¿Deposita Ud. las gratificaciones de sus trabajadores oportunamente (obreros y administrativos)?					
05	¿Deposita Ud. la CTS de sus trabajadores (obreros y administrativos)?					
<b>OBLIGACIONES NO REMUNERATIVAS</b>						
06	¿Paga Ud. puntualmente el Essalud de sus trabajadores (obreros y administrativos)?					
07	¿Realiza Ud. las retenciones a sus trabajadores oportunamente (obreros y administrativos)?					

<b>08</b>	¿Sabe Ud. que se encuentra obligado al pago del Conafovicer de sus obreros?					
<b>09</b>	¿Sabe Ud. que se encuentra obligado al pago de Senati a sus obreros?					
<b>10</b>	¿Sabe Ud. que se encuentra obligado al pago de Sencico a sus obreros?					

**¡Muchas gracias!**

**Observaciones:**

.....

.....

.....

.....

#### **Anexo N° 04: Consideraciones Éticas**

Nos sometemos a los principios de ética en el inicio y conclusión, de la investigación, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes.

Por lo tanto, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Guesela Abilia Osores Garcia identificada con N° DNI 46401355 y Gonzalo Yangali Rider identificado con N° DNI 70940414, Egresada de la facultad de ciencias administrativas y contables en el proyecto titulado: planilla electrónica y obligaciones laborales en empresas constructoras, Huancayo, declaramos bajo juramento que:

En el presente proyecto de investigación se ha cumplido los principios éticos y jurídicos que permiten asegurar la originalidad de la investigación, así como la objetividad, honestidad y respeto de los derechos de los terceros. Cabe mencionar que el trabajo se elaboró con el estilo APA y con los reglamentos y normativas para la obtención del grado de título de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, asimismo se ha tenido en cuenta las citas textuales, fuentes electrónicas consultadas importantes para elaborar el marco teórico y así dar crédito al autor original y respetar los derechos de este, de la misma manera se presenta el cuestionario que consta de 17 preguntas es necesario contar con el consentimiento de los participantes además se tiene en cuenta tanto la variable dependiente como la independiente al elaboración las preguntas según la necesidad de resolver las inquietudes del proyecto de investigación .

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de la validación del contenido del presente proyecto de investigación, pasando a firmar el documento.

Huancayo 22 de agosto de 2019

---

GUESELA BILIA OSORES GARCIA  
DNI N°46401355

---

RIDER GONZALO YANGALI  
DNI N°70940414

# FORMATO DE JUICIO DE EXPERTO

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS

### I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE

- 1.1. Apellidos y Nombres: DORRILLA SOVERO, LORENZO PABLO
- 1.2. Grado Académico: MAESTRO EN TRIBUTACIÓN Y POLÍTICA FISCAL
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: UPIA
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Planilla electrónica
- 1.5. Autor del instrumento: Bach.: Guesela Abilia, Osoreo Gracia

Bach.: Rider, Gonzalo Yangali

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

#### 2.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			

#### 2.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado						X				
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables							X			
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología						X				
Organización	Tienen una organización lógica						X				
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad						X				
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación						X				
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos,						X				

	científicos y técnicos							✓				
<b>Coherencia</b>	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices								✓			
<b>Metodología</b>	Responde a la operacionalización de la variable								✓			
<b>Pertinencia</b>	Es útil para la investigación							✓				

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (Como se debe aplicar o administrar)**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

60%

*Lorenza Pablos*

Experto: ZARRILLO SOTO, LORENZA PABLO

DNI N°: 19809844 ..... Teléfono N°: 964047935

Huancayo, 07.106 ...../2019

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS

### I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE

- 1.1. Apellidos y Nombres: ZORRILLA SOVEIRO, LORENZO PABLO
- 1.2. Grado Académico: MAESTRO EN TRIBUTACIÓN Y POLÍTICA FISCAL
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: UPLA
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Obligaciones laborales
- 1.5. Autor del instrumento: Bach.: Guesela Abilia, Osoreo Gracia

Bach.: Rider, Gonzalo Yangali

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

#### 2.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	x			
2	x			
3	x			
4	x			
5	x			
6	x			
7	x			
8	x			

#### 2.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado							x			
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables								x		
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología							x			
Organización	Tienen una organización lógica							x			
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad							x	x		
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación							x			
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos,								x		

	científicos y técnicos								X			
<b>Coherencia</b>	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices									X		
<b>Metodología</b>	Responde a la operacionalización de la variable									X		
<b>Pertinencia</b>	Es útil para la investigación									X		

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (Como se debe aplicar o administrar)**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

80%

*Lorenzo Pablos*

Experto: ZARAYLLA SOVERO, LORENZO PABLO

DNI N°: 19809844 ..... Teléfono N°: 964047955

Huancayo, 07.06..2019

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS

### I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE

- 1.1. Apellidos y Nombres: FERNANDEZ JAYE RAFAEL JOSÉ
- 1.2. Grado Académico: DOCTOR
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: UPLA
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Planilla electrónica
- 1.5. Autor del instrumento: Bach.: Guesela Abilia, Osoros Gracia

Bach.: Rider, Gonzalo Yangali

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

#### 2.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			

#### 2.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado							X			
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables							X			
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología							X			
Organización	Tienen una organización lógica								X		
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad								X		
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación								X		
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos,								X		

	científicos y técnicos								X			
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices								X			
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable									X		
Pertinencia	Es útil para la investigación								X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (Como se debe aplicar o administrar)

.....

.....

.....

.....

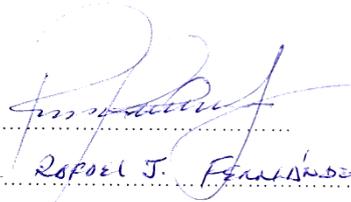
.....

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

70%



Experto: ..... Dr. Rafael J. Fernández Jaime

DNI N°: ..... 19943875 ..... Teléfono N°: 948480073

Huancayo, 07/10/2019

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS

### I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE

- 1.1. Apellidos y Nombres: FERNANDEZ JAYK RAFAEL JESÚS
- 1.2. Grado Académico: Doctor
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: UPLA
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Obligaciones laborales
- 1.5. Autor del instrumento: Bach.: Guesela Abilia, Osoros Gracia

Bach.: Rider, Gonzalo Yangali

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

#### 2.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			

#### 2.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado								X		
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables								X		
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología								X		
Organización	Tienen una organización lógica								X		
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad							X			
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación								X		
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos,								X		



**Anexo N° 05: FOTOS**

