

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**Los costos laborales y su impacto en los EE.FF. de la empresa  
Corporación Laiza SAC- Chimbote 2023**

Tesis para obtener el título profesional de Contadora Pública

**Autor:**

Bach. Monzón Briceño, Paholy Janeth

Código ORCID: 0009-0002-9502-3477

**Asesor:**

Dr. Martos Ramírez, Lucio Carlos

Código ORCID: 0000-0002-2732-6452

**Chimbote – Perú**

**2024**

## INDICE

INDICE GENERAL .....	ii
INDICE DE TABLAS .....	iii
PALABRAS CLAVES .....	vi
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD.....	vii
TITULO .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
1. INTRODUCCION .....	1
ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA .....	1
JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION .....	8
PROBLEMA .....	9
CONCEPTUALIZACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES .....	11
HIPOTESIS .....	27
OBJETIVOS:.....	27
2. METODOLOGIA .....	28
TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION .....	28
POBLACION Y MUESTRA .....	28
TECNICAS E INSTRUMENTOS .....	29
PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACION.....	29
3. RESULTADOS.....	31
4. ANALISIS Y DISCUSION .....	66
5. CONCLUSIONES .....	72
6. RECOMENDACIONES.....	74
AGRADECIMIENTO .....	75
ANEXOS Y APENDICE.....	83

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1	La empresa ingresa a planilla a todo el personal que requiere de acuerdo al nivel de producción.	31
Tabla 2	Los trabajadores cumplen con la jornada de trabajo de 48 horas semanales y recibe pagos por horas extras de acuerdo a la normativa	32
Tabla 3	La empresa declara las remuneraciones reales y figuran en la boleta del trabajador.	33
Tabla 4	La empresa maneja un plan de procedimientos para contratar al personal idóneo para los puestos requeridos.	34
Tabla 5	Cree que hay un buen manejo de los costos remunerativos de los trabajadores directos de producción (RCC)	35
Tabla 6	Maneja la empresa el ingreso a planilla el número de trabajadores del RCC, de acuerdo al nivel de producción.	36
Tabla 7	La mano de obra directa siempre es incluida en planilla con el RCC	37
Tabla 8	El trabajador del RCC está satisfecho con su puesto y salario dentro de la empresa.	38
Tabla 9	La empresa paga y reconoce las vacaciones de manera correcta, y oportuna al personal que no se encuentra dentro del régimen CC	39
Tabla 10	La empresa paga y reconoce la CTS de manera correcta, y oportuna al personal que no se encuentra dentro del régimen CC	40
Tabla 11	La empresa paga y reconoce las gratificaciones de manera correcta, y oportuna al personal que no se encuentra dentro del régimen CC	41
Tabla 12	La empresa contrata de manera oportuna el SCTR para todos los trabajadores que corren algún riesgo.	42
Tabla 13	Los trabajadores están cubiertos cada mes por el seguro Vida Ley	43
Tabla 14	Los trabajadores tienen capacitaciones por parte de la empresa para puestos que así lo requieran.	44
Tabla 15	El trabajador no presenta queja por los descuentos originados de sus ingresos.	45
Tabla 16	Hay trabajadores que prefieren no ingresar a planilla y evitar los	46

	descuentos.	
Tabla 17	La empresa da la posibilidad que el personal pueda decidir su ingreso a planilla.	47
Tabla 18	Están de acuerdo los trabajadores, en ingresar al régimen laboral que la ley exige de acuerdo a su puesto de trabajo.	48
Tabla 19	Hay trabajadores que hacen acuerdos internos sobre su relación laboral.	49
Tabla 20	El pago para el personal fuera de planilla se da de manera oportuna.	50
Tabla 21	Cumple el personal fuera de planilla un horario de 8 horas y su capacidad de producción compensa su salario.	51
Tabla 22	Las normas como la ley Mype benefician al trabajador	52
Tabla 23	Las normas como la ley Mype benefician al empleador	53
Tabla 24	Las instituciones de Sunafil y Sunat colaboran para mejorar la relación trabajador y empleador.	54
Tabla 25	A nivel de rendimiento económico del año 2023 ha sido productivo y lucrativo para la empresa.	55
Tabla 26	Los costos de la mano y la cantidad del personal son proporcionales al nivel de producción de la empresa.	56
Tabla 27	El impacto de los costos laborales en relación a la mano de obra para la prestación del servicio es significativo para el año 2023.	57
Tabla 28	El desempeño del personal cumplió con las expectativas y lo proyectado para lograr los objetivos planteados por la empresa para el año 2023.	58
Tabla 29	Referente al nivel de producción en relación a los costos laborales, hubo un mejor impacto para el año 2023.	59
Tabla 30	El rendimiento financiero del año 2023 ha sido rentable para la empresa y su mejora a miras del año 2024.	60
Tabla 31	Los costos laborales de la mano de obra directa e indirecta fueron proporcionales a la rentabilidad de la empresa.	61
Tabla 32	Omitir y no registrar los costos laborales en su totalidad afecta la toma de decisiones para mejorar el nivel de producción.	62

Tabla 33	La inversión en mano de obra cumplió con lo presupuestado de acuerdo a las expectativas de la empresa y se vio reflejado en la puntualidad de los pagos.	63
Tabla 34	Es complicado contratar personal idóneo y necesario y al mismo tiempo cumplir con la normativa legal sobre los derechos laborales.	64
Tabla 35	Gestionar un manual de procedimiento para tener un mejor control de los gastos y los costos invertidos va mejorar la inversión y la reducción de costos laborales.	65

**Palabras clave:** Costos laborales, Estados Financieros, Finanzas.

**Keywords:** Labor costs, financial statements, finance.

<b>Línea de investigación:</b>	.Finanzas:
<b>Área:</b>	Ciencias Sociales:
<b>Sub – Área:</b>	Economía y negocios:
<b>Disciplina:</b>	Economía:



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Los costos laborales y su impacto en los EE.FF. de la empresa Corporación Laiza SAC- Chimbote 2023**" del (a) estudiante: **MONZON BRICEÑO PAHOLY JANETH**, identificado(a) con Código N° **2005200384**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **24%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 05 de septiembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**LOS COSTOS LABORALES Y SU IMPACTO EN LOS EE.FF. DE LA  
EMPRESA CORPORACIÓN LAIZA SAC- CHIMBOTE 2023**

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación tuvo como interés: Evaluar los costos laborales y su impacto sobre los EE.FF. de la empresa Corporación Laiza SAC- Chimbote 2023. Empresa del sector construcción. La investigación fue de tipo descriptiva, de diseño No experimental, la población la conformaron 45 trabajadores y la muestra 15 personas entre accionistas, personal en planilla (dependiente e independiente). La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento aplicado el cuestionario.

El problema reflexiona sobre las falencias a nivel interno, la falta de un área de recursos humanos para manejar los costos laborales, parte fundamental del costo del servicio.

Los resultados arrojaron que un 67% de los trabajadores expresaron que algunas veces no prefieren ingresar en planilla, otro 67% afirmaron que algunas veces hacen acuerdos internos sobre su relación laboral. Estas son algunas de las principales causas de omisiones de los costos laborales. Para concretar otro 67% expresaron que omitir estos costos laborales afecta la toma de decisiones por el impacto en los resultados de los EE.FF. Se buscó sugerir la toma de medidas como implementar un área de gestión de recursos humanos con una estructura y procedimientos adecuados que buscaran que la empresa mejore su liquidez y solvencia.

## **Abstract**

The purpose of this research work was: To evaluate labor costs and their impact on the FF. of the company Corporation Laiza SAC- Chimbote 2023. Company of the construction sector. The research was descriptive, non-experimental design, the population consisted of 45 workers and the sample consisted of 15 people including shareholders, payroll personnel (dependent and independent). The technique used was the survey and the instrument applied was the questionnaire.

The problem reflects on the shortcomings at the internal level, the lack of a human resources area to manage labor costs, a fundamental part of the cost of the service.

The results showed that 67% of the workers stated that sometimes they do not prefer to be on the payroll, and another 67% stated that sometimes they make internal agreements about their labor relationship. These are some of the main causes of omission of labor costs. Another 67% stated that omitting these labor costs affects decision making due to the impact on the results of the FF. They suggested taking measures such as implementing a human resources management area with an adequate structure and procedures that would allow the company to improve its liquidity and solvency.

## **1. Introducción**

Presentamos nuestros antecedentes:

Teniendo en cuenta a Sánchez (2024) su propósito fue estimar el efecto de los costos laborales respecto a la rentabilidad de las entidades pesqueras de Paita durante el periodo 2021. Para el desarrollo se utilizó una metodología de carácter cuantitativo, tipo aplicada, no experimental-transversal y un nivel descriptivo-correlacional; tuvo una población objetivo de 11 compañías de todas ellas solo se aplicó la encuesta a 80 jefes de entidades pesqueras; de igual manera, como técnica se aplicó una entrevista. Dentro de sus resultados, halló que la percepción de los trabajadores sobre los costos laborales fueron calificados en un nivel regular del 50.0% y altos por el 47.5%, la rentabilidad alta por el 57.5%, los costos laborales salariales como un nivel regular por el 51.2%, los no salariales como nivel medio por el 52.5%, al igual que el rendimiento por el 65.0% y el margen por el 48.8%; concluyo que existe conocimiento de la ley laboral, pero falta un criterio para calcular el importe del costo laboral, porque se trabaja en función solamente de las horas, la producción y hay dudas sobre las horas extra. Se llegó a concluir que, de acuerdo a la correlación de Pearson, los costos laborales tuvieron un impacto alto en la rentabilidad, los salariales por el 0.704 y los no salariales por el 0.736 de las pesqueras de Paita. Como recomendación sugiere mejorar la eficiencia operativa con capacitación y tecnología para reducir los gastos fluctuantes, priorizando la seguridad laboral y la retención del personal.

De acuerdo al estudio realizado por Flores & Ignacio (2023) tuvieron como propósito general concluir el grado de relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los diversos trabajadores en la constructora y consultora Neotek S.A.C. Chiclayo 2020. El tipo de investigación es descriptiva, correlacional, con un diseño No experimental. Tuvieron una población de 105 trabajadores y dirigieron a 51 trabajadores como muestra. Aplicaron la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Sus hallazgos expusieron que el 49% cree que el manejo de recursos humanos es "Regular", determinando que si hay una correlación muy significativa y positiva entre las variables de interés. Concluyendo al Final que la empresa debe

tener una estructura y procedimientos para contratar al personal adecuado y con el perfil que requiera el puesto de trabajo. Adicional planteo estrategias para mejorar la evaluación y capacitación, finalmente concluyo que el Gerente General debe crear un plan de Gestión de Recursos Humanos.

Como dice Sampen (2023) enfocó su objetivo en resaltar el nexo de la gestión de talento humano con la competitividad en empresas proveedoras Mypes del ámbito del comercio en el campo de abarrotes en Chiclayo, 2022, Su esquema metodológico utilizado fue cuantitativa, básica, no experimental, transversal y descriptivo-correlacional. Su marco muestral lo representaron 150 colaboradores. Utilizo la técnica encuesta y a modo de instrumento dos cuestionarios. Dentro de sus hallazgos se determinó una correlación positiva pero débil en ambas variables ( $p=.001$ ;  $\rho=.257$ ). Se concluyó que cuanto más talento se gestione, mayor será el nivel de competencia de las empresas en el mundo empresarial. Recomendó gestionar un área de Recursos Humanos para un mejor manejo de los talentos para aprovechar sus capacidades, también realizar campañas de reclutamiento hacer seguimiento al personal recién integrado y gestionar incentivos todo esto para una mejor productividad laboral.

Como lo hacen notar Arteaga & Cindy (2022) en su investigación planteó conocer cómo la auditoria sobre costos laborales causa un efecto directo sobre la gestión gerencial y administrativa de las empresas del grupo de fabricación de estructuras metálicas. Porque ellos buscaban demostrar el verdadero valor de los recursos humanos como parte fundamental de costo de los productos que fabricaban. Su investigación se clasificó como un estudio aplicativo, que quiere decir que sus efectos son prácticos, aplicativos y se sustentan en normas. Tuvo una población de 1,957 empresas de ese mismo rubro y escogieron por una muestra aleatoria a 48 empresas exclusivamente fabricantes de estructuras metalicas. Los hallazgos de la investigacion arrojaron que efectivamente la auditoria de costos laborales tiene una gran referencia para mejorar sus procesos a nivel gerencia, para enfatizar este punto sus conclusiones manifiestan el deficiente control acerca de la productividad laboral en más del 50% de las empresas evaluadas, por consiguiente tuvo una alta posibilidad de toma y ejecución de medidas gerenciales y operaciones a corto plazo

erróneas. Recomendaron entonces proyecciones para contratar personal adecuado, también implementar o mejorar los controles sobre la productividad y la integración holística como empresa. Debemos entonces reconocer que una auditoría que en definición es: la revisión sistemática de una actividad, apoyaría muchísimo para hallar las falencias a nivel estructural y esto debería ser una práctica constante porque siempre puede que haya cosas por mejorar de acuerdo a los mismos objetivos de la empresa que pueden ir cambiando.

De acuerdo con Shicchi (2022) a través de su estudio buscó distinguir cada parte que determinaba el costo laboral de la empresa de servicios y evidenciar el costo real del periodo 2020, para poder comparar con lo presupuestado, con ello también demostraría si hubo o no eficiencia en la gestión. El diseño fue medido desde un enfoque no experimental transversal, de tipo descriptivo. Fueron utilizadas como técnicas: la entrevista y el análisis de base de datos, con resúmenes que servirían para medir la variable. Su población y muestra abarcó el total de 354 empleados. Finalmente, se concluyó que en la organización no hay un sistema definido existe una mala estructura y que su gestión de planificación y pagos sobre vacaciones no está funcionando adecuadamente. Y como recomendación sería mejorar su estructura y establecer una mejor planificación.

Como expresan Asian, Josting, & María (2022) su trabajo de investigación quiso determinar si por la falta de control de los procedimientos laborales ocasiono sobrecostos o costos inapropiados que produjeron un menor rendimiento financiero de la empresa. Su metodología abarco una investigación descriptiva correlacional con un diseño no experimental y longitudinal. Realizaron un estudio a los estados financieros de cuatro años iniciando en el 2017 al 020, principalmente analizaron sus ratios y cuadros. En esta investigación la muestra son los estados financieros y la información financiera de los 4 años antes mencionados. En base al análisis de toda esa información financiera concordaron con los anteriores autores expresando que los costos laborales si ocasionan que la liquidez de la empresa disminuya con un mal manejo. Cabe indicar que entre sus conclusiones más resaltantes concluyeron que si la remuneración aumenta disminuye el efectivo, de la misma manera si incrementan

también los costos no salariales también va a reducir el apalancamiento financiero, Reafirmando que estas condiciones repercuten sobre un buen resultado financiero de la empresa es decir sobre su liquidez. Por ende, se recomienda que la empresa considere los resultados y mejore su gestión para el cumplimiento de su Misión.

Como plantea Huaman (2022) en su trabajo de investigación buscó hallar la relación: gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta año 2020. Tuvo un estudio no experimental correlacional con enfoque cuantitativo. En este caso el autor utilizó los cuestionarios de gestión de recursos humanos y desempeño laboral, instrumentos que van más acorde con el tipo de información a recopilar. Utilizó el Software estadístico SPSS 23 para el procesamiento de los datos obtenidos. Para su estudio utilizó una muestra de 54 personas. Exponiendo sus resultados, primero sobre su objetivo general, indicó que existe una relación positiva con intensidad media pero significativa. En el caso de sus resultados sobre sus objetivos específicos pudo expresar que no hay una relación significativa entre: reclutamiento del personal y el equipo de trabajo, pero en el caso del clima organizacional y la satisfacción laboral sí encontró una relación positiva, débil pero significativa. Concluyó que se debe tener mejoras para su área de recursos humanos e incentivar y fomentar el mejor desempeño dentro de cada puesto de trabajo,

En la opinión de Vela & Casas (2022) plantearon como objetivo observar si la responsabilidad social empresarial y la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa y de planta tiene relación. Siguiendo este sentido, El trabajo tuvo un diseño descriptivo de carácter no experimental y de corte transversal, utilizaron como herramientas de acopio las entrevistas y encuestas. El tamaño de la muestra fue calculado mediante la segmentación y saturación y solicitaron un total de 51 trabajadores. Cuando terminaron concluyeron que Sí existía una relación positiva entre las variables del presente trabajo de investigación. Concluyendo que tener políticas, prácticas y proyectos socialmente responsables, trae mejoras muy positivas entorno a los colaboradores de la empresa. Su recomendación es que a través de la creación de nuevos métodos de gestión logrará aumentar el nivel de compromiso y

motivación en el personal y esto va ir promoviendo como resultado final la competitividad e innovación empresarial con miras a mejorar la calidad del servicio y/o productos.

Como señala Ruiz (2021), un trabajo bastante relevante para observar como la empresa podría reducir los costos laborales para mejorar su utilidad. Tuvo un tipo de investigación descriptivo explicativo, para describir las variables de estudio. Investigación no experimental, Las técnicas utilizadas para esta investigación que sirvieron fueron la entrevista y el análisis documental con sus instrumentos la guía de entrevista y la ficha de análisis. Siguiendo esta línea la muestra estuvo compuesta por los documentos y reportes todo relacionado a la mano obra, también fue parte de la muestra el estado de resultado de la empresa del periodo 2020. Los hallazgos concluyeron que la empresa pudo afiliarse al régimen Mype para el periodo en mención obteniendo diversos beneficios tributarios que redujeron y sinceraron a un 16% en relación a los mencionados costos laborales, porcentaje que beneficio obteniendo mejores utilidades para la empresa.

Como plantea Surichaqui (2019) ejecutó la investigación para hallar la correlación que existe entre el régimen especial laboral con los costos de la Mypes. Empleó la metodología de tipo básica con nivel descriptivo correlacional, hipotético deductivo, no experimental. Su población abarco 814 microempresas y obtuvo una muestra de 261 microempresarios. Su técnica de investigación aplicada fue una encuesta y el instrumento utilizado en este caso el cuestionario. Los resultados demostraron que los datos fueron paramétricos, a través del método Pearson que utilizo el autor para hallar el grado de relación en su estudio determinó una correlación alta. Y en el caso de las hipótesis secundarias también concluyó que tienen una correlación positiva alta. Es importante detallar que el autor concluyó a través de este análisis que previo al cambio del régimen laboral las múltiples infracciones que pudieron surgir a nivel tributario laboral si afectan los costos por su relación significativa, evidenciando la urgente necesidad que el estado capacite a los micro empresarios sobre los beneficios que acarrea la formalidad empresarial y a su vez a la empresa le orienta a gestionar un mejor ambiente laboral lo cual conllevara a empleados más comprometidos con su

trabajo y por ende con los objetivos de la empresa.

En cuanto a la fundamentación científica dentro del proyecto de investigación, presentamos las bases teóricas de la primera variable, los costos laborales, La teoría de costos laborales ha evolucionado a lo largo del tiempo, en su forma más antigua, se centraba principalmente en los costos directos relacionados al recurso humano: salarios, beneficios básicos y quizás alguna inversión de capacitación; pero, esta perspectiva no consideraba aspectos más amplios como la productividad del trabajador o los beneficios intangibles que podrían derivarse de un equipo bien remunerado y motivado; es decir, los costos laborales se percibían principalmente como un gasto fijo a controlar, más que como una inversión estratégica (Negrón et al., 2020).

Como expresa el Instituto Nacional de Estadística (España) en su encuesta anual de coste laboral (EACL, 2019, p. 5) define los costos laborales como el costo total que asumen los empleadores al contratar a sus trabajadores, es una definición que ha sido adoptada de manera general. Entonces los costos laborales abarcarían, la remuneración con sueldos y salarios en efectivo o en especie, las cargas sociales abonadas por los empleadores, los costos de formación profesional, otros gastos y los impuestos generados por los mismos. Es decir todos los importes que se asumen en relación a los recursos humanos utilizados dentro de la organización.

De acuerdo con Abugattas (2015) argumentó que, en el plano empresarial, los costos laborales tienen un rol muy importante que interviene dentro de la gestión financiera de cualquier organización. Para reafirmar este concepto y su importancia, es necesario conocer qué son los costos laborales y cómo gestionarlos de manera eficiente. También concluyó que la aplicación de algunas leyes o normas creadas por el estado no han sido muy eficientes porque son normas poco pensadas y no ha logrado el impacto necesario para mejorar la formalización de las pequeñas empresas. Tocando el tema de la Ley Mype ahí podemos observar claramente que subir de régimen les resulta perjudicial pues lo que más busca una empresa es maximizar sus ganancias. Y con estos cambios al migrar de régimen es poco probable y lo contrario a lo que ellos buscan,

La Pontificia Universidad Católica del Perú (2019) en su revista Derecho & Sociedad cita a Cornejo C. (2009) donde el autor nos expone el panorama sobre un nuevo desafío para la creatividad empresarial, dentro de su contenido explica que en el Perú los costos que conlleva contratar al personal en general son bastante altos, lo que podríamos definir de alguna manera como “sobrecostos” y también lo compara a nivel de los países de la región siendo nosotros tal vez los más altos. Un detalle importante y resaltante es que según el autor a pesar de que los sueldos reales son bastante bajos, los costos inmediatos que se originan a raíz de estos son bastante altos, nuevamente indicando que son los más altos de la región. En conclusión se busca resaltar si al hablar de este tema estamos conscientes que realmente son un costo o se expresarían mejor como un sobrecosto. Esto es de mucha importancia para buscar formas de gestionar mejor lo invertido en Recursos Humanos.

Desde la posición de S&M Contadores (2023) concluyeron que los costos laborales tienen un efecto en la contabilidad del negocio, en vista de que con su correcta gestión pueden tener claro el cálculo de los costos unitarios e incluso valorar la rentabilidad del negocio. Adicionalmente, con un seguimiento y control precisos de los costos laborales, las empresas podrán tener una visión clara de su inversión en mano de obra y mantener una gestión financiera sólida y rentable.

En cuanto a la segunda variable; estados financieros, tomando las palabras de Arias (2020) los estados financieros de una empresa dicho en forma sencilla son como una foto de la situación económica en un determinado momento, esta información es un resumen de sus movimientos a nivel monetario. En consecuencia muestra información decisiva para evaluar su rumbo operativo o también tomar opciones y decisiones para invertir.

Según Guajardo y Andrade (2016) la información financiera tiene como propósito gestar y comunicar información útil, y si hablamos de una manera general lo más relevante que esta información va informar, es la cifra de utilidad o pérdida que la empresa ha obtenido, sus beneficios netos resultado de sus ventas, manufactura y/o prestación de servicios. Y como ya se ha indicado esta información de tipo

cuantitativa será útil y oportuna para la toma de decisiones de los diversos usuarios internos y externos que requieran dicha información.

La Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades - NIIF para las pymes (2015) para el caso de las pequeñas y medianas empresas también su objetivo es proporcionar información útil para la toma de decisiones económicas acerca de la situación financiera, el rendimiento y los flujos de efectivo de la organización. Adicional a lo anterior también podríamos hablar de los resultados a nivel gerencial sobre la administración de los recursos dirigidos por la misma. Dentro de lo más resaltante de la norma podemos indicar que establece la presentación de esta información y vendrían a ser: El estado de situación financiera (denominado a veces el balance) presenta los activos, pasivos y patrimonio; Estado de resultados (un solo estado del resultado integral o un estado de resultados separado y un estado de resultado integral separado), un estado de cambios en el patrimonio, un estado de flujos de efectivo y las notas. Toda esta información relevante está ubicada a partir de la sección N° 3 de la citada Norma.

La presente investigación se justificó porque busca incentivar el entendimiento de toda persona interesada por diversos motivos para un mejor soporte de información e inicio de venideras investigaciones sobre este tema en específico. Además, también busca proporcionar que las organizaciones empiecen a implementar la ejecución adecuada de una auditoria sobre sus costos laborales, iniciando por el rubro de construcción dado la importancia del recurso humano dentro de su proceso de costos y señalando que cuentan con un régimen laboral especial, todo esto va fomentar la mejora de sus procedimientos y también va permitir implementar nuevos enfoques para la organización facilitando lo que realmente se busca una gestión exitosa y el aumento de su rentabilidad.

### **Justificación teórica**

La investigación se justificó de manera teórica porque a través de nuestros resultados se va a demostrar las falencias de un manejo deficiente sobre los costos laborales para debatir y establecer una mejor teoría sobre las mejoras en la gestión en referencia al Área de Recursos Humanos enfocados en costos laborales.

### **Justificación practica**

El trabajo buscará obtener conclusiones y sugerencias para tomar medidas pertinentes que permitan a la empresa optimizar los costos mediante el cumplimiento de normas legales sin violar las formalidades, proporcionando puestos de trabajo de acuerdo al perfil del personal, sin violar los derechos de los trabajadores y brindando condiciones laborales legales.

### **Justificación Social**

Finalmente, el estudio se justificó porque se utilizará de base para incentivar nuevas investigaciones, abarcando también diferentes sectores productivos y de comercio iniciando por nuestro ámbito local. También buscará respaldarse con la normativa para minimizar sanciones tributarias de parte de Sunat y Sunafil.

Para empezar a exponer el problema sobre los costos laborales, podríamos iniciar con una mirada a la situación laboral a nivel de América Latina; el Banco Interamericano de Desarrollo BID (2015) en un comunicado de prensa refiere que formalizar un trabajador cuesta el 39% de lo que produce, es decir los costos que conllevan la contratación formal de un trabajador son demasiado elevados si lo comparamos con su productividad. Si comparamos a nivel de América Latina en promedio con los países de la OCDE, todo lo que interviene en el costo del trabajador, salarial y no salarial, una alta rotación laboral, todo en relación a la productividad, estos costos a Nivel de América Latina son un 50% más alto. Es decir los americanos tienen menos intención de formalidad con sus empleados.

Enfocados en el ámbito peruano con base en el artículo del Grupo de Análisis para el Desarrollo (2024) citando a Chacaltana (1999) en el que describe que existe la percepción de que el principal problema en el Perú es el empleo, percepción compartida del lado de los trabajadores que perciben que las reformas han mermado sus derechos incluyendo la calidad de sus puestos de trabajo. Por otro lado, los empleadores argumentan que la mano de obra se ha encarecido lo cual limita su capacidad para crear empleo asalariado. Entonces bajo este contexto podemos partir para analizar el gran problema y lo que generaría la informalidad, empezando por los

empleadores así como los propios trabajadores, ambos buscando beneficios económicos.

Para hacer referencia al rubro al cual pertenece nuestra empresa investigada tomamos en cuenta las palabras de Chacaltana (1999), a partir de 1993 uno de los sectores que más crecieron, se destaca al sector construcción el cual incremento su producción en un 118% con un valor agregado de una tasa de casi 15% anual.

Entonces debido a su desarrollo durante las últimas décadas y observando la situación actual que vive el Perú y las empresas de este sector donde muchos de ellos desconocen la necesidad o no ven la real importancia de efectuar controles de manera periódica referido a la inversión en sus costos laborales, llevar un buen control sobre los mismos y tener estrategias para manejar todo lo relacionado a recursos humanos para que estos costos se vean bien reflejados en su estados financieros, resalta la importancia sobre una mejora en la gestión de recursos humanos dentro de las empresas del rubro de construcción, para incrementar su productividad lo que va conllevar a obtener mejores resultados económicos, para como vuelve a indicar Sanchez (2024), muchas de las empresas puedan tomar una correcta toma de decisiones financieras y operacionales, porque sus estados financieros no están libres de vacíos, es decir, no están influidos por juicios que producen un resultado predeterminado, incompleto e imparcial, por ende, la información pierde confiabilidad y las decisiones pueden tomarse de manera errónea logrando un efecto negativo contrario a lo que se busca como Empresa.

Para finalizar en líneas generales, los costos laborales son el conjunto de gastos que una empresa o empleador debe asumir por cada trabajador contratado, es decir, son una obligación que va mucho más allá del salario que les pagan a sus colaboradores y cuando el empresario no tiene en cuenta esto y no están siendo reflejados en sus resultados finales, conlleva en muchas ocasiones, dificultades para su negocio y mala toma de decisiones, provocando un bajo o lento crecimiento económico de la misma.

Tomando en cuenta las referencias anteriores, nos planteamos la pregunta principal de investigación:

¿Cómo los costos laborales impactan en los EE. FF. de la empresa Corporación  
Laiza SAC- Chimbote 2023?

A continuación hacemos referencia a la conceptualización y operacionalización de las dimensiones e indicadores de la primera variable:

Definición conceptual de costos laborales:

En la actualidad, la teoría de costos laborales ha evolucionado para abarcar una visión más integral, ahora se comprende que la inversión en el talento humano es crucial dentro de la estructura de costos de una empresa para medir su productividad, esto implica no solo los salarios y beneficios tangibles, sino también la formación, el desarrollo profesional, la cultura organizacional y otros factores que impactan la calidad y eficiencia del trabajo; asimismo, los costos laborales modernos se consideran como una inversión estratégica en el capital humano, reconociendo que una fuerza laboral bien remunerada, motivada y capacitada puede generar retornos significativos a largo plazo para la empresa. También menciona que controlar los costos laborales ofrece una serie de beneficios significativos, incluyendo una mejor gestión financiera al optimizar los gastos operativos, lo que conduce a una mayor rentabilidad empresarial; además, permite una planificación más efectiva al tener un control preciso sobre los recursos asignados a la fuerza laboral, facilitando decisiones informadas sobre contratación, compensación y políticas de beneficios; también, esto fomenta una mayor eficiencia operativa y competitividad, al tiempo que promueve un ambiente laboral más estable y sostenible al alinear de manera más efectiva los costos con la productividad en pocas palabras crear filiación entre el trabajador y la empresa (Negrón et al., 2020).

En la opinión de Nazareno y Vásquez (2019) aluden que los costos laborales representan una base para generar competitividad empresarial y en la economía en su conjunto, determinando la rentabilidad empresarial, impactando las decisiones de contratación y las condiciones referidas a calidad laboral, además de ser considerados en el diseño de políticas económicas, siendo tanto un factor crucial para la gestión empresarial como para el bienestar económico general.

Según el concepto de Cuadros (2018), son los costos vinculados al ámbito laboral, el cual es manejado por una empresa en la que se incluyen a la remuneración, los beneficios sociales y demás costes que se vinculen con el trabajador supeditado por la compañía; estos son divididos en costos laborales salariales, costos directos del trabajador y costos laborales no salariales, son relacionados al anterior pero no de ingreso directo para el trabajador.

Definición operacional de Costos laborales:

Son los costos relacionados a todo lo referente a recursos humanos dentro de la empresa, se compone principalmente por la remuneración, los beneficios sociales y demás costos que se vinculan con el trabajador supeditado por la entidad; se dividen en costos laborales salariales y no salariales. El costo laboral no solo representa un desembolso para la empresa, sino que su estimación hace también referencia a la eficacia y rentabilidad de su fuerza laboral; al realizar su cálculo y análisis, una organización puede obtener una visión detallada sobre la inversión en su capital humano y su distribución entre distintos aspectos.

Presentamos las definiciones conceptuales de dimensiones e indicadores para la primera variable de estudio:

### **Costos laborales salariales**

Los costos laborales salariales de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2018), expresa que el salario es el principal componente de los costos laborales en los que interfieren los salarios directos e indirectos y los que se integran por los egresos salariales y sus elementos como las contribuciones de servicios y dispositivos sociales y profesionales. Podemos deducir entonces que sumado al importe salarial, se puede incluir las horas extras, feriados, bonos y otros que sean de mutuo acuerdo entre trabajador y empleador con carácter de regularidad. Es decir, todos los conceptos que percibe el trabajador a cambio de su fuerza laboral e intelectual.

Empleando las palabras de Cuadros (2018) son las erogaciones que incluyen a la remuneración periódica, sea por día, por semana o por mes, en la que el subordinado

percibe por su prestación de servicios, la cual realiza con su fuerza o su intelecto dentro de un horario laboral donde también se le reconoce su descanso; además de ceñirse a la productividad laboral de cada subordinado.

### **La Remuneración Mínima Vital**

Citando a Gustavo Yamada y Roberto Asmat (2011) vendría a ser el salario otorgado o sueldo mínimo, lo cual más adelante podremos observar cuanta influencia tiene cuando se habla de informalidad y desempleo. Es un tema que será desplazado más adelante como parte fundamental de este proyecto de investigación, pero se quiere partir por esta premisa para demostrar del valor que tiene la remuneración mínima vital como punto de inicio de los costos laborales.

Al observar el tema de manera más global podemos ver el caso de Europa y su crisis, donde la reducción de ingresos en estos países ocasionó mayor desempleo, porque las empresas al ver afectado su liquidez no pudieron asumir el costo de los trabajadores, es decir tenían que reducir personal. A raíz de este grave problema los diferentes gobiernos europeos aunados con algunos sindicatos buscaron por medio de creación o modificación de leyes reducir los costos laborales que tenían que asumir las empresas.

Tal como indica el D.S. N. ° 007-2002-TR (2002) el pago efectuado se realiza por la remuneración ordinaria que se basa en las jornadas, horarios, turnos y el sobretiempo o horas extras que el empleado y el empleador pacten para ser pagados; en cuanto al importe remunerativo es la base para consignar los costos no salariales; y este costo es igual o superior a la RMV

Cuando revisamos las estadísticas y observamos que en el Perú no hay un alto desempleo, si observamos una alta tasa de informalidad, parte principal de esto es el sueldo mínimo elevado que los gobiernos van modificando, sin prever antes el posible impacto en las empresas. Para las anteriores se debería se debería no solo observar si la RMV es suficiente para vivir, sino también si ese sueldo mínimo va acorde a la productividad del trabajador. En la actualidad, el sueldo mínimo es de S/ 1,025.00, y aunque parece que no es un aumento considerable si crea una brecha más

resaltante entre el empleador formal y el informal en un momento económico inestable para la economía peruana.

### **Régimen laboral del trabajador de Construcción Civil**

Con base en las palabras de Campos (2019) en su publicación regímenes laborales especiales en Gaceta Jurídica, el estado peruano regulo algunas disposiciones especiales referidas al tema laboral, como es el caso del régimen de construcción civil el cual tiene que ver directamente con los trabajadores que laboran en la empresa Corporación Laiza SAC, objeto de este estudio y para dar un mayor alcance sobre el costo de este tipo de mano de obra.

Las diferentes actividades relacionadas con la construcción son diversas ya sea por el tipo de organización o por las obras y su inversión y también tomando en cuenta el tiempo puesto no son muy prolongadas su tiempo de ejecución. Por lo tanto, los empleados de esta industria cuentan con condiciones únicas que son reconocidas a nivel mundial. No obstante, hay poco conocimiento sobre los beneficios y ventajas dentro de este régimen único, régimen regulado principalmente, por el Decreto Legislativo 727, entre otras varias normas

Este es un régimen único donde los derechos y beneficios han sido acordados por un sindicato y el estado como una negociación colectiva, aunque también se rige a veces de manera supletoria de acuerdo a las normas del régimen general, si es que fuera de su aplicación, de acuerdo al trabajo ejecutado por el trabajador. Las categorías de este régimen son: Operario, dentro de aquí están los trabajadores que tienen alguna especialidad. Oficial: vendrían hacer los ayudantes de los operarios y Peón: Son los trabajadores que ejecutan diversas tareas de apoyo para los anteriores.

Las diferentes bonificaciones, asignaciones y beneficios, tienen su propia regulación y cálculo y mencionaremos los principales a continuación:

Gratificaciones (julio y diciembre): Son dos gratificaciones al año: la primera por Fiestas Patrias, con derecho a 40 jornales básicos, se calcula en base a los 7 meses anteriores. La segunda por Navidad, también tiene derecho a 40 jornales básicos, y en este caso por laborar 5 meses anteriores a esta celebración. Ambos deben haber

sido realizados en una misma obra.

Vacaciones: Es el descanso por 30 días calendarios, al haber cumplido un año de labores, se rige por el decreto Legislativo 713. Este beneficio equivale al 10 % del salario básico percibido. También se calcula de manera proporcional cuando el tiempo es menor a 1 año.

Compensación por tiempo de servicio (CTS): En el caso de este régimen de construcción civil los trabajadores recibirán el 15% de las remuneraciones básicas percibidas durante el tiempo que prestaron sus servicios.

Bonificación unificada de la construcción (BUC): Este concepto podríamos indicar que solo lo perciben los trabajadores de este régimen laboral y se suma a su jornal básico por día trabajado. Podríamos detallar algunos conceptos que conforman este beneficio como desgaste de ropa, de herramientas, por alimentación, entre otros.

Bonificación por movilidad acumulada: Como su nombre lo indica es un concepto referido para que el trabajador pueda desplazarse desde su vivienda hasta lugar de trabajo en obra.

Bonificación por asignación escolar: es una bonificación parecida a la asignación familiar pero en este caso se otorga por cada hijo menor de 18 años que cursa la etapa escolar y puede extenderse hasta los 21 años cuando lleva estudios técnicos superiores debidamente acreditados y este importe equivalente a 30 jornales básicos anuales.

Además de estos también les incluyen otros beneficios de acuerdo a su función y lugar de producción como, por ejemplo:

- ✓ Horas extras:
- ✓ Bonificación por contacto directo con el agua o aguas servidas:
- ✓ Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero:
- ✓ Bonificación de altura:
- ✓ Feriado por el día del trabajador de Construcción Civil:
- ✓ Condiciones laborales y seguridad social:
- ✓ Uniforme de trabajo:

- ✓ Agua potable:
- ✓ Refrigerio:
- ✓ Becas por estudio:
- ✓ Viáticos:

### **Costos laborales no salariales**

Citando a Rincón et al. (2019) a este tipo de costos laborales se conocen como prestaciones sociales o de bienestar, las cuales el empleador debe solventar durante el tiempo de durabilidad en sus funciones y bajo su supervisión, en la cual se incluyen a los seguros y los beneficios laborales que la ley manda como derecho para los subordinados o dependientes.

Como señala Cuadros (2018) estos beneficios laborales son de acatamiento obligatorio y está estipulado por la regulación laboral peruana, siendo estos la gratificación, CTS, vacaciones, asignación familiar, seguros de vida, de salud y el SCTR junto al SENATI; que representan el pago adicional de 51.7% con base a la remuneración; se adecúan de acuerdo a los regímenes establecidos y a la actividad que desarrolla la compañía.

### **Aportaciones del empleador**

Estos beneficios cabe resaltar que solo son aplicables al régimen laboral de la actividad privada dentro de ellos los principales que destacan son:

*Asignación familiar*, según la (Ley N° 25129, 1989) le corresponde a los subordinados que tengan infantes hasta que cumplan 18 años y los que superen los 24, siempre que se encuentre en una institución superior de educación, reciben el 10% de la RMV;

*CTS*, con base en el (Decreto Supremo N°001-97-TR, 1997). Es una subvención social que se origina por salvaguardar la calidad de existencia del asalariado y de su estirpe, el cual se arraiga por el cese del trabajo; su depósito es por seis meses, pues es un beneficio cronológico.

*Gratificaciones*, según disposición de ley (Ley N° 27735, 2002). Es una contribución semestral; su importe es una remuneración básica y los importes que recibe

regularmente y voluntariamente el subordinado sin influir la modalidad del contrato; su abono es la inicial quincena, siempre que haya laborado los 6 meses anteriores, de no ser el caso se da un proporcional de su periodo de trabajo y si el cese es antes de las mismas fechas de entregas. Su abono se efectúa 2 veces al año hasta la quincena de Julio y Diciembre respectivamente.

*Vacaciones*, de acuerdo con el (Decreto Legislativo N° 173, 1991), es un pago que se realiza en conjunto con el pago mensual de haberse cumplido el año de labores; su periodo es de 30 días calendarios, no será vacaciones cuando sea por incapacidad por enfermedad o accidente, sus fechas serán fijadas por ambas partes en acuerdo, la cual su pago será efectuado antes de su inicio; estas son interrumpidas; sin embargo, si hay acuerdo mutuo podrá ser fraccionadas en quince días completos y la otra quincena se podrá dividir en dos semanas más, siempre que quede por escrito. Entonces las vacaciones son un beneficio fundamental para los trabajadores, que les permite descansar y recuperarse del desgaste físico y mental causado por sus labores normalmente después de un periodo de un año.

*Seguro de salud*, de acuerdo con (Ley N° 26790, 1997), es el beneficio que vela por reconocer el derecho del bienestar personal del subordinado ante el ingreso a los servicios de salud en instituciones públicas o privadas, esta cobertura de servicios de medicina profesional y sus derivados; tiene en cuenta a las personas afiliadas regulares o potestativos y sus derechohabientes; su aporte es del 9% del ingreso.

*Seguro de vida ley*, con base en (D.L. N° 688, 1991) es un resguardo agrupado que se da en favor de la pareja y de los descendientes o caso contrario a padres y hermanos menores de 18 años; este se puede cobrar cuando hay invalidez permanente por accidente sustituyendo el acto de fallecimiento o por incapacidad mental. En la actualidad es de efecto obligatorio y es asumido completamente por el empleador.

*SCTR*, en base a la (Ley N° 26790, 1997), este seguro es una cobertura complementaria del seguro de salud, vela por el bienestar de los colaboradores, en tanto, se origina por estar en una actividad productiva de alto riesgo, en este caso rubro la construcción; y por ende es responsabilidad de la empresa contratista, en la cual se cubre la prestación de salud en cuento a daños laborales y malestares, otra

otorgación es de pensiones ante invalidez estacional o definitiva o supervivientes y erogaciones de sepelio en la que se contrata con la ONP respectiva o empresas del rubro; su vigencia es temporal transitoria durante sus labores de riesgo.

### **Aportaciones del trabajador:**

Empleando las palabras de Valle, M (2023), en el blog de Buk señala que las personas que trabajan bajo el régimen laboral privado y se encuentran en planilla pertenecen a un trabajo formal, reciben un sueldo que está sujeto a descuentos legales, los cuales están regulados por la normativa laboral vigente. Aunque es el empleador el responsable de retenerlos y gestionarlos.

Algunos descuentos se deben evaluar dependiendo de la situación de cada trabajador, a continuación, se detallara cada uno de ellos:

*Aporte al Sistema Nacional de Pensiones*, según DL N° (19990) el trabajador que se acogió a este sistema, cada mes, se le debe retener, declarar y hacer el pago de este descuento por el concepto de pensión bajo el porcentaje del 13% del sueldo mensual.

*Aporte al Sistema Privado de Pensiones – SPP*, mediante el Decreto Supremo N° 054-97-EF Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el trabajador está afiliado a este sistema, el aporte se calcula sobre la remuneración del colaborador de la siguiente manera: 10% ingresa al fondo que él tiene, un porcentaje de acuerdo a la AFP afiliada que corresponde a la comisión por la administración del fondo y otro monto que va dirigido al seguro de invalidez y sobrevivencia.

*Impuesto a la renta de quinta categoría*, Ley del IR, Texto Único Ordenado aprobado por el Decreto Supremo N° 054-99-EF, es el monto que el empleador debe retener y pagar, se calcula en base a un año y posteriormente, se deduce un porcentaje del sueldo del colaborador cada mes, para declararlo en la PLAME y se toma en consideración no solo el sueldo, sino también las gratificaciones, bonificaciones, comisiones, entre otros conceptos que recibe el trabajador.

### **Empleo Informal**

En un comunicado de prensa el Banco Interamericano de Desarrollo BID (2015) refiriéndose a nivel de América Latina indica que la contratación formal de un trabajador representa el 39 % de la producción total, Según el estudio, los costos de formalizar a un empleado son demasiado altos en comparación con su rendimiento. En general, sumado este costo del 39 % de la producción total, junto con la alta rotación laboral, han generado bajos resultados a nivel de productividad y desempeño laboral. También compara los resultados sumando los costos laborales salariales y no salariales donde muestra que son un 50% mayor que el promedio de los países de la OCDE. Mostrando que los factores que contribuyen al empleo inestable son la baja inversión en capital humano y los altos costos laborales en comparación con la producción de los trabajadores lo que motiva grandemente la informalidad.

En cuanto al ámbito peruano citando a Gustavo Yamada y Pablo Labada (2021) en la revista Asesoría laboral Perú debate 2021, La pandemia de COVID-19 ha sacado a relucir entre tantos aspectos las diferentes falencias y vacíos en nuestra estructura económica y la sociedad peruana, incluida la alta informalidad laboral. Un mercado laboral predominantemente informal ha limitado muchísimo el buen desarrollo de las diferentes medidas implementadas para afrontar esta emergencia. La perspectiva actual no es favorable, ya que se presume que la tasa de informalidad laboral crezca alrededor del 80% antes que la situación economía regrese a su curso previo a la crisis. Este panorama nos refleja cómo se encuentra el Perú a nivel de informalidad laboral, exponiendo que cada individuo busca poder sobrevivir o subsistir.

### **¿Informalidad o desempleo?**

En el siglo XX la OIT se crea con el propósito de luchar contra los abusos por excesivos jornales y contra la explotación infantil. Nadie podría estar en desacuerdo con estos derechos que solo buscaban proteger. Si hablamos sobre los hechos actuales, los derechos mencionados anteriormente ya no son tan relevantes ya que la ley le esta dando atención a temas más monetarios como la remuneración mínima vital, los beneficios sociales y la protección contra el despido. El dilema radica cuando estos elementos impactan no sobre la protección ni salud del trabajador sino sobre el precio del trabajo que para la mayoría tiene mayor relevancia.

La gente podría creer que el estado al defender estos derechos protege al trabajador, pero lamentablemente esto tiene consecuencias; en otras palabras, imponer un salario mínimo genera una discrepancia por un lado la realidad habla del desempleo o la informalidad que están más presentes y por otro lado la legalidad donde vemos a las personas trabajando de acuerdo con todos los estándares y garantías de la ley pero claramente son minoritarias.

### **Lo pagado y lo percibido - diferencias**

Es de suma importancia resaltar las distinciones entre ser un empleado formal e informal: para hacer evidente estas diferencias podemos iniciar por la retribución económica, es decir lo que la empresa paga o dicho de otra manera invierte en el trabajador y lo que el trabajador percibe de manera directa. Partiendo de ahí podemos encontrar la preocupación de toda persona, especialmente si tiene pocos recursos, para saber la cantidad de dinero con lo que puede contar a fin de mes, más que como un número fijo, para tener una referencia si ese importe le será suficiente para satisfacer todas sus necesidades básicas.

Actuar de acuerdo a la legislación, hace notar que la referencia anterior sea muy notoria como para desalentar al empleador a generar empleo formal.

Solo para hacer énfasis de lo antes mencionado podríamos detallar los costos más relevantes y cotidianos que las empresas toman en consideración, serían: gratificaciones, seguro de salud, CTS, vacaciones y asignación familiar.

Según un artículo publicado en el diario Gestión (2014), la Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional (AFIN) estima que en el Perú los costos laborales no salariales son de alrededor del 59%, lo que significa que un empleador tendría que invertir aproximadamente S/ 1,630.00 mensuales por un trabajador que recibe el sueldo mínimo según contrato. También hay una comparación con los países vecinos de Chile, México y Colombia, donde sus porcentajes son del 31.7%, 36.4% y 53.5%, respectivamente. Para ilustrar mejor las estadísticas y exponerlo de una manera más clara podemos decir que el trabajador solo recibe aproximadamente 3/5 de lo que el empleador gasta por su contratación, lo que desalienta la formalidad

para el empleador por lo que gasta y en el caso del trabajador por el poco dinero que le ingresa fin de mes.

### **El estado y sus normas para combatir a los trabajadores informales**

Si hablamos de informalidad hablamos de evasión de impuestos, y por el nivel de contribuyentes hablaríamos de un importe bastante alto. Partiendo de esa premisa probablemente el estado peruano, dando más relevancia al problema fiscal en lugar del laboral, ha iniciado o aumentado las formas de combatir la informalidad, podríamos decir que en pocos casos mediante una mayor presión fiscal, mientras que en otros ha utilizado incentivos. Es innegable que las estrategias implementadas por el gobierno no han sido del todo efectivas al contrario podemos decir que ha sido poco efectivas pues el nivel de informalidad sigue aumentando.

El Estado ha ido creando diversas normas y en algunos casos modificando con el fin de fomentar la formalización de las empresa. La mayoría de estas leyes se encuentran en el Decreto Supremo N° 007-2008-TR, la famosa ley mype.

La ley mype crea un régimen de contratación especial tanto para la micro, pequeña y mediana empresa, que va adecuar sus categorías de acuerdo a sus niveles de ventas anuales. Pero si hablamos de manera general esta ley no ha sido tan efectiva, y esto se explica porque si bien en los casos de la Micro y pequeña empresa donde podemos observar una disminución de costos considerables, cuando hablamos de un cambio de categoría a nivel superior, los costos varían de manera exponencial es decir no hay un aumento gradual de los costos que afecten de manera proporcional con los ingresos que va obteniendo la empresa, en esta situación una UIT, puede generar el cambio de categoría pero no compensa el gasto que se tendría que asumir por los cambios en cuanto al tema laboral, alterando totalmente los costos y la ganancia o rentabilidad de la empresa. Entonces podemos concluir que esta ley y su adaptación atenuaron solo en parte el problema de la informalidad.

Definición conceptual de Estados Financieros:

Tal como refiere la International Accounting Standards Board (2015), según las NIIF para PYMES, explica que los estados financieros son una “representación

sistematizada de la situación financiera, el rendimiento financiero y los flujos de efectivo de una organización empresarial”.

Según Guajardo & Andrade (2012) Los estados financieros son informes que se crean registrando las transacciones de una empresa durante un período de tiempo. Estos informes serán representativos como un fin más que como un medio, porque su propósito fundamental es proporcionar información financiera económica y operacional de manera veraz y correcta.

Definición operacional de Estados Financieros:

También se les podría definir como informes financieros anuales, es la documentación procesada y analizada referida solamente a un ejercicio económico, dichos estados financieros son un gran respaldo y la base para la toma de decisiones. Para su elaboración y presentación se aplican los parámetros regulados por las Normas internacionales de información financiera NIIF. Para concluir podemos decir que los estados financieros tiene como objetivo informar sobre el desempeño económico de la empresa y sobre los cambios en su situación financiera; esta información debe servir de manera útil a una amplia gama de usuarios que necesiten evaluar los resultados de la misma para que según su necesidad tomen las decisiones pertinentes.

A continuación hacemos referencia a la conceptualización y operacionalización de las dimensiones e indicadores de la segunda variable:

Según Label et al. (2016), la intención de las normas financieras, es lograr que cualquier tercero que esté interesado, logre analizar y comprender los informes financieros de una empresa, independientemente si este guarda relación directa con la misma; es decir la información será accesible de evaluar para los fines que los terceros necesiten porque está elaborada bajo estándares generales contables sin que afecte su tipo de actividad o su ubicación geográfica.

Citando a Guajardo & Andrade (2012) para que la contabilidad financiera cumpla con sus objetivos se establecieron estándares de información financiera donde se señaló que debe cumplir con cuatro características esenciales como son: oportunidad,

relevancia, comprensibilidad y confiabilidad para que los resultados sirvan de manera útil y eficaz para la toma de decisiones.

#### *Normas Internacionales de Información Financiera*

Desde la posición de Ernst & Young (2015) las normas internacionales de información financiera denominadas NIIFS, se confeccionaron por el *International Accounting Standards Board (IASB)*, y por primera vez se implementan durante el año 2005. Prácticamente se pasó de los PCGA a las NIIFs y esta variación se extendió buscando una mayor comparabilidad y transparencia de la información financiera, es decir a través de estas nuevas prácticas contables se podría tener un mejor acceso a los mercados de capitales porque estaríamos hablando de un lenguaje colectivo global, que serviría para conectar con otros usuarios o entidades empresariales que también buscan o tienen objetivos afines como organización.

Durante el proceso de convergencia de las NIIFS el Perú no fue ajeno y aplico desde el año 2011 empezando por las empresas que estaban bajo el control de la Superintendencia del mercado de valores todos ellos estaban obligados a cumplir y emitir su información bajo las NIIFS; y en posteriores años recomendaron continuar este camino a las otras empresas.

Como explica el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad, la aplicación de las NIIFS para las empresas, es de suma importancia porque, según “(...) aprecian los requerimientos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar que se refieren a las transacciones y los sucesos que son importantes en los estados financieros, con propósito de información general.” (International Accounting Standards Board, 2015, p. 7). Es decir como se ha indicado en los párrafos anteriores a través de la aplicación de estas normas se busca un estándar común y estándar generalizado para un análisis accesible de cualquier tercero interesado y con parámetros que sean reconocidos a nivel internacional.

#### NIIF para PYMES

Durante el año 2009, la IASB publica para las PYMES las Normas Internacionales de Información Financiera, estas se fundamentan en las definiciones de NIIF

completas creando modificaciones pertinentes que cubrirán las necesidades para los estados financieros de las PYMES y su relación costo-beneficio. La norma también establece que para estas empresas su fin primordial es mostrar sus resultados para usuarios externos, según (International Accounting Standards Board, 2015, 1.3).

Su aplicación en el Perú inicia desde el año 2011 con la resolución N° 045-2010-EF/94, e incluyeron de manera obligatoria a las empresas que no están obligadas públicamente a rendir cuenta. Cabe señalar que aún muchas de las empresas Mypes no están cumpliendo con la aplicación de la normativa, pues no todos los profesionales contables están bien capacitados o conocen la aplicación correcta de dichas normas.

Según Colegio de Contadores Públicos de Lima (2017) practicar el uso de las NIIF, podrá permitir sobre todo a las empresas mypes una mayor entrada para acceder a los créditos, gestionar su incremento de capital e inversiones, y de ser necesario poder afrontar una auditoria con menos carga de trabajo porque no se estaría aplicando las NIIF completas, es decir reduciríamos tiempo y recursos pero obtendríamos los resultados necesarios y cumpliendo la normativa.

De acuerdo a la norma a continuación se detallara los estados con la información a presentar:

#### Estado de Situación Financiera

Según la International Accounting Standards Board (2015) a este estado también se le llama balance y contempla los activos, pasivos y patrimonio de una organización, esta información esta medida dentro de un periodo específico (NIIF para las PYMES: 2015, 4.1).

#### Estado de Resultados Integrales

Según la International Accounting Standards Board (2015) para este estado la empresa podrá presentar sus resultados integrales totales en: a) un resultado integral único en el cual mostrara todas las partidas ejecutadas en ese periodo; o b) en dos estados, el primero de resultados y otro de resultados integrales, cada uno mostrará sus partidas de ingresos y gastos también del periodo que estuviera

trabajando tal como establece la normativa (NIIF para las PYMES: 2015)

#### Estado de Cambios en el Patrimonio Neto

Según la International Accounting Standards Board (2015) este estado financiero su objetivo es exponer los resultados del período trabajado, así también cambios o efectos por corrección o por cambios en las políticas contables. Otro detalle importante es que muestra la distribución de utilidades y/o dividendos que le corresponden a los dueños de la organización, es decir muestra todo lo relacionado a al patrimonio y sus cambios dentro de ese periodo (NIIF para las PYMES: 2015, 6.2).

#### Estado de Flujos de Efectivo

Este estado es muy importante porque según International Accounting Standards Board (2015) aquí se muestran las operaciones y son clasificadas de acuerdo a su tipo de actividad como puede ser de inversión, de operación y de financiamiento, es decir todo lo relacionado al flujo de su efectivo y equivalente de efectivo y lo que ha variado durante ese periodo (NIIF para las PYMES: 2015)

#### **Análisis de estados financieros para la toma de decisiones**

Según Palomares & Peset (2015), al hablar acerca del análisis financiero resalta la importancia de su contribución para una toma de decisiones correctas, decisiones que permitirán plantear soluciones, buscar técnicas y herramientas que al ser ejecutadas permitirán a la organización responder a sus necesidades más relevantes en busca de crecimiento económico, proyectando nuevos objetivos.

Cuando hablamos de la toma de decisiones, podemos iniciar citando a la real academia española donde expresa que “las decisiones son conclusiones que se toma o se da en una cosa dudosa” (RAE, 2017), entonces diríamos que cada día tomamos decisiones sobre diferentes hechos y estas decisiones están orientadas a obtener un resultado favorable, llevándolo al tema contable podemos decir que tomar decisiones sobre una empresa implica buscar mejoras o corregir falencias para que la entidad tenga el logro de sus objetivos.

De acuerdo a Garza, et al. (2016) las decisiones que se toman dentro del mundo

empresarial se vuelven más complicadas donde se deben evaluar diversos parámetros, recordemos que vivimos en una economía cambiante y esto ha provocado que tomar decisiones erróneas por un mal análisis o porque los resultados también tienen errores, provocaría pérdida de oportunidades y crecimiento para la organización a manera general, incluso estaríamos hablando de un retroceso económico.

Como dice Guajardo & Andrade (2012) diariamente afrontamos planes y proyectos y para ello debemos tomar buenas decisiones. De la misma forma sucede cuando hablamos de una empresa, y donde radica este punto de quiebre para que estas decisiones nos lleven al éxito o al fracaso va depender de la información adecuada una información correcta y oportuna.

Según Salazar Yamada (2010), para tomar una decisión, es necesario parar y no actuar de manera impulsiva, analizar la situación y reflexionar sobre el objetivo deseado. Luego, se debe buscar información y trabajarla con las personas de interés para elegir la mejor opción entre las opciones que tenemos. Si estamos seguros del respaldo de la información debemos defender nuestros puntos objetivos y tener firmeza para tomar y ejecutar nuestras decisiones.

Para concluir podemos coincidir con los autores sobre la gestión empresarial y su evolución con el pasar de los años, ahora buscan ser superiores tomando buenas y asertivas decisiones que elevarán la eficiencia y rentabilidad de la empresa. Podemos decir entonces que la toma de decisiones correctas en el mundo empresarial va permitir desarrollar herramientas para mejorar la productividad para cumplir sus objetivos a corto y a largo plazo y mejorar su crecimiento económico.

### **Operacionalización.de las variables**

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
Costos Laborales	Costos laborales salariales	RMV	1,2,3,4
		Régimen C.C.	5,6,7,8
	Costos laborales no salariales	Aportaciones del empleador	9,10,11,12,13,14
		Aportaciones del trabajador	15,16

		Informalidad o desempleo	17,18,19
	Empleo informal	Lo pagado y lo percibido	20,21
		Normativa peruana Ley Mype	22,23,24
Estados financieros	Resultados del Ejercicio	Evaluación de resultados	25,26,27,28,29,30
		Toma de decisiones	31,32,33,34,35

En cuanto a la hipótesis es la siguiente: Los costos laborales bien aplicados impactan en los EE. FF. de forma favorable en la empresa Corporación Laiza SAC- Chimbote 2023.

El Objetivo General: fue evaluar los costos laborales y su impacto en los EE.FF. de la empresa Corporación Laiza SAC – Chimbote – 2023 y sus Objetivos específicos planteados fueron: a) Determinar el registro actual de los costos laborales de acuerdo a las normas y derechos del personal de la empresa Corporación Laiza SAC Chimbote -2023. b) Examinar las posibles causas de la omisión de los costos laborales al año 2023, de la empresa Corporación Laiza SAC Chimbote -2023. c) Examinar los estados financieros al año 2023 para evaluar si los costos laborales fueron bien aplicados y afectaron los resultados obtenidos de la empresa Corporación Laiza SAC Chimbote -2023. d) Sugerir la aplicación de algunas estrategias para un mejor manejo y registro de los costos laborales y determinar EE.FF. reales, razonables y significativos de la empresa Corporación Laiza SAC.

## 2. Metodología.

### Tipo. y diseño de investigación

#### TIPO DE INVESTIGACION.

El tipo de investigación fue descriptiva.

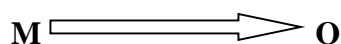
Como señalan Hernández, Fernández, & Baptista (2014) Los estudios descriptivos tienen como objetivo determinar las características, propiedades y perfiles de individuos, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se evalúa. Es decir, el estudio como su nombre lo indica fue descriptivo y permitió conocer las situaciones y características sobre las que se desarrollan las variables en estudio de la empresa corporación Laiza SAC –Chimbote 2023

#### DISEÑO DE LA INVESTIGACION:

El diseño fue No experimental:

Como expresan Hernández & Mendoza (2018) cuando hablamos de diseño no experimental estamos referidos a que no se vulnera el comportamiento de los constructos, su principal cualidad es examinarlos en su escenario real, sin alteración alguna. En relación a esta definición, esta investigación no varió el comportamiento de las variables, no hubo manipulación se observó tal como se muestra dentro de su realidad y sus informes del año 2023.

Se representa así:



M = Una muestra, la empresa objeto de estudio.

O = Observación de la variable: Costos Laborales.

### Población y muestra

#### POBLACION

Citando a Carrasco (2019), sostiene que la población es todas las partes que componen el espacio geográfico y es donde se lleva a cabo el trabajo de investigación. Por lo tanto, se establece que la población es todas las partes que componen el espacio geográfico y es donde se lleva a cabo el trabajo de

investigación. En este estudio la población la conformaron 45 trabajadores de la empresa Corporación Laiza SAC- Chimbote 2023.

#### MUESTRA:

Según Hernández & Mendoza (2018) para explicar la muestra el cual viene hacer un subgrupo significativo del grupo poblacional, este grupo seleccionado es el encargado de brindar su discernimiento y en base a sus apreciaciones se narrarán los hallazgos más resaltantes. La muestra no probabilística, para esta investigación está compuesta por 15 trabajadores de la empresa Corporación Laiza SAC- Chimbote 2023.

#### **Técnicas e instrumentos de investigación:**

##### TECNICA

De acuerdo a Carrasco (2019), es la forma para averiguar la información que desea obtener el autor del trabajo de investigación, debe tener características como versátil sencilla pero sin perder la objetividad de la información recepcionada. La técnica que se usó para el presente estudio fue la encuesta porque se interrogó para conocer la perspectiva de los trabajadores escogidos como muestra.

##### INSTRUMENTO

Para este estudio se utilizó como instrumento el cuestionario; el cual estuvo formulado con varios ítems relacionados a las dimensiones e indicadores de las variables de forma ordenada y específica basadas en el conocimiento y percepción de cada individuo, Este instrumento fue validado por juicio de expertos, por tres especialistas en el tema.

#### **Procesamiento y análisis de la información:**

##### PROCESAMIENTO:

Luego de haber recopilado la información se procesó a través de las herramientas tecnológicas y computacionales hechas con bases de datos y hojas de cálculo (Excel), Así con estos resultados pudimos obtener las tablas estadísticas.

##### ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

En lo que respecta al análisis de datos, implicó el proceso de identificación y extracción de información para ello se empleó tablas de frecuencia, con el fin de presentar la información procesada lo que permitió desagregar la información en frecuencias.

### 3. Resultados

Tabla 1

*La empresa ingresa a planilla a todo el personal que requiere de acuerdo al nivel de producción.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	3	20%
Casi siempre	3	20%
Siempre	9	60%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

#### **Interpretación:**

Resultados de la tabla 1, podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron que siempre la empresa ingresa a planilla al personal que requiere de acuerdo al nivel de producción, un 20% expresaron que algunas veces y otro 20% dijeron que casi siempre.

Tabla 2

*Los trabajadores cumplen con la jornada de trabajo de 48 horas semanales y recibe pagos por horas extras de acuerdo a la normativa.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	3	20%
Casi siempre	6	40%
Siempre	6	40%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 2, podemos apreciar que el 40% de los encuestados manifestaron que siempre los trabajadores cumplen con la jornada de trabajo de 48 horas semanales y recibe pagos por horas extras de acuerdo a la normativa, otro 40% expresaron que casi siempre y un 20% dijeron que algunas veces.

Tabla 3

*La empresa declara las remuneraciones reales y figuran en la boleta del trabajador.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	13%
Algunas veces	1	7%
Casi siempre	0	0%
Siempre	12	80%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 3, podemos apreciar que el 80% de los encuestados manifestaron que siempre la empresa declara las remuneraciones reales y figuran en la boleta del trabajador, un 13% opino que casi nunca y el 7% expresaron que algunas veces.

Tabla 4

*La empresa maneja un plan de procedimientos para contratar al personal idóneo para los puestos requeridos.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	2	13%
Casi nunca	2	13%
Algunas veces	5	33%
Casi siempre	6	40%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 4, podemos apreciar que el 40% de los encuestados manifestaron que casi siempre la empresa maneja un plan de procedimientos para contratar al personal idóneo para los puestos requeridos, un 33% opino que algunas veces, un 13% expreso que nunca y otro 13% expresaron que casi nunca.

Tabla 5

*Cree que hay un buen manejo de los costos remunerativos de los trabajadores directos de producción (RCC).*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	20%
Algunas veces	9	60%
Casi siempre	3	20%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 5, podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron que algunas veces cree que hay un buen manejo de los costos remunerativos de los trabajadores directos de producción (RCC), un 20% expresaron que casi nunca y otro 20% casi siempre.

Tabla 6

*Maneja la empresa el ingreso a planilla el número de trabajadores del RCC, de acuerdo al nivel de producción.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	3	20%
Casi siempre	12	80%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 6, podemos apreciar que el 80% de los encuestados manifestaron que casi siempre la empresa maneja el ingreso a planilla el número de trabajadores del RCC, de acuerdo al nivel de producción, y un 20% expresaron que algunas veces.

Tabla 7

*La mano de obra directa siempre es incluida en planilla con el RCC.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	6	40%
Casi siempre	4	27%
Siempre	5	33%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 7, podemos apreciar que el 40% de los encuestados manifestaron que algunas veces la mano de obra directa siempre es incluida en planilla con el RCC, un 33% expreso que siempre y un 27% expreso que casi siempre.

Tabla 8

*El trabajador del RCC está satisfecho con su puesto y salario dentro de la empresa.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	6	40%
Casi siempre	9	60%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 8, podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron que casi siempre el trabajador del RCC está satisfecho con su puesto y salario dentro de la empresa, y un 40% cree que algunas veces.

Tabla 9

*La empresa paga y reconoce las vacaciones de manera correcta, y oportuna al personal que no se encuentra dentro del régimen CC.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	3	20%
Casi nunca	12	80%
Algunas veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 9, podemos apreciar que el 80% de los encuestados manifestaron que casi nunca la empresa paga y reconoce las vacaciones de manera correcta, y oportuna al personal que no se encuentra dentro del régimen CC, y un 20% cree que nunca.

Tabla 10

*La empresa paga y reconoce la CTS de manera correcta, y oportuna al personal que no se encuentra dentro del régimen CC.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	3	20%
Casi nunca	12	80%
Algunas veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 10, podemos apreciar que el 80% de los encuestados manifestaron que casi nunca la empresa paga y reconoce la CTS de manera correcta, y oportuna al personal que no se encuentra dentro del régimen CC, y un 20% cree que nunca.

Tabla 11

*La empresa paga y reconoce las gratificaciones de manera correcta, y oportuna al personal que no se encuentra dentro del régimen CC.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	13	87%
Algunas veces	2	13%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 11, podemos apreciar que el 87% de los encuestados manifestaron que casi nunca la empresa paga y reconoce las gratificaciones de manera correcta, y oportuna al personal que no se encuentra dentro del régimen CC, y un 13% cree que algunas veces.

Tabla 12

*La empresa contrata de manera oportuna el SCTR para todos los trabajadores que corren algún riesgo.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi siempre	6	40%
Siempre	9	60%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 12, podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron que siempre la empresa contrata de manera oportuna el SCTR para todos los trabajadores que corren algún riesgo y un 40% cree que casi siempre.

Tabla 13

*Los trabajadores están cubiertos cada mes por el seguro Vida Ley.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	3	20%
Casi nunca	7	47%
Algunas veces	5	33%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 13, podemos apreciar que el 47% de los encuestados manifestaron que casi nunca los trabajadores están cubiertos cada mes por el seguro Vida Ley, un 33% expreso que algunas veces y un 20% expreso que nunca.

Tabla 14

*Los trabajadores tienen capacitaciones por parte de la empresa para puestos que así lo requieran.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	3	20%
Casi nunca	3	20%
Algunas veces	8	53%
Casi siempre	1	7%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 14, podemos apreciar que el 53% de los encuestados manifestaron que algunas veces los trabajadores tienen capacitaciones por parte de la empresa para puestos que así lo requieran, un 20% expreso que nunca, otro 20% expreso que casi nunca y un 7% casi siempre.

Tabla 15

*El trabajador no presenta queja por los descuentos originados de sus ingresos.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	20%
Algunas veces	6	40%
Casi siempre	6	40%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 15, podemos apreciar que el 40% de los encuestados manifestaron que algunas veces el trabajador no presenta queja por los descuentos originados de sus ingresos, otro 40% expreso que casi siempre y un 20% expreso que casi nunca.

Tabla 16

*Hay trabajadores que prefieren no ingresar a planilla y evitar los descuentos.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	3	20%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	10	67%
Casi siempre	2	13%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 16, podemos apreciar que el 67% de los encuestados manifestaron que algunas veces hay trabajadores que prefieren no ingresar a planilla y evitar los descuentos, un 20% expreso que nunca y un 13% expreso que casi siempre.

Tabla 17

*La empresa da la posibilidad que el personal pueda decidir su ingreso a planilla.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	6	40%
Casi nunca	6	40%
Algunas veces	3	20%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 17, podemos apreciar que el 40% de los encuestados manifestaron que nunca la empresa da la posibilidad que el personal pueda decidir su ingreso a planilla, otro 40% expreso que casi nunca y un 20% expreso que algunas veces.

Tabla 18

*Están de acuerdo los trabajadores, en ingresar al régimen laboral que la ley exige de acuerdo a su puesto de trabajo.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	12	80%
Casi siempre	3	20%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 18, podemos apreciar que el 80% de los encuestados manifestaron que algunas veces los trabajadores están de acuerdo, en ingresar al régimen laboral que la ley exige de acuerdo a su puesto de trabajo y un 20% expreso que casi siempre.

Tabla 19

*Hay trabajadores que hacen acuerdos internos sobre su relación laboral.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	3	20%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	10	67%
Casi siempre	2	13%
Siempre		
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 19, podemos apreciar que el 67% de los encuestados manifestaron que algunas veces hay trabajadores que hacen acuerdos internos sobre su relación laboral, un 20% expreso que nunca y un 13% expreso que casi siempre.

Tabla 20

*El pago para el personal fuera de planilla se da de manera oportuna.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	2	13%
Casi nunca	4	27%
Algunas veces	9	60%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 20, podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron que algunas veces el pago para el personal fuera de planilla se da de manera oportuna, un 27% expreso que casi nunca y un 13% expreso que nunca.

Tabla 21

*Cumple el personal fuera de planilla un horario de 8 horas y su capacidad de producción compensa su salario.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	1	7%
Casi nunca	4	27%
Algunas veces	10	67%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 21, podemos apreciar que el 67% de los encuestados manifestaron que algunas veces el personal fuera de planilla cumple un horario de 8 horas y su capacidad de producción compensa su salario, un 27% expreso que casi nunca y un 7% expreso que nunca.

Tabla 22

*Las normas como la ley Mype benefician al trabajador.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	3	20%
Casi nunca	3	20%
Algunas veces	9	60%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 22, podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron que algunas veces las normas como la ley Mype benefician al trabajador, un 20% expreso que nunca y otro 20% expreso que casi nunca.

Tabla 23

*Las normas como la ley Mype benefician al empleador.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	6	40%
Casi siempre	9	60%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 23, nos arroja un resultado donde un 60% de los encuestados manifestaron, casi siempre las normas como la ley Mype benefician al empleador y un 40% expreso que algunas veces.

Tabla 24

*Las instituciones de Sunafil y Sunat colaboran para mejorar la relación trabajador y empleador.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	8	53%
Algunas veces	5	33%
Casi siempre	2	13%
Siempre	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 24, podemos apreciar que el 53% de los encuestados manifestaron que casi nunca las instituciones de Sunafil y Sunat colaboran para mejorar la relación trabajador y empleador, un 33% expreso algunas veces y un 13% expreso que casi siempre.

Tabla 25

*A nivel de rendimiento económico del año 2023 ha sido productivo y lucrativo para la empresa.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indiferente	3	20%
De acuerdo	9	60%
Totalmente de acuerdo	3	20%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 25, podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron que está de acuerdo sobre el nivel de rendimiento económico del año 2023 si ha sido productivo y lucrativo para la empresa, un 20% expreso que está totalmente de acuerdo y otro 20% expreso que es indiferente.

Tabla 26

*Los costos de la mano y la cantidad del personal son proporcionales al nivel de producción de la empresa.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	12	80%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	3	20%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 26, podemos apreciar que el 80% de los encuestados manifestaron que están en desacuerdo sobre los costos de la mano y la cantidad del personal son proporcionales al nivel de producción de la empresa y un 20% expreso que está de acuerdo.

Tabla 27

*El impacto de los costos laborales en relación a la mano de obra para la prestación del servicio es significativo para el año 2023.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	7%
Indiferente	5	33%
De acuerdo	6	40%
Totalmente de acuerdo	3	20%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 27, podemos apreciar que el 40% de los encuestados manifestaron que están de acuerdo sobre el impacto de los costos laborales en relación a la mano de obra para la prestación del servicio es significativo para el año 2023, un 33% es indiferente, un 20% está totalmente de acuerdo y un 7% expreso que está en desacuerdo.

Tabla 28

*El desempeño del personal cumplió con las expectativas y lo proyectado para lograr los objetivos planteados por la empresa para el año 2023.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indiferente	3	20%
De acuerdo	9	60%
Totalmente de acuerdo	3	20%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 28, podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron que están de acuerdo sobre el desempeño del personal si cumplió con las expectativas y lo proyectado para lograr los objetivos planteados por la empresa para el año 2023, un 20% es indiferente y otro 20% expreso que está totalmente de acuerdo.

Tabla 29

*Referente al nivel de producción en relación a los costos laborales, hubo un mejor impacto para el año 2023.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	9	60%
Indiferente	3	20%
De acuerdo	3	20%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 29, podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron que están en desacuerdo referente al nivel de producción en relación a los costos laborales, hubo un mejor impacto para el año 2023, un 20% es indiferente y otro 20% expreso que está de acuerdo.

Tabla 30

*El rendimiento financiero del año 2023 ha sido rentable para la empresa y su mejora a miras del año 2024.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	20%
Indiferente	1	7%
De acuerdo	11	73%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 30, podemos apreciar que el 73% de los encuestados manifestaron que están de acuerdo sobre el rendimiento financiero del año 2023 ha sido rentable para la empresa y su mejora a miras del año 2024, un 20% está en desacuerdo y un 7% es indiferente.

Tabla 31

*Los costos laborales de la mano de obra directa e indirecta fueron proporcionales a la rentabilidad de la empresa.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indiferente	3	20%
De acuerdo	9	60%
Totalmente de acuerdo	3	20%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 31, podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron que están de acuerdo sobre los costos laborales de la mano de obra directa e indirecta fueron proporcionales a la rentabilidad de la empresa, un 20% es indiferente y otro 20% expreso que está totalmente de acuerdo.

Tabla 32

*Omitir y no registrar los costos laborales en su totalidad afecta la toma de decisiones para mejorar el nivel de producción.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indiferente	3	20%
De acuerdo	2	13%
Totalmente de acuerdo	10	67%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 32, podemos apreciar que el 67% de los encuestados manifestaron que están totalmente de acuerdo sobre omitir y no registrar los costos laborales en su totalidad afecta la toma de decisiones para mejorar el nivel de producción, un 20% es indiferente y un 13% expreso que está de acuerdo.

Tabla 33

*La inversión en mano de obra cumplió con lo presupuestado de acuerdo a las expectativas de la empresa y se vio reflejado en la puntualidad de los pagos.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	20%
En desacuerdo	9	60%
Indiferente	3	20%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 33, podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron que están en desacuerdo sobre la inversión en mano de obra cumplió con lo presupuestado de acuerdo a las expectativas de la empresa y se vio reflejado en la puntualidad de los pagos, un 20% está totalmente en desacuerdo y otro 20% expreso que es indiferente.

Tabla 34

*Es complicado contratar personal idóneo y necesario y al mismo tiempo cumplir con la normativa legal sobre los derechos laborales.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indiferente	2	13%
De acuerdo	10	67%
Totalmente de acuerdo	3	20%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 34, podemos apreciar que el 67% de los encuestados manifestaron que está de acuerdo sobre si es complicado contratar personal idóneo y necesario y al mismo tiempo cumplir con la normativa legal sobre los derechos laborales, un 20% está totalmente de acuerdo y un 13% expreso que es indiferente.

Tabla 35

*Gestionar un manual de procedimiento para tener un mejor control de los gastos y los costos invertidos va mejorar la inversión y la reducción de costos laborales.*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indiferente	2	13%
De acuerdo	3	20%
Totalmente de acuerdo	10	67%
Total	15	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Resultados de la tabla 35, podemos apreciar que el 67% de los encuestados manifestaron que está totalmente de acuerdo sobre gestionar un manual de procedimiento para tener un mejor control de los gastos y los costos invertidos va mejorar la inversión y la reducción de costos laborales, un 20% está de acuerdo, un 13% expreso es indiferente.

#### **4. Análisis y discusión:**

4.1 Tomando como referencia el objetivo general, presentamos nuestros resultados de la tabla 3, en donde podemos apreciar que el 80% de los encuestados manifestaron que siempre la empresa declara las remuneraciones reales y figuran en la boleta del trabajador, un 13% opino que casi nunca y el 7% expresaron que algunas veces. Asimismo los resultados de la tabla 5 donde se aprecia que el 60% de los encuestados manifestaron que algunas veces cree que hay un buen manejo de los costos remunerativos de los trabajadores directos de producción (RCC), un 20% expresaron que casi nunca y otro 20% casi siempre. En la tabla 27, podemos apreciar que el 40% de los encuestados manifestaron que están de acuerdo sobre el impacto de los costos laborales en relación a la mano de obra para la prestación del servicio es significativo para el año 2023, un 33% es indiferente, un 20% está totalmente de acuerdo y un 7% expreso que está en desacuerdo. Por otro lado, contrastando con los resultados de Sánchez (2024), podemos afirmar que los resultados guardan mucha coincidencia con el autor, puesto que sus resultados determinaron que los trabajadores tienen cierto conocimiento de la ley laboral pero también existe una falta de criterio para el cálculo del Costo laboral, también concluye que los costos laborales tuvieron un impacto alto en la rentabilidad. También comparando con el análisis de Arteaga & Cindy (2022), sobre la auditoria de costos laborales y su incidencia directa sobre la gestion Gerencial, sus resultados demostraron que si existe una gran influencia, puesto que no existe un control adecuado sobre la productividad laboral en mas del 50% de las empresas estudiadas, por ende tuvo aplicacion de medidas gerenciales y operaciones a corto plazo erroneas.

La situación actual del rubro de Construcción demuestra la importancia que tiene evaluar sus costos laborales y su verdadera inversión dentro de la prestación del servicio. Para la empresa Corporación Laiza en el año 2023, la empresa no muestra al 100% sus costos laborales reales, se ha omitido la información generando un desbalance económico pues no han sido reflejados con su valor razonable y por ende el impacto en sus Estados Financieros tiene un valor representativo es decir mostrara resultados erróneos, imprecisos perjudicando la gestión y por ende imposible tomar

decisiones eficientes orientadas a mejorar la productividad y crecimiento de la empresa; este problema también podría originar problemas tributarios y laborales, porque cada día el estado está en permanente búsqueda del cumplimiento de las normas y la omisión formal de estos gastos solo generaría para la empresa más pérdida adicional a los gastos omitidos y no representados a través del centro de costos.

4.2 De acuerdo a nuestro objetivo específico 1, se muestra los siguientes resultados, en la tabla 1, podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron que siempre la empresa ingresa a planilla al personal que requiere de acuerdo al nivel de producción, un 20% expresaron que algunas veces y otro 20% dijeron que casi siempre. También observamos la tabla 4, donde podemos apreciar que el 40% de los encuestados manifestaron que casi siempre la empresa maneja un plan de procedimientos para contratar al personal idóneo para los puestos requeridos, un 33% opino que algunas veces, un 13% expreso que nunca y otro 13% expresaron que casi nunca. Y para complementar con la tabla 7, podemos apreciar que el 40% de los encuestados manifestaron que algunas veces la mano de obra directa siempre es incluida en planilla con el RCC, un 33% expreso que siempre y un 27% expreso que casi siempre. Para este objetivo se contrasto con los resultados de Flores & Ignacio (2023), donde los autores demostraron que existe una relación altamente significativa y positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, concluyendo que la empresa debe tener estructura y procedimientos para la contratación de personal adecuado y necesario.

Hablar sobre el registro de los costos laborales de acuerdo a las normas y derechos laborales es hablar sobre la gestión de recursos humanos, con un contexto interno en base a una estructura y cultura empresarial para determinar el conjunto de acciones, procesos o diligencias de trámites que se realizaran con la finalidad de organizar el proceso de implementación de cada puesto de trabajo dentro de un entorno laboral, legal y tributario, buscando de manera principal lograr los objetivos presupuestales y económicos de la empresa para un corto y largo plazo.

4.3 Siguiendo con el objetivo específico 2 del estudio, presentamos a continuación

los resultados de la tabla 16, donde podemos apreciar que el 67% de los encuestados manifestaron que algunas veces hay trabajadores que prefieren no ingresar a planilla y evitar los descuentos, un 20% expreso que nunca y un 13% expreso que casi siempre. Revisando la tabla 19, podemos apreciar que el 67% de los encuestados manifestaron que algunas veces hay trabajadores que hacen acuerdos internos sobre su relación laboral, un 20% expreso que nunca y un 13% expreso que casi siempre, también se muestra la tabla 34, donde apreciamos que el 60% de los encuestados manifestaron que están en desacuerdo sobre la inversión en mano de obra cumplió con lo presupuestado de acuerdo a las expectativas de la empresa y se vio reflejado en la puntualidad de los pagos, un 20% está totalmente en desacuerdo y otro 20% expreso que es indiferente. En contraste con Shicchi (2022) sobre sus resultados obtenidos donde concluye que la empresa no tiene bien definida la estructura de su costo laboral y que su gestión de planificación y pagos no está funcionando adecuadamente por ende están haciendo un mal cálculo de sus costos laborales por ende expresamos que los resultados guardan coincidencia con el autor. Comparando también coincidimos con los resultados de Vela & Casas (2022), donde concluyeron que gestionar políticas y prácticas de responsabilidad social aumentaría el compromiso y motivación de los trabajadores para con la empresa y por ende con la búsqueda de sus objetivos.

En nuestra realidad socioeconómica actual no es difícil entender que hay trabajadores preocupados por su economía los cuales deciden o evitan ingresar formalmente a la planilla donde laboran porque quieren evitar los descuentos que afectan su remuneración a fin de mes. Ahí es donde parte la discrepancia de hacer lo correcto, porque como empleadores están obligados a su registro formal, pero como trabajadores se entiende su punto de vista aun cuando para ellos existe otros beneficios que de alguna manera compensaría esa retención, creo que la falta de información también podría alimentar esa idea de la informalidad. También podríamos hablar que actualmente el estado peruano a través de la creación de la Ley de la Microempresa busca incentivar la formalidad y el registro total de los trabajadores pero en este caso son también estos últimos los que creen que la ley beneficia en mayor medida al empleador y también al estado a través de la

recaudación de los impuestos por planillas, es decir el trabajador se siente el vulnerado y solo busca encontrar un mejor beneficio siempre económico.

4.4. Con respecto al objetivo específico 3, mostramos los resultados de la tabla 25, donde el 60% de los encuestados manifestaron que está de acuerdo sobre el nivel de rendimiento económico del año 2023 si ha sido productivo y lucrativo para la empresa, un 20% expreso que es indiferente y otro 20% expreso que está totalmente de acuerdo. También observamos la tabla 29, donde podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron que están en desacuerdo referente al nivel de producción en relación a los costos laborales, hubo un mejor impacto para el año 2023, un 20% es indiferente y otro 20% expreso que está de acuerdo. Y a través de los resultados de la tabla 33, podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron que están en desacuerdo sobre la inversión en mano de obra cumplió con lo presupuestado de acuerdo a las expectativas de la empresa y se vio reflejado en la puntualidad de los pagos, un 20% está totalmente en desacuerdo y otro 20% expreso que es indiferente. Comparamos los resultados con lo expresado por Asian, Josting, & María (2022), donde concluyeron que los costos laborales afectan a la disminución de la liquidez de la empresa observando que a mayor remuneración y gastos relacionados menor efectivo y equivalente de efectivo demostrando que la inadecuada y escasa aplicación de tratamiento de los costos laborales afecta los resultados a nivel de liquidez. Comparando también los resultados con los de Carvacho (2021), concidimos con sus conclusiones donde expresa que las organizaciones necesitan mejorar el retorno de su inversión en las personas que emplean, además de reafirmar que recursos humanos es el activo fundamental en la organización representando el factor clave del éxito o el fracaso de la misma. También se quiere incluir los resultados de Ruiz (2021), donde concluye que la empresa paso de Régimen General a Régimen Mype obteniendo un 16% reducción en sus costos laborales beneficiando a la empresa que obtuvo mejores Utilidades.

Como se explicaba en el objetivo anterior hablar de una buena gestión de los Recursos Humanos, acompañado de políticas y procedimientos adecuados, va a redundar en la obtención de liquidez para la empresa, otorgándole estabilidad

económica, eficiencia y competitividad, objetivos principales como parte de una economía y un rubro tan competitivo actualmente.

4.5 Para finalizar el análisis de nuestro objetivo específico 4, observamos los resultados de la tabla 14, donde podemos apreciar que el 53% de los encuestados manifestaron que algunas veces los trabajadores tienen capacitaciones por parte de la empresa para puestos que así lo requieran, un 20% expreso que nunca, otro 20% expreso que casi nunca y un 7% casi siempre. En la tabla 32, también apreciamos que el 67% de los encuestados manifestaron que están totalmente de acuerdo sobre omitir y no registrar los costos laborales en su totalidad afecta la toma de decisiones para mejorar el nivel de producción, un 20% es indiferente y un 13% expreso que está de acuerdo. Y en la tabla 35, podemos apreciar que el 67% de los encuestados manifestaron que está totalmente de acuerdo sobre gestionar un manual de procedimiento para tener un mejor control de los gastos y los costos invertidos va mejorar la inversión y la reducción de costos laborales, un 20% está de acuerdo, un 13% expreso es indiferente. En contraste con los resultados de Sánchez (2024) de acuerdo a su resultado y el alto impacto de los costos laborales en la rentabilidad, como recomendación sugiere mejorar la eficiencia operativa con capacitación y tecnología para reducir los gastos fluctuantes, priorizando la seguridad laboral y la retención del personal. En comparación también sobre los resultados de Flores & Ignacio (2023), donde demostraron la relación altamente significativa y positiva entre la gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral, plantearon estrategias para mejorar la evaluación y capacitación para un personal adecuado y también sugirió elaborar un plan de Gestión de recursos humanos. En contraste también con Sampen (2023), coincidimos en su resultado donde concluye que cuanto mejor se gestione el talento humano mayor será el nivel de competencia de las empresas, también recomendó gestionar un área de recurso humanos, para reclutamiento seguimiento y tratamiento del personal enfocado en mejorar la productividad laboral. Por último comparando Arteaga & Cindy (2022), sobre la auditoria de costos laborales y su incidencia directa sobre la gestión Gerencial, y observando los resultados recomendaron ejecutar proyecciones de contratación de personal necesario y la ejecución de controles sobre los niveles de productividad y la integración

holística de la organización para la planeación de nuevos proyectos.

Los diversos estudios y sus resultados nos siguen demostrando que si una empresa realiza una buena gestión del capital de trabajo, esto va a ayudar a mantener su liquidez y su solvencia, diríamos en todo caso la supervivencia y la rentabilidad de la empresa. Por lo que el fin de construir diversas estrategias para mejorar esta gestión de recursos humanos sería conocer y evaluar la situación económica y financiera en base a información real y razonable de la misma y finalmente ver y plantear su presupuesto en base a los resultados y objetivos que busca alcanzar para el ejercicio económico.

## **5. Conclusiones**

5.1. Analizando nuestros resultados, y enfocados a nuestro objetivo general, concluimos que la empresa en estudio, para corregir y mejorar esta situación debe implementar una área de gestión de recursos humanos para implementar una estructura y procedimientos adecuados estas herramientas garantizaran que los resultados obtenidos en los EE.FF. tengan un valor razonable generando un impacto positivo para las futuras toma de decisiones, tal como lo demuestra nuestros resultados de la tabla 27, en donde solo el 40% de los encuestados manifestaron que están de acuerdo sobre el impacto de los costos laborales en relación a la mano de obra para la prestación del servicio. Por lo que aceptamos la hipótesis de nuestra investigación; los costos laborales bien aplicados impactaran de manera favorable en los EE.FF. para una correcta toma de decisiones, diríamos en todo caso la supervivencia y la rentabilidad de la empresa con miras a cumplir sus objetivos a corto y largo plazo.

5.2. Concluimos respecto a nuestro objetivo específico 1, y se sustenta con nuestros resultados de la tabla 1, donde podemos apreciar que solo el 60% de los encuestados manifestaron que siempre la empresa ingresa a planilla al personal que requiere de acuerdo al nivel de producción, y hablar sobre el registro de los costos laborales de acuerdo a las normas y derechos laborales es hablar sobre una buena gestión de recursos humanos, procesos o diligencias de trámites que tienen por finalidad organizar el proceso de implementación de cada puesto de trabajo de acuerdo a la necesidad de la empresa y tomando en cuenta la normativa laboral, legal y tributaria. Concluyendo que la empresa debe tener estructura y procedimientos para la contratación de personal adecuado y necesario que al mismo tiempo fortalezca la relación laboral y por ende mejore su nivel de productividad.

5.3. Para nuestro objetivo específico 2, concluimos que en la empresa en estudio, de acuerdo a la tabla 16 se aprecia que un alto 67% manifestó que algunas veces los trabajadores prefieren no ingresar a planilla y evitar los descuentos, al igual que la tabla 19 donde otro 67% también manifestaron que algunas veces los trabajadores hacen acuerdos internos sobre su relación laboral, concluimos entonces que al no

existir procedimientos adecuados las omisiones en los registros de los costos laborales es relativamente alta y en mayor medida por iniciativa de los mismos trabajadores, y con un supuesto beneficio también para la empresa empleadora como reducir el pago de los tributos relacionados al tema de planillas.

5.4. Continuando con nuestro objetivo específico 3, concluimos en base a los resultados evidentes de la tabla 29, donde los encuestados con un 60% demostraron estar en desacuerdo referente al nivel de producción en relación a los costos laborales, hubo un mejor impacto para el año 2023, Hacemos referencia que los resultados observados en el Estado de ganancias y pérdidas para el año 2023 en cuanto a ingresos totales fue de 3,949,142 (100%); en cuanto a costos y gastos totales 3,917,084 (99.19%) y para poder detallar nuestro tema de investigación cabe indicar que el costo laboral invertido fue de 275,098 (7%) y su resultado de utilidad para el año 2023 fue de 32,057 (0.81%), Tomando como referencia un promedio de 2 años anteriores donde el resultado de utilidad tuvo un 2.40% y los costos laborales un 9%. Concluimos que el año 2023 demostró menor productividad y por ende una disminución en su rentabilidad económica, resaltando entonces que hubo un mal manejo de costos entre ellos los costos laborales.

5.5. De conformidad con el objetivo específico 4, concluimos que las estrategias para el mejor manejo de los costos laborales para mejorar la liquidez de la empresa y por ende su rentabilidad, sería que la gerencia a través de la administración empiece a implementar a la brevedad el área de gestión de Recursos Humanos, con un personal profesional capacitado. También se plantea elaborar un presupuesto del capital de trabajo y como es una empresa del rubro de construcción tomar en cuenta siempre los futuros proyectos para medir los objetivos y la inversión a realizar y todo esto sería porque está sustentado con la tabla 35 en donde apreciamos que el 67% de los encuestados manifestaron que está totalmente de acuerdo sobre gestionar un manual de procedimiento para tener un mejor control de los gastos y los costos invertidos va mejorar la inversión y la reducción de costos laborales. Todo en beneficio de mejorar la liquidez de la empresa, otorgándole estabilidad económica, eficiencia y competitividad.

## **6. Recomendaciones**

6.1 Se recomienda a la gerencia y a los administrativos de la empresa, diseñar y ejecutar políticas para establecer un área de gestión de recursos humanos así la empresa obtendrá mejores resultados sobre sus gastos e inversiones y esto podrá generar estabilidad económica para cumplir con sus objetivos y mejorar su posición en el mercado.

6.2 A la gerencia y administrativos de la empresa, trabajando su administración y gestión de recursos humanos poner énfasis en los procedimientos para poder contratar al personal que la empresa necesita de acuerdo al nivel de su producción y bajo un control presupuestal que vaya acorde con ese nivel así permitirá evitar una inversión errónea recordemos que los ingresos que obtenga una empresa, debe superar a sus gastos invertidos.

6.3 Se recomienda a la gerencia, administrativos y área de gestión de recursos humanos de la empresa, informar a los trabajadores y generar en ellos un vínculo de afinidad con la empresa para establecer una mejor relación trabajador y empleador y así fomentar la integración con la misma para poder elevar su trabajo a un nivel y calidad adecuado que vaya siempre en pro de una mejor producción para la empresa.

6.4 A la gerencia se recomienda buscar obtener a través de una mejor gestión integral, unos EE.FF. razonables y reales para una toma de decisiones correcta orientada a optimizar los recursos y generar mayor liquidez y rentabilidad para la empresa y el logro de sus objetivos.

6.5 A la gerencia, administrativos y personal en general de la empresa, implementar de manera inmediata y adecuar sus procedimientos en base a las estrategias planteadas para ir mejorando su gestión de los recursos humanos utilizar las herramientas necesarias para lograr optimizar estas nuevas políticas indicadas aplicando una estructura para monitorear y hacer un seguimiento en la búsqueda de los objetivos deseados para lograr como fin supremo una mejor rentabilidad de la empresa.

### **Agradecimiento**

A Dios, por ser mi fortaleza en mis momentos de debilidad y brindarme valentía en el momento que más lo necesitaba. “...*La Fé supera los miedos, esfuérzate y Sé valiente. Josué 1:9*”...

El autor

## Referencias Bibliográficas

- Abugattas. (2015). *Costos Sociales de la legislación laboral*. (Tesis de licenciatura), Universidad de Lima, Facultad de derecho, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/1123/Abugattas\\_Abusada\\_Said.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/1123/Abugattas_Abusada_Said.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arteaga, J., & Cindy, R. (2022). *La auditoría de costos laborales y su incidencia en la gestión gerencial en las empresas fabricantes de estructuras metálicas en Lima Metropolitana en el año 2019*. (Tesis de licenciatura), Universidad de San Martín de Porres, Facultad de ciencias contables, económicas y financieras, Lima. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9658/arteaga\\_bjd-rojas\\_rce.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9658/arteaga_bjd-rojas_rce.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Asian, G., Josting, C., & María, L. (2022). *Costos laborales y liquidez del sector servicios de manipulación de carga: caso de la empresa estibadores y servicios múltiples Atocongo S.A.C.* (Tesis de Licenciatura), Universidad Nacional Del Callao, Facultad de Ciencias Contables, Callao. Obtenido de <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8203/TESIS%20-%20ASIAN%20-%20CURI%20-%20LEON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- BID Comunicados de prensa (2015) *Formalizar un trabajador en América Latina cuesta el 39% de lo que produce*, recuperado de su página de internet <https://www.iadb.org/es/noticias/formalizar-un-trabajador-en-america-latina-cuesta-el-39-de-lo-que-produce>
- Chacaltana, J. (1999) «*Los costos laborales en el Perú*». En: TOKMAN, Víctor (ed.); MARTINEZ, Daniel (ed.2024). *Inseguridad laboral y competitividad: modalidades de contratación*. Lima: OIT. p. 205-284. De <https://www.grade.org.pe/publicaciones/106-los-costos-laborales-en-el-peru/>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. 19,

edición San Marcos. ISBN: 978-9972-38-344-1

Carvacho, E. (2021). *El futuro de la gestión de recursos humanos internacional -El manejo de personal global – estrategia, análisis, y procesos*. (Tesis de Posgrado), Universidad de Chile, Facultad de ciencias físicas y matemáticas, Santiago de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/180051>

Cornejo, C. (2009) citado en la revista Derecho & Sociedad de La Pontificia Universidad Católica del Perú (2019) *Costos y/o sobrecostos laborales: Un reto para la creatividad empresarial* recuperado de su página de internet <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17433>

Cuadros, F. (2018). Perú: *Estructura de costos laborales salariales y no salariales e ingreso disponible de los trabajadores en el país*. Organización Internacional del Trabajo - OIT, 65-80. Remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible en los países andinos.

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral.

Decreto Supremo N° 001-97-TR. Texto Único Ordenado De La Ley De Compensación Por Tiempo De Servicios.

Decreto Supremo N° 054-97-EF. Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

Decreto Supremo N° 179-2004-EF. Texto Único Ordenado De La Ley Del Impuesto A La Renta.

Directiva N° 001-2001/Sunat (Publicada el 19 de enero de 2001), determinación del Impuesto sobre rentas de quinta categoría recuperado de <https://www.sunat.gob.pe/legislacion/direc/2001/00101.htm>

Decreto Supremo N° 007-2008-TR. Texto Único Ordenado De La Ley De Promoción De La Competitividad, Formalización y Desarrollo De La Micro Y Pequeña Empresa y Del Acceso Al Empleo Decente, Ley Mype.

Decreto Supremo N° 008-2008-TR. Reglamento Del Texto Único Ordenado De La Ley De Promoción De La Competitividad, Formalización y Desarrollo De La Micro y Pequeña Empresa y Del Acceso Al Empleo Decente – Reglamento De La Ley Mype.

Decreto de ley N° 19990 El Gobierno Revolucionario crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social.

Flores, D., & Ignacio, A. (2023). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la constructora y consultora Neotek S.A.C. Chiclayo 2020*. (Tesis de licenciatura), Universidad Señor de Sipan, Facultad de Ciencias Empresariales, Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11138/Flores%20Quispe%20Deysi%20Anali%20&%20Ignacio%20Del%20Aguila%20Angiella%20Lizbeth.pdf?sequence=1>

Guajardo, Cantú. G., & Andrade De Guajardo. N. E. (2014). *Contabilidad Financiera*. Mc Graw Hill (6a. ed.). Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>  
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/e23f70cdbc8ebb07228b167f869c522d.pdf>

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, Baptista Lucio, María del Pilar (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Huamán, D. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta - 2020*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Peruana De Ciencias e Informática, Facultad de ciencias empresariales y de negocios, Lima. Obtenido de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/698/QUINTANO%20HUAMAN%20DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Instituto nacional de estadísticas Madrid, (2019) Encuesta Anual de Coste Laboral ACL. Recuperado de <https://www.ine.es/CDINEbase/consultar.do;jsessionid=2D18FD>
- C83582A55DD67D6D884D08F149.CDINEbase01?mes=&operacion=Encuesta+anual+de+coste+laboral&id\_oper=Ir
- Lavado, P., y Yamada, G. (abril de 2021). *Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad. Desarrollo productivo y empleo*: [https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/15.\\_dp\\_empleo.pdf](https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/15._dp_empleo.pdf)
- Ley N° 27735. Ley Que Regula El Otorgamiento De Las Gratificaciones Para Los Trabajadores Del Régimen De La Actividad Privada Por Fiestas Patrias Y Navidad.
- Ley N° 29849. Ley Que Establece La Eliminación Progresiva Del Régimen Especial Del Decreto Legislativo 1057 Y Otorga Derechos Laborales.
- Ley N° 25129. Los Trabajadores De La Actividad Privada Cuyas Remuneraciones No Se Regulan Por Negociación Colectiva, Percibirán El Equivalente Al 10% Del Ingreso Mínimo Legal Por Todo Concepto De Asignación Familiar.
- Ley N° 26790. Ley De Modernización De La Seguridad Social En Salud.
- María Gracia Valle\_(2023) Última actualización noviembre 21, en la página web de BUK. *Descuentos de planilla: Cuáles son y sus porcentajes*. Recuperado de su página de internet <https://www.buk.pe/blog/descuentos-de-planilla-cuales-son-y-sus-porcentajes>
- MTPE. (Mayo de 2019). *Perú, ¿y cómo vamos?* Informe mensual del empleo formal privado:[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320609/Informe\\_mensual\\_del\\_empleo\\_formal\\_privado\\_N%C2%BA\\_8\\_corr.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320609/Informe_mensual_del_empleo_formal_privado_N%C2%BA_8_corr.pdf)
- Nazareno, M., y Vásquez, G. (2019). *Pasaron cosas Política y políticas públicas en el gobierno de Cambiemos*. Argentina: Editorial Brujas.
- Negrón, A., Gemar, G., y Noda, M. (2020). *Identificación de costos ocultos relacionados con la gestión de competencias laborales*. Ciencias Holguín,

- 26(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181562407002>
- NIIF para las pymes español (Ed. 2015) de he International Financial Reporting Standard for Small and Medium-sized Entities (IFRS for SMEs) is issued by the International Accounting Standards Board (IASB). <https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/publications/ifrs-for-smes/spanish/2015/part-a-ifrs-for-smes-standard-es.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (16 de noviembre de 2015). *Salarios y costos laborales*. Salarios y costos laborales de [https://www.ilo.org/global/statistics-anddatabases/research-and-databases/kilm/WCMS\\_501593/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-anddatabases/research-and-databases/kilm/WCMS_501593/lang--es/index.htm).
- Organización Internacional del Trabajo. (10 de diciembre de 2018). *Remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible en los países andinos*. Remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible en los países andinos: [https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS\\_654078/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_654078/lang--es/index.htm)
- Portales, C. (2019). *Apoyo organizacional percibido y engagement en una empresa de construcción*. (Tesis de Licenciatura), Pontificia Universidad Católica Del Perú, Facultad de Psicología, Lima. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14454>
- Rincón, C., Molina, F., y Villarreal, F. (2019). *Contabilidad de Costos I. Componentes del costo con aproximaciones a las NIC 02 y NIIF 08* (Segunda ed.). Bogotá: Ediciones de la U. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/127106>
- Ruiz, A. (2021). *Los Costos Laborales y su relación con las utilidades de la empresa de servicios generales la fortaleza SAC. Año 2020*. (Tesis de licenciatura), Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29079>
- S & M Contadores (2015), *¿Qué son los costos laborales y cómo gestionarlos?* Recuperado de su página web de <https://symcontadores.com/que-son-los-costos-laborales/>
- Sampen, V. (2023). *Gestión del talento humano y competitividad de empresas*

- proveedoras Mypes del sector comercio en el rubro de abarrotes en Chiclayo*, 2022. (Tesis de Licenciatura), Universidad Tecnológica del Perú, Facultad de Administración y Negocios, Chiclayo. Recuperado de [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/7648/V.Sampen\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/7648/V.Sampen_Tesis_Titulo_Profesional_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, F. (2024). *Los costos laborales y su impacto en la rentabilidad de las empresas pesqueras, Paita 2021*. (Tesis de licenciatura), Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Ciencias Empresariales, Lima. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/95746724-6915-47d4-addf-66552fa9849f/content>
- Sara Campos Torres (2019), en un artículo de la página web de Juris.pe actualizado (2023). *Regímenes laborales especiales*. Recuperado de su página de internet <https://juris.pe/blog/regimen-laboral-construccion-civil-peru/>
- Sevilla Arias Andrés (actualizado el 1 marzo 2020) Andrés Sevilla Arias (31 de octubre, 2015) *Estados financieros: Qué son, cuántos hay y ejemplos*. [https://economipedia.com/definiciones/estados-financieros.html#google\\_vignette](https://economipedia.com/definiciones/estados-financieros.html#google_vignette)
- Shicchi, M. (2022). *Costo laboral de una empresa de servicios del distrito de Miraflores en el periodo 2020*. (Tesis de licenciatura), Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Lima. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30578>
- Surichauqui, E. (2019). *Régimen laboral especial y su relación con los costos de las mypes del distrito de Ica, año 2018*. (Tesis de doctorado), Universidad Alas Peruanas, Escuela de Posgrado, Ica. Obtenido de [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7006/R%C3%A9gimen%20laboral%20especial\\_Relaci%C3%B3n\\_Costos%20de%20Ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7006/R%C3%A9gimen%20laboral%20especial_Relaci%C3%B3n_Costos%20de%20Ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vela, M., & Casas, C. (2022). *Análisis sobre la Responsabilidad Social Empresarial y su relación con la Satisfacción Laboral en trabajadores del área administrativa y de planta: caso Oleaginosas Padre Abad S.A - OLPASA (2020 - 2021)*. (Tesis de Licenciatura), Pontificia Universidad Católica del

Perú, Facultad de Gestión y Alta Dirección, Lima. Recuperado de  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/22673>

## **Anexos y apéndice**

### Anexo N° 01: Matriz de Operacionalización de variables

Los costos laborales y su impacto en los EE.FF. de la empresa Corporación Laiza SAC, Chimbote 2023.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Costos Laborales</b>	La teoría de costos laborales ha evolucionado para abarcar una visión más integral, esto implica no solo los salarios y beneficios tangibles, sino también la formación, el desarrollo profesional, la cultura organizacional y otros factores que impactan la calidad y eficiencia del trabajo, reconociendo que una fuerza laboral bien remunerada, motivada y capacitada puede generar retornos significativos a largo plazo para la empresa (Negrón et al., 2020).	Son los costos relacionados a todo lo referente a Recursos Humanos dentro de la empresa, se compone principalmente por la remuneración, los beneficios sociales y demás costos que se vinculan con el trabajador; estos son divididos en costos laborales salariales y no salariales. El costo laboral no solo representa un desembolso para la empresa; al realizar su cálculo y análisis, una organización puede obtener una visión detallada sobre la inversión y el nivel de productividad.	Costos laborales salariales	RMV	1,2,3,4	Ordinal
				Régimen CC	5,6,7,8	
			Costos laborales no salariales	Aportaciones del empleador	9,10,11,12,13,14	
				Aportaciones del trabajador	15,16	
			Empleo informal	Informalidad o desempleo	17,18,19	
				Lo pagado y lo percibido	20,21	
Normativa peruana Ley Mype	22,23,24					
<b>Estados financieros</b>	Según Guajardo & Andrade (2012) los estados financieros son reportes elaborados a partir del registro de las transacciones de un negocio al final de un periodo. Estos deben considerarse como un medio y no como un fin, ya que el único propósito es brindar información relacionada a los flujos de efectivo, movimiento de capital contable, la situación financiera y los resultados de las operaciones.	También llamados como estados contables, cuentas anuales o informes financieros, son documentos procesados que representan la información recopilada, procesada y analizada por la contabilidad durante un ejercicio económico, dichos estados financieros es un gran respaldo a la hora de la toma de decisiones.	Resultados del Ejercicio	Evaluación de resultados	25,26,27,28,29,30	Ordinal
				Toma de decisiones	31,32,33,34,35	

## Anexo N° 02: Matriz de consistencia

Los costos laborales y su impacto en los EE.FF. de la empresa Corporación Laiza SAC, Chimbote 2023.

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cómo los costos laborales impactan en los EE.FF. de la empresa Corporación Laiza SAC, Chimbote 2023?</p>	<p>➤ Costos Laborales</p> <p>➤ Estados Financieros</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Evaluar los Costos laborales y su impacto en los EE.FF. de la empresa Corporación Laiza SAC Chimbote -2023.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar el registro actual de los costos laborales de acuerdo a las normas y derechos del personal de la empresa corporación Laiza SAC Chimbote 2023.</li> <li>2. Examinar la Omisión de los Costos laborales de la empresa corporación Laiza SAC Chimbote 2023.</li> <li>3. Examinar los estados financieros al año 2023 para evaluar si los costos laborales fueron bien aplicados y afectaron los resultados obtenidos de la empresa Corporación Laiza SAC Chimbote - 2023.</li> <li>4. Sugerir la aplicación de algunas estrategias para un mejor manejo y registro de los Costos laborales y determinar EE FF reales, razonables y objetivos de la empresa Corporación Laiza SAC .Año 2023.</li> </ol>	<p>Los costos laborales bien aplicados impactan en los EE. FF. de forma favorable en la empresa Corporación Laiza SAC- Chimbote 2023</p>	<p><b>TIPO:</b> Descriptivo.</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p> <p><b>POBLACION:</b> Conformada por 45 colaboradores de la empresa.</p> <p><b>MUESTRA:</b> Conformada por 15 colaboradores de la empresa Corporación Laiza SAC Chimbote - 2023.</p> <p><b>TECNICA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta.</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario</li> </ul>

## ENCUESTA

**1. Datos:**

Nombre y apellido \_\_\_\_\_  
Profesión u ocupación \_\_\_\_\_ edad \_\_\_\_\_  
Grado de Estudio \_\_\_\_\_  
Cargo que ocupa en la empresa \_\_\_\_\_

**2. Información General:**

Nombre del proyecto: Los costos laborales y su impacto en los EE.FF. de la empresa Corporación Laiza SAC, Chimbote 2023

Nombre del Investigador: Monzón Briceño Paholy Janeth.

- 3. Finalidad:** - El presente cuestionario va dirigido a los trabajadores de la empresa Corporación Laiza SAC 2023; para conocer su percepción con respecto al tema de costos laborales que actualmente perciben y en cuanto los administrativos y gerentes sobre el impacto que poseen los costos laborales sobre los resultados reflejados en los estados Financieros de la empresa teniendo como objetivo evaluar la importancia del mencionado impacto.

- 4. Instrucciones:** Marque con un (x) su respuesta según la siguiente escala:

Variable de Estudio: Costos laborales

Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: COSTOS LABORALES</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>COSTOS SALARIALES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1						
2	Los trabajadores cumplen con la jornada de trabajo de 48 horas semanales y recibe pagos por horas extras de acuerdo a la normativa					
3	La empresa declara las remuneraciones reales y figuran en la boleta del trabajador.					
4	La empresa maneja un plan de procedimientos para contratar al personal idóneo para los puestos requeridos.					
5	Cree que hay un buen manejo de los costos remunerativos de los trabajadores directos de producción (RCC)					
6	Maneja la empresa el ingreso a planilla el número de trabajadores del RCC, de acuerdo al nivel de producción.					
7	La mano de obra directa siempre es incluida en planilla con el RCC					
8	El trabajador del RCC está satisfecho con su puesto y salario dentro de la empresa.					
<b>COSTOS NO SALARIALES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	La empresa paga y reconoce las vacaciones de manera correcta, y oportuna al personal que no se encuentra dentro del régimen CC					
10	La empresa paga y reconoce la CTS de manera correcta, y oportuna al personal que no se encuentra dentro del régimen CC					
11	La empresa paga y reconoce las gratificaciones de manera correcta, y oportuna al personal que no se encuentra dentro del régimen CC					
12	La empresa contrata de manera oportuna el SCTR para todos los trabajadores que corren algún riesgo.					
13	Los trabajadores están cubiertos cada mes por el seguro Vida Ley					
14	Los trabajadores tienen capacitaciones por parte de la empresa para puestos que así lo requieran.					
15	El trabajador no presenta queja por los descuentos originados de sus ingresos.					
16	Hay trabajadores que prefieren no ingresar a planilla y evitar los descuentos.					
<b>EMPLEO INFORMAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	La empresa da la posibilidad que el personal pueda decidir su ingreso a planilla.					
18	Están de acuerdo los trabajadores, en ingresar al régimen laboral que la ley exige de acuerdo a su puesto de trabajo.					
19	Hay trabajadores que hacen acuerdos internos sobre su relación laboral.					
20	El pago para el personal fuera de planilla se da de manera oportuna.					
21	Cumple el personal fuera de planilla un horario de 8 horas y su capacidad de producción compensa su salario.					
22	Las normas como la ley Mype benefician al trabajador					
23	Las normas como la ley Mype benefician al empleador					

24	Las instituciones de Sunafil y Sunat colaboran para mejorar la relación trabajador y empleador.					
<b>VARIABLE DEPENDIENTE: ESTADOS FINANCIEROS</b>		<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
<b>RESULTADOS DEL EJERCICIO: UTILIDAD O PERDIDA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	A nivel de rendimiento económico del año 2023 ha sido productivo y lucrativo para la empresa.					
26	Los costos de la mano y la cantidad del personal son proporcionales al nivel de producción de la empresa.					
27	El impacto de los costos laborales en relación a la mano de obra para la prestación del servicio es significativo para el año 2023.					
28	El desempeño del personal cumplió con las expectativas y lo proyectado para lograr los objetivos planteados por la empresa para el año 2023.					
29	Referente al nivel de producción en relación a los costos laborales, hubo un mejor impacto para el año 2023.					
30	El rendimiento financiero del año 2023 ha sido rentable para la empresa y su mejora a miras del año 2024.					
<b>TOMA DE DECISIONES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31	Los costos laborales de la mano de obra directa e indirecta fueron proporcionales a la rentabilidad de la empresa.					
32	Omitir y no registrar los costos laborales en su totalidad afecta la toma de decisiones para mejorar el nivel de producción.					
33	La inversión en mano de obra cumplió con lo presupuestado de acuerdo a las expectativas de la empresa y se vio reflejado en la puntualidad de los pagos.					
34	Es complicado contratar personal idóneo y necesario y al mismo tiempo cumplir con la normativa legal sobre los derechos laborales.					
35	Gestionar un manual de procedimiento para tener un mejor control de los gastos y los costos invertidos va mejorar la inversión y la reducción de costos laborales.					

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!**

# Los costos laborales y su impacto en los EE.FF. de la empresa Corporación Laiza SAC- Chimbote 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

**24%**

INDICE DE SIMILITUD

**22%**

FUENTES DE INTERNET

**4%**

PUBLICACIONES

**11%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Privada San Pedro</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorioacademico.upc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.usmp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www.buk.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>juris.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>Submitted to Universidad de Lima</b> Trabajo del estudiante	

		<1 %
10	<a href="http://repositorio.espe.edu.ec">repositorio.espe.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://repositorio.ute.edu.ec">repositorio.ute.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://repositorio.upci.edu.pe">repositorio.upci.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://publicaciones.usanpedro.edu.pe">publicaciones.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://46.210.197.104.bc.googleusercontent.com">46.210.197.104.bc.googleusercontent.com</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://legal.legis.com.co">legal.legis.com.co</a> Fuente de Internet	<1 %

21	<a href="https://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="https://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://www.theibfr.com">www.theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://qdoc.tips">qdoc.tips</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://theibfr.com">theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="https://virtual.umng.edu.co">virtual.umng.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
30	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
31	<a href="https://tesis.pucp.edu.pe">tesis.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Anahuac México Sur	<1 %

---

33	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
36	<a href="http://revisaraudidores.com.co">revisaraudidores.com.co</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://idoc.pub">idoc.pub</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://www.iadb.org">www.iadb.org</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://www.sin.itesm.mx">www.sin.itesm.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
44	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a>	

---

	Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
46	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
48	repositorioslatinoamericanos.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
49	mail.produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	<1 %
50	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
51	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
52	www.ilo.ch Fuente de Internet	<1 %
53	www.lidercontab.com Fuente de Internet	<1 %
54	www.polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1 %

55	<a href="http://www.sunafil.gob.pe">www.sunafil.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
56	Bruno Estevan Siqueira Dario, Gustavo Barquilha, Reinaldo Monteiro Marques. "Lesões esportivas: um estudo com atletas do basquetebol bauruense", Revista Brasileira de Ciências do Esporte (Impresso), 2010 Publicación	<1 %
57	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
58	<a href="http://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	<1 %
59	<a href="http://journals.sapienzaeditorial.com">journals.sapienzaeditorial.com</a> Fuente de Internet	<1 %
60	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
61	<a href="http://de.slideshare.net">de.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
62	<a href="http://tojqi.net">tojqi.net</a> Fuente de Internet	<1 %
63	<a href="http://virtual.urbe.edu">virtual.urbe.edu</a> Fuente de Internet	<1 %
64	<a href="http://www.ciemat.es">www.ciemat.es</a> Fuente de Internet	<1 %

65	<a href="http://www.fundaciongsr.es">www.fundaciongsr.es</a> Fuente de Internet	<1 %
66	<a href="http://www.proinversion.gob.pe">www.proinversion.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
67	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %
68	<a href="http://docs.com">docs.com</a> Fuente de Internet	<1 %
69	<a href="http://docslide.us">docslide.us</a> Fuente de Internet	<1 %
70	<a href="http://dspace.unach.edu.ec">dspace.unach.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
71	<a href="http://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
72	<a href="http://repositorio.uaustral.edu.pe">repositorio.uaustral.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
73	<a href="http://repositorio.utea.edu.pe">repositorio.utea.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
74	<a href="http://repository.usta.edu.co">repository.usta.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
75	<a href="http://tongyulduzi.uz">tongyulduzi.uz</a> Fuente de Internet	<1 %
76	<a href="http://www.editorialescientifica.com">www.editorialescientifica.com</a> Fuente de Internet	<1 %

77	<a href="http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe">www.repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
78	Lidia Ysabel Pareja Pera. "Contabilidad", ACVENISPROH Académico, 2024 Publicación	<1 %
79	<a href="http://contadores-aic.org">contadores-aic.org</a> Fuente de Internet	<1 %
80	<a href="http://documents.mx">documents.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
81	<a href="http://elvenezolano.com.pa">elvenezolano.com.pa</a> Fuente de Internet	<1 %
82	<a href="http://pdfcookie.com">pdfcookie.com</a> Fuente de Internet	<1 %
83	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec">repositorio.ug.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
84	<a href="http://repositorio.uia.ac.cr:8080">repositorio.uia.ac.cr:8080</a> Fuente de Internet	<1 %
85	<a href="http://repositorio.unife.edu.pe">repositorio.unife.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
86	<a href="http://repositorio.upsc.edu.pe">repositorio.upsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
87	<a href="http://repository.unimilitar.edu.co">repository.unimilitar.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
88	<a href="http://trabajodigno.pe">trabajodigno.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
89	<a href="https://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	<1 %
90	<a href="https://vsip.info">vsip.info</a> Fuente de Internet	<1 %
91	<a href="https://wb2server.congreso.gob.pe">wb2server.congreso.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
92	<a href="https://www.conama.es">www.conama.es</a> Fuente de Internet	<1 %
93	<a href="https://www.lacamara.pe">www.lacamara.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
94	<a href="https://www.miunespace.une.edu.ve">www.miunespace.une.edu.ve</a> Fuente de Internet	<1 %
95	<a href="https://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
96	<a href="https://www.spdtss.org.pe">www.spdtss.org.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
97	Revista GEON. "Revista Geon Vol 5 No 1 enero junio 2018", Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios), 2018 Publicación	<1 %
98	"Advances in Econometrics, Operational Research, Data Science and Actuarial	<1 %

Studies", Springer Science and Business  
Media LLC, 2022

Publicación

---

99

"Tendencias en la investigación universitaria.  
Una visión desde Latinoamérica. Volumen  
XXI", Alianza de Investigadores  
Internacionales SAS, 2023

Publicación

---

<1%

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

