



FACULTAD DE CIENCIAS FINANCIERAS Y CONTABLES

BENEFICIOS LABORALES NIC - 19 Y SU IMPACTO EN OBLIGACIONES

LABORALES EN EL SECTOR DE CONSTRUCCION EN TIEMPOS DE PANDEMIA

EN MIRAFLORES 2020 - 2021

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el título profesional de Contador Público

Autora

Diaz Huamán, Yesenia Margarita

Asesor

Patricio Aparicio, Santiago Saturnino

ORCID: 0000 -0003-4110-8440

Jurado

Vargas Rubio, Carlos Eleuterio

Castillo Huamán, Gina Maribel

Espinoza Gamboa, Ericka Nelly

Lima - Perú

2025



BENEFICIOS LABORALES NIC - 19 Y SU IMPACTO EN OBLIGACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE CONSTRUCCION EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN MIRAFLORES 2020 - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS FINANCIERAS Y CONTABLES

**BENEFICIOS LABORALES NIC - 19 Y SU IMPACTO EN OBLIGACIONES
LABORALES EN EL SECTOR DE CONSTRUCCION EN TIEMPOS DE
PANDEMIA EN MIRAFLORES 2020 - 2021**

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público

Autora

Diaz Huamán, Yesenia Margarita

Asesor

Patricio Aparicio, Santiago Saturnino

(ORCID: 0000 -0003-4110-8440)

Jurado

Vargas Rubio, Carlos Eleuterio

Castillo Huamán, Gina Maribel

Espinoza Gamboa, Ericka Nelly

Lima – Perú

2025

Dedicatoria

Con mucho fervor a Dios por brindarme bienestar en mi vida, a mis padres por su orientación y apoyo sin restricciones que han sido inspiración para concluir con este fabuloso viaje académico.

Agradecimiento

Con mucho agradecimiento a mis asesores por la paciencia y orientación respecto al tema de investigación.

ÍNDICE

RESUMEN	8
ABSTRACT	9
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Descripción y formulación del problema	11
1.2. Antecedentes	13
1.3. Objetivos	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos	20
1.4. Justificación	20
1.4.1. Justificación metodológica	20
1.4.2. Justificación teórica	21
1.4.3. Justificación práctica	21
1.4.4. Justificación social	21
1.5. Hipótesis	22
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación	23
2.1.1. Beneficios laborales	23
2.1.2. Obligaciones laborales	31
III. MÉTODO	48
3.1. Tipo de investigación	48
3.2. Ámbito temporal y espacial	49

	5
3.3. Variables	49
3.4. Población y muestra	49
3.4.1. Población	49
3.4.2. Muestra	50
3.5. Técnica	50
3.6. Instrumentos	50
3.7. Procedimientos	51
3.8. Análisis de datos	51
3.9. Consideraciones éticas	52
IV. RESULTADOS	53
4.1. Análisis e interpretación de los resultados	53
4.2. Prueba de normalidad	61
4.3. Contrastación de hipótesis	61
4.4. Reserva financiera	64
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
VI. CONCLUSIONES	69
VII. RECOMENDACIONES	70
VIII. REFERENCIAS	71
IX. ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Plazos para el alta, modificación o actualización de datos y baja en el T-Registro ...	35
Tabla 2 Plazos para la entrega de la constancia de alta, modificaciones o actualizaciones de datos y baja en el T-Registro	36
Tabla 3 Información en el T-Registro.....	36
Tabla 4 Importe del incremento de Jornal básico	38
Tabla 5 Bonificación Unificada de la construcción.....	39
Tabla 6 Compensación por Tiempo de Servicios	40
Tabla 7 Beneficios laborales.....	53
Tabla 8 Beneficios a corto plazo.....	54
Tabla 9 Beneficios a largo plazo.....	55
Tabla 10 Beneficios por terminación de contrato	56
Tabla 11 Obligaciones laborales.....	57
Tabla 12 Pago remuneración, derechos y beneficios del sector construcción.....	58
Tabla 13 Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador	59
Tabla 14 Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador.....	60
Tabla 15 Prueba de normalidad	61
Tabla 16 Correlación de beneficios laborales y obligaciones laborales	61
Tabla 17 Correlación de los Beneficios a corto plazo y Obligaciones laborales.....	62
Tabla 18 Correlación de los Beneficios a largo plazo y Obligaciones laborales.....	63
Tabla 19 Correlación de los Beneficios por terminación de contrato y obligaciones laborales	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable Beneficios laborales.....	53
Figura 2 Beneficios a corto plazo	54
Figura 3 Beneficios a largo plazo	55
Figura 4 Beneficios por terminación de contrato.....	56
Figura 5 Variable Obligaciones laborales.....	57
Figura 6 Pago remuneración, derechos y beneficios del sector construcción.....	58
Figura 7 Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador.....	59
Figura 8 Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador	60

RESUMEN

La investigación fue realizada con el objetivo de Determinar los beneficios laborales NIC - 19 y el impacto en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021. Consideraron un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional, de tipo básica, emplearon como instrumento un cuestionario de 21 interrogantes bajo la escala de Likert. La población y muestra consideró a 30 trabajadores. Los principales hallazgos fueron que los empleados se encuentran totalmente de acuerdo con los beneficios laborales en un 26.7%, indecisos con las obligaciones laborales representado en un 30.0%, aceptando la hipótesis alternativa (H_a) propuesta. Concluye que, los beneficios laborales y las obligaciones laborales en el sector construcción en tiempos de pandemia se relaciona de manera significativa, representado con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.780 y un sig. bilateral de 0.003, significa que al gestionar beneficios laborales asegura el cumplimiento de la legislación laboral existirá a su vez obligaciones laborales creando un entorno seguro y eficiente.

Palabras claves: beneficios laborales, NIC 19, beneficios laborales a corto plazo, beneficios laborales a largo plazo, obligaciones laborales.

ABSTRACT

The research was conducted with the objective of determining the IAS-19 labor benefits and the impact on labor obligations in the construction sector in times of pandemic, Miraflores 2020 - 2021. It considered a quantitative approach, with a non-experimental, correlational, basic design, using as an instrument a questionnaire of 21 questions under the Likert scale. The population and sample included 30 workers. The main findings were that 26.7% of the employees were totally in agreement with the labor benefits and 30.0% were undecided with the labor obligations, thus accepting the alternative hypothesis (H_a) proposed. It concludes that, labor benefits and labor obligations in the construction sector in times of pandemic is significantly related, represented with a Spearman's Rho coefficient of 0.779 and a bilateral sig. of 0.004, it means that by managing labor benefits ensures compliance with labor legislation will exist in turn labor obligations creating a safe and efficient environment.

Keywords: labor benefits, NIC 19, short term labor benefits, long term labor benefits, labor obligations.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada: Beneficios laborales NIC-19 y su impacto en obligaciones laborales en el sector de construcción en tiempos de pandemia en Miraflores 2020-2021; tiene como objetivo determinar los beneficios laborales NIC19 y el impacto en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 -2021; entre las causas de la restricciones en la remuneración y obligaciones laborales porque no generaban liquidez durante la crisis económica – financiera, existiendo retrasos en obras, despidos.

Se presentará como una alternativa evaluar la NIC 19 direccionado a beneficios laborales para brindar seguridad en el ejercicio de sus funciones; teniendo en cuenta que la constructora tiene que reconocer económicamente las necesidades de sus trabajadores.

La tesis se dividirá por medio de capítulos, respecto al Capítulo I: Corresponde el problema desde tres perspectivas (internacionales, nacionales y locales), describiendo los antecedentes que son base para el presente estudio, así como los 4 objetivos formulados (general y específicos), la justificación sustentando el desarrollo, y las propuestas hipotéticas de la investigación.

Capítulo II: Corresponde a las teorías que sustentan ambas variables, recalando las dimensiones compuestas en el estudio.

Capítulo III: Involucra la metodología utilizada incluyendo el tipo y los ámbitos de la investigación, descripción de las variables, identificar a población y seleccionar a la muestra, especificar los instrumentos, mencionar los procedimientos y concluir con análisis de datos.

Capítulo IV: Corresponde a los resultados mencionado lo encontrado con la extracción de información que partió desde los instrumentos aplicados a los 30 trabajadores y la

descripción de la misma para ambas variables y la contrastación de hipótesis donde arrojan la correlación.

Capítulo V: Describe la discusión de los hallazgos encontrados en el acápite anterior mencionando y contrastando los antecedentes con la información arrojada, creando un sustento oportuno al estudio.

Capítulo VI y VII: Genera la conclusión de lo alcanzado en el estudio, así como las recomendaciones posteriores basándose en lo requerido a partir de la información encontrada.

Capítulo VIII y IX: Menciona las referencias que sustentan el contenido de la investigación y concluye con los anexos como parte complementaria.

1.1. Descripción y formulación del problema

1.1.1. Descripción del problema

Durante pandemia diversos rubros económicos presentaron dificultades con el mantenimiento y continuidad de sus negocios, donde las decisiones eran riesgosas por la permanencia o generar el cierre definitivo de la actividad; siendo una realidad global donde la participación de los empleados representaba egresos entre los estándares contables. La mano de obra calificada hasta el 2019 presentaba el 25% del total ocupado, para el periodo de confinamiento se vieron afectados al reducir un 14% existiendo pérdida mensual de salarios, además se dispararon de manera negativa el valor de la mano de obra (Xavier y Bharti, 2021).

El mundo ha pasado por una de las crisis más impactantes en pleno siglo XXI, cerca del 82% de colaboradores fueron afectados con la pandemia, perdiendo alrededor de 225 millones de puestos laborales y por consecuente ingresos económicos reduciendo el 8.3% en el periodo 2020 (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021). La crisis en la India se evidenció desde fragilidad existente en los entornos laborales al incrementar la tasa del 90% de desempleo, con un sector construcción como el más afectado, al descender el valor añadido

bruto (VAB) con un -49,5% a comparación de otros sectores, considerando alrededor de 3 millones de trabajadores que perdieron sus empleos entre el 2020 al 2021 (Ajit, 2021). En el caso del gobierno ecuatoriano aplicó medidas de contención por la COVID-19 proporcionando beneficios económicos (bonos), sin embargo, existió un 65% de los trabajadores que no fueron beneficiarios (Monesterolo, 2020).

En Perú, La Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) señaló que la suspensión de las actividades económicas en el Perú mediante los primeros meses como una medida preventiva ante el contagio por la Covid-19, representando dentro del ámbito construcción la detención de 1,750 proyectos en las viviendas del entorno peruano, con inversiones mayores a los veintiséis millones de soles y mayor a tres mil obras públicas con presupuestos que exceden los catorce mil millones de soles (Cámara Peruana de la Construcción [CAPECO], 2020).

Cabe señalar que, el sector construcción representa una importante contribución al PBI nacional, sin embargo, durante pandemia presentó un -13,51% de dificultades relacionados a la mano de obra, debido a incumplimientos de las obligaciones por parte de empresas de dicho rubro, pues no cumplían con la contratación requerida (Banco Central de Reserva del Perú [BCRP], 2020). En algunos casos se contempló el cumplimiento de sus beneficios laborales (CTS, remuneraciones, prestaciones médicas, entre otros), sobre todo la continuidad de sus labores; pero en otros casos incrementó la inestabilidad y desentendimiento de sus derechos laborales logrando acaparar niveles a gran escala de desempleo e informalidad.

Desde el contexto local la empresa del sector de construcción con sede Miraflores en Lima, durante pandemia generó una crisis económica-financiera restringiendo la normal cancelación de remuneraciones y obligaciones laborales con el personal debido a que no generaban liquidez, se presentaron descansos médicos y sobre todo restricciones de salida para acudir a su centro de labores, así como el abastecimiento de los proveedores con materiales.

Para ello, se presentó una opción de teletrabajo sólo en el personal administrativo, pero de campamento (obreros) no podían laborar con normalidad, a consecuencia de ello existieron varios retrasos en las obras, renunciaciones voluntarias, despidos y sobre todo familias sin tener ingresos económicos para afrontar una pandemia mundial. Debido a lo antes expuesto, se abordó la evaluación de la NIC 19 direccionado a beneficios laborales como parte sustentable del entorno laboral, con el fin de brindar una seguridad en el trabajo solventándose económicamente a los trabajadores, reconociendo los deberes empresariales de la constructora cubriendo necesidades de los trabajadores.

1.1.2. Formulación del problema

1.1.2.1. Problema general

¿De qué manera los beneficios laborales NIC - 19 impacta en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021?

1.1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo el beneficio laboral a corto plazo impacta en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021?

- ¿Cómo el beneficio laboral a largo plazo impacta en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021?

- ¿Cómo el beneficio laboral por terminación de contrato impacta en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021?

1.2. Antecedentes

Desde el **ámbito internacional**, Bonilla y Valencia (2023) en Guatemala, en su estudio sobre la protección a los trabajadores informales en la Construcción, tiene como fin la exploración de la realidad jurídica en relación con la cobertura del Régimen Especial del Seguro de los Trabajadores de la Construcción en el sector informal. Mediante entrevistas y

encuestas realizadas a trabajadores informales del sector construcción, se evidenció que la mayoría de ellos carecen de conocimiento sobre sus derechos con materia en la seguridad social y no están afiliados al IESS; así como, que las entidades responsables de aplicar la política de seguridad social no están cumpliendo eficazmente su función de protección de estos trabajadores. Concluyendo que existe una brecha significativa entre la normativa legal que ampara a los trabajadores del sector construcción y la realidad que viven los trabajadores informales. Por lo cual es imperativo implementar medidas para asegurar que estos trabajadores reciban la cobertura y protección necesaria en casos de contingencias laborales. El estudio expuesto por los autores aporta una perspectiva crítica y reflexiva sobre la situación de este sector pues genera una noción del análisis del sector.

Garzón et. al (2022) en Bogotá, en su estudio sobre el efecto económico en el rubro construcción por consecuencia del COVID-19, el fin analizar el efecto económico presentado en el sector económico e industrial de la construcción como resultado del SARS COVID-19. Empleó una metodología analítica, por intermedio de cuestionarios enfocado a 8 empleados, donde evidenció que el sector de la construcción ha sido impactado significativamente por la pandemia, enfrentando desafíos como la disminución de ingresos, incremento en costos de mano de obra, materiales, retrasos en proyectos, incumplimientos en pagos y limitaciones en el acceso a créditos. Concluye que, es imperativo que las entidades públicas y privadas en Colombia establezcan políticas y estrategias efectivas para reducir impactos que repercuten en el COVID-19 del sector constructivo. La colaboración entre diferentes actores, la identificación de necesidades prioritarias e implementación de medidas adecuadas son fundamentales para impulsar la recuperación económica y competitivas. Este estudio es relevante por su contribución al conocimiento académico y científico sobre los efectos económicos del COVID-19 en la construcción, sino también por su impacto práctico en tomar acciones informadas a nivel gobierno-empresarial.

Shang et al. (2020) en el estudio enfocado sobre los impulsores y las barreras para los trabajadores polivalentes en el sector construcción, considerando por finalidad desarrollar labores óptimas para la evaluación del grado de adopción en la industria de construcción de Singapur. La metodología utilizada fue cuantitativa, Los resultados se enfocan que existe una influencia del impulso normativo hacia la adopción de normas regulatorias a favor de los trabajadores por la parte administrativa. Concluye que, el sector construcción en Singapur genera contribuciones descritas como parte de los factores que impulsan beneficios hacia los empleados amparándose en los reglamentos laborales. Esta investigación aporta una perspectiva enfatizando la importancia de salvaguardar sus derechos laborales y seguridad social en el sector de estudio.

En la India, el investigador Dhal (2020) enfocó un estudio sobre la situación precaria en el rubro constructivo, con la finalidad de evaluar condiciones laborales en trabajadores. La metodología fue cuantitativa, enfocado a 84 trabajadores empleando categorías comparativas y un cuestionario, los hallazgos arrojaron que existe precariedad laboral al no cumplir con salarios justos durante la jornada laboral, no existiendo un sindicato que resguarde sus derechos laborales, los empleadores son apáticos con sus obligaciones legales. Concluye que, existe deficiencias laborales en el rubro de construcción, no existe una regulación que proteja a los trabajadores debido a que el apoyo es mínimo por parte del gobierno. El presente estudio denota la importancia de la adecuación hacia las normativas laborales y como las empresas contratistas deben otorgar mejores condiciones hacia los empleados, destacando la importancia del estudio que sirve de guía para generar un análisis profundo en la justificación durante la investigación.

En Ecuador, Yuqui (2020) planteó como adopción de la NIC 19 beneficiando al post-empleo y como incide en los EEFF, generando como finalidad determinar el vínculo entre la adopción de la NIC 19 y los estados financieros. El método cuantitativo empleado fue cuantitativo, ejecutando como técnica encuestas, análisis documentario, considerando como

muestra a 20 empleados y el reporte de EEFF desde el periodo 2018. Los hallazgos fueron que en los valores provisionales de jubilación patronal y desahucio determinando incidencias dentro de un presupuesto general en las compañías. Concluye que, existe un vínculo entre la NIC 19 y los EEFF con variaciones económicos financieros que adopten la NIC. De esta manera, el análisis de los beneficios laborales brinda un aporte valioso con la conceptualización enfocado en el tema en estudio.

En el **contexto nacional**, en Ayacucho el autor Gutiérrez (2021) presentó un estudio sobre planilla de remuneraciones y obligaciones laborales de CCECC, planteando como finalidad determinar la vinculación entre planillas remunerativas y obligaciones en el trabajo. Se enfocó a una investigación cuantitativa, aplicada, no experimental, orientando un cuestionario a 100 colaboradores de CCECC en la sucursal Perú. Los resultados brindaron que existe una escala regular respecto a planillas remunerativas con 60% y 80% de obligaciones de trabajo siendo indicadores positivos en el entorno del proyecto Ayacucho. Concluye que, existe un vínculo significativo con las variables ($p=0,018<0.05$) donde expresan que al obtener un adecuado nivel de programación en planillas remunerativas va a existir un nivel oportuno de obligaciones laborales con los trabajadores. El autor expone un estudio valioso que aporta al marco teórico al considerar definiciones oportunas sobre las obligaciones laborales siendo una de las variables estudiadas.

En Iquitos, los investigadores Rodríguez y Niño (2021) se enfocaron hacia controlar los beneficios sociales de los empleados de pymes comerciales durante la Covid-19, enfocando como finalidad analizar las políticas contables aplicadas a los beneficios sociales de los trabajadores. La metodología se enfocó a ser descriptiva, cuantitativa, no experimental, direccionado a 48 trabajadores a quienes se aplicó un cuestionario. Los hallazgos mostraron que los sectores económicos independientes fueron muy impactados y gran parte de pymes por su reducida productividad, enfocando a un 42.88% de cierre definitivo, el 88.34% dejó de

cancelar a sus colaboradores, sólo el 42.87% han tenido actividad laboral, orientando a nuevos rubros ingresar al mercado laboral. Concluye que, los trabajadores han sido afectados durante la pandemia donde las políticas laborales no se cumplido en su mayoría, generando acciones del entorno laboral desde trabajo remoto a la apertura de rubros para ejercer actividades brindó mejoras que se incorporaron paulatinamente. De acuerdo a los expuesto por los investigadores han brindado una acotación clara de cómo tomaron medidas muchas empresas durante pandemia, incluyendo el análisis de los beneficios laborales sirviendo de base práctica en el desenvolvimiento de la presente investigación.

En Lima, los autores Venegas y Vila (2020) plasmaron un estudio sobre NIC 19 con beneficios a empleados, así como el impacto financiero durante COVID 19 en el rubro hotelero, brindando como finalidad general determinar el impacto financiero de la NIC 19 en beneficio laboral de los empleados. El enfoque metodológico se orientó a ser mixto, descriptivo, orientado a la aplicación de entrevistas y encuestas a 30 empresas hoteleras de 4 estrellas. Los hallazgos presentaron que existe un 68.2% de las empresas cumplen con los beneficios de los colaboradores respecto a salarios, aportaciones a seguros sociales, entre otros durante el periodo anual, el valor de Chi cuadrado resultó 0.99, rechazando la hipótesis nula. Concluye que, la NIC 19 genera un impacto positivo respecto a EE. FF debido a que, el entorno empresarial lo realiza sin importar el sector incluyendo los beneficios laborales de los empleados para otorgar seguridad en el entorno de trabajo. Esta investigación contribuye a tener una perspectiva oportuna en la aplicabilidad de la NIC 19 en los beneficios laborales de los trabajadores direccionando adecuadamente el presente estudio.

Sinche y Navarro (2021) en Lima, realizaron una investigación orientada a la NIC 19: Beneficios a los empleados y el impacto financiero en el rubro construcción, la finalidad fue analizar el impacto que tiene la NIC 19 en la rentabilidad, liquidez y solvencia en el rubro construcción. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, correlacional, empleando

cuestionarios hacia 35 empresas constructoras. Los hallazgos presentados se orientaron que, el 16% se encuentran en desacuerdo que los beneficios sociales representan gastos para las empresas encontrándose bajo normativa, el 89% se encuentra laborando bajo normativa contable otorgando sus beneficios laborales de acuerdo a ley. Concluye que, existe un impacto entre las variables en el rubro de construcción, evidenciando que en su mayoría cumplen con los beneficios sociales, presentando solvencia económica, liquidez y rentabilidad en las constructoras. Lo expuesto por los autores brinda acotaciones importantes a tener en consideración respecto a la normativa contable, aportando considerablemente en el desenvolvimiento del presente estudio.

En Lima, los investigadores Anaya y Goicochea (2023) establecieron una investigación respecto a la NIC 19 y los beneficios de empleados destacando los EEFF en el entorno financiero, teniendo por finalidad determinar cómo inciden las variables. Por metodología se utilizó mixta, descriptiva, correlacional, orientado a una población de 51 textilerías a quienes aplicó entrevistas y cuestionarios. Los hallazgos se enfocaron que los beneficios a corto plazo se enfocan hacia doce periodos respecto al cierre al año contable, reconociendo gastos hacia los empleados esto representa en los EE. FF, por su parte las obligaciones del empleador consideran de acuerdo al rubro de la entidad, para ello el 46.87% refieren de acuerdo, el 44.45% está totalmente de acuerdo basado en las entidades registran beneficios que compensan el año contable. Concluye que, tiene una relación con una significancia menor a 0.05 incide entre los beneficios a los empleados y estados financieros en el rubro textil. El estudio antes mencionado enfoca una importancia considerable respecto al análisis metodológico de las variables generando una contribución que permita la guía oportuna de la investigación.

Desde el **plano local**, en Lima los investigadores Maluquish y Salazar (2024) plasmaron en un estudio respecto a la NIC 19 enfocado a beneficios de los empleados y el impacto financiero de la comercializadoras de muebles. La finalidad principal fue determinar

cómo la NIC 19 impacto financieramente, para ello emplearon una metodología mixta, con un nivel descriptivo y explicativo, a nivel no experimental, basándose en aplicar una entrevista a 3 especialistas y un cuestionario a 17 industrias comerciales. Los hallazgos arrojaron que existen omisiones de la planilla en administrativos presentando ausencias injustificadas esto conlleva a la reducción del importe base de los trabajadores perjudicando sus haberes. En conclusión, determinó que existe un impacto financiero relevante, considerando un caso práctico donde ejecutan la NIC 19 beneficiando a los trabajadores y de la misma manera acotan la relevancia en los estados financieros al ser estimados correctamente para obtener decisiones favorables en las comercializadoras. Lo expuesto por los autores denotan contribución a la presente investigación, sirviendo de guía para incluir en el procesamiento de los beneficios en los trabajadores mediante la aplicabilidad de la NIC 19.

Salcedo (2020) realizó un estudio sobre NIC 19 beneficios en los empleados y utilidad neta en el rubro construcción de SJM, orientando como fin a determinar el vínculo entre ambas variables antes mencionadas. Con un enfoque metodológico fue cuantitativa, no experimental, transversal, recopilando por medio de cuestionarios información a 36 colaboradores del área contable en constructoras. Los hallazgos fueron que existe un valor de 0.05 entre los beneficios laborales y la utilidad neta mostrando un nivel de intensidad relacionándose con las variables. Concluye que, existe un vínculo entre variables, logrando que al otorgar beneficios laborales va a generar utilidad neta al crear trabajadores comprometidos con la empresa constructora. El estudio aporta en la importancia de la aplicabilidad de la NIC 19 en las constructoras brindando acotaciones en el desenvolvimiento durante la investigación.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar los beneficios laborales NIC - 19 y el impacto en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Evaluar los beneficios laborales a corto plazo y las obligaciones laborales en el sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021.

Analizar los beneficios laborales a largo plazo y las obligaciones laborales en el sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021.

Determinar los beneficios laborales por terminación de contrato y las obligaciones laborales en el sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación metodológica

Establece su importancia al generar nuevos enfoques metodológicos, permitiendo experiencias y percepciones de los trabajadores en el sector construcción, la generación de nuevos instrumentos establecen experiencias y percepciones sobre los beneficios y obligaciones laborales por intermedio de cuestionarios.

Para lo cual el autor, menciona que se justifica metodológicamente al proponer o desarrollar nuevos conocimientos válidos y confiables ofreciendo un concepto más amplio con la apertura de un nuevo conocimiento en la recolección o análisis de los datos (Fernández, 2020).

1.4.2. Justificación teórica

Se amplia los nuevos conocimientos a partir de la búsqueda de nuevos conceptos referidos en los beneficios laborales NIC 19 y las obligaciones laborales en el sector construcción, generando elementos que contribuyan al impacto en la dinámica laboral. La teoría de Maslow y Herzberg establece que los beneficios laborales en el empleo y las obligaciones laborales establecen principios legales que regulen un entorno de trabajo eficiente.

La justificación teórica se encuentra ligada a la inquietud de los investigadores profundizando los aspectos teóricos que tratan de explicar los avances científicos, se detectan en vacíos respecto a un campo científico y la conducción del mismo (Fernández, 2020).

1.4.3. Justificación práctica

El estudio genera un aporte beneficioso a los trabajadores al considerar mejores condiciones laborales, promoviendo ambiente laboral más seguro para incrementar la productividad. De esta manera impactan directamente en la salud y bienestar laboral al mejorar las prácticas de trabajo, la productividad y calidad laboral, de esta manera la reducción del ausentismo laboral asegura proyectos hacia el cumplimiento normativo y la reducción de riesgos. De esta manera, la justificación práctica se desarrolla en resolver proponiendo estrategias que contribuirán en solucionar destacando fenómenos observados, buscando soluciones prácticas que han sido vinculados en el ámbito académico (Fernández, 2020).

1.4.4. Justificación social

Los trabajadores del sector construcción van a percibir mejoras en las condiciones laborales que establecen un papel indispensable en la calidad de vida de los trabajadores y en la sostenibilidad del sector, incluyendo la importancia de abordar un bienestar en los trabajadores y cohesión social.

Se enfocan a la resolución de problemas que afectan el entorno social, denotando la proyección en la sociedad de esta manera resuelven problemas que afectan a un grupo social, aportando en el fortalecimiento de entornos vulnerables (Fernández, 2020).

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Los beneficios laborales NIC - 19 impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021.

1.5.2. Hipótesis específicas

Los beneficios laborales a corto plazo impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021.

Los beneficios laborales a largo plazo impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021.

Los beneficios laborales por terminación de contrato impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Beneficios laborales*

La teoría de Maslow y Herzberg establece que los beneficios laborales en el empleo, la seguridad en el empleo, el seguro de salud y las prestaciones económicas satisfacen las necesidades básicas. Por su parte Herzberg distingue los beneficios laborales para interactuar en un ambiente laboral que contribuye a la satisfacción en el trabajo (Merchan, 2022).

Así mismo, la teoría de la eficiencia salarial refiere al vínculo entre empleadores y empleados por intermedio de recursos y beneficios, de esta manera generan vínculos intrínsecos para establecer un rendimiento y lealtad con la empresa (Muller, 2020).

2.1.1.1. Norma Internacional de Contabilidad (NIC 19): Beneficios a los empleados.

La NIC son métodos ejecutados en contabilidad en entornos generales emitidos en el entorno internacional llamado IASB, con el direccionamiento de alta calidad con la comprensión y transparencia. El principal fin de la NIC se enfoca en certificar que los EEEF e informes intermedios que se encuentren conformes a las premisas, los EEEF por su parte debe tener contenido transparente y comparable para los ejercicios fiscales, proporcionados por las partidas oportunas para la contabilización respecto al NIC.

Los beneficios hacia los empleados se enfocan a las acciones no monetarias que el empleador provee, adicional a la remuneración orientando hacia el seguro, prestamos que generen una contribución oportuna con el vínculo laboral (Calderón, 2024).

Por medio de la NIC 19 reconoce como su principal objetivo es proceder de manera contable, asegurándose que los empleadores comprendiendo como afectan los servicios prestados en la capacidad financiera de las empresas (Calderón, 2024).

La norma tiene como alcance al contabilizar los beneficios de los trabajadores por los servicios prestados, de esta manera se derivan aspectos señalados de la siguiente manera:

- Beneficios en corto plazo
- Beneficios en largo plazo
- Beneficios a los empleados por terminación de contrato.

De esta manera, los beneficios se establecen al percibir remuneraciones adicionales al salario beneficios que tienen un propósito claro en la optimización de la calidad de vida.

El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2021) refiere las formas de contraprestación concedidos por las prestaciones de empleados o por indemnizaciones por cese.

2.1.1.2. Beneficios de la NIC 19

a. Beneficios en corto plazo

Para mayor comprensión, el MEF (2021) refiere como beneficios a corto plazo en liquidar a los empleados en su totalidad previo a doce meses posteriores al periodo anual donde los empleados hayan prestado de servicios relacionados.

Así mismo, se encuentra enfocado como parte de estos beneficios el finiquitar los doce periodos mensuales con una integración al ejercicio económico donde los trabajadores brindan servicios vinculados: (i) remuneraciones en la seguridad social, (ii) derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad, (iii) participaciones en utilidades, entre otros (Calderón, 2024).

Respecto al reconocimiento y medición que se enfocan a beneficios a corto plazo, cuando un empleado haya prestado sus servicios a una empresa durante el ejercicio contable reconociendo los importes (sin reducir) los beneficios en tiempo corto que cancelen por las prestaciones, tales como: un pasivo (gastos acumulados) deduciendo importes satisfechos, en caso el importe haya cancelado sin descuentos en los beneficios, así como una entidad al reconocer excesos como activo y un gasto en caso que una NIIF permita incluir los beneficios mencionados respecto al costo de activos (MEF, 2021).

- Ausencias retribuidas a corto plazo, se enfocan en el reconocimiento del costo en plazos reducidos, acumulando en gran medida el incremento del derecho a ausencias retribuidas a futuro y las ausencias retribuidas no acumulativas cuando se hayan producido (MEF, 2021).

Las ausencias retribuidas acumulativas, se encuentran enfocadas hacia el disfrute aplazando hacia periodos a futuro de acuerdo al uso del derecho.

Las ausencias retribuidas no acumulativas, no se enfocan hacia el futuro caducando al no ser empleados en el periodo actual y no se encuentran empleados en el derecho de cobrar sus importes en efectivo cuando abandonan a los empleadores.

- Participación de las ganancias y planes de incentivos, que la entidad reconocerá el costo esperado de la participación con ganancias o planes de incentivos por parte de los empleadores, sólo cuando:

Los empleadores tienen obligaciones presentes a ejercer la cancelación a consecuencia de sucesos ocurridos anteriormente.

Se enfoca a la estimación fiable como obligaciones.

La obligación se encuentra estable cuando, los empleadores no tienen otra alternativa realista al ejercer los pagos.

La participación en ganancias considerando a los trabajadores cuando recibirán porciones de ganancias en caso permanecen a la entidad a lo largo del tiempo especificando,

de acuerdo a ello se encajan los planes creando obligaciones implícitas a medida que los trabajadores prestan servicios para incrementar los importes a cancelar por los servicios prestados de acuerdo a los periodos especificados. La medición de tales obligaciones implícitas debe reflejar la posibilidad de que abandonen la entidad antes que perciban la cancelación en las ganancias.

Por ello, es posible que una entidad no tenga la obligación legal de cancelar los incentivos, pero en casos excepcionales tienen la costumbre de cancelar dicho beneficio. Pues en dichos casos, la obligación implícita, no tiene alternativas realistas que no se enfoquen a la cancelación de incentivos. Se mide esta obligación cuando se tiene en consideración la posibilidad de algunos empleados abandonando la entidad sin recepcionar la cancelación de incentivos.

Para ello una entidad puede ejecutar estimaciones fiables de sus obligaciones legales o implícitas, a consecuencia de estos planes de participación en ganancias o incentivos sólo cuando: Estas condiciones formales son correspondientes planifiquen con fórmula para la determinación del importe del beneficio; Los empleadores determinan los importes a cancelar previo a que los EEFF se encuentran autorizados en sus emisiones; La experiencia suministrada acerca de los importes de la obligación implícita por parte de los empleadores.

Por ende, una entidad cancela a los trabajadores dándoles el derecho de la ausencia por razones diversas incluyendo vacaciones, enfermedad o incapacidad de manera provisional se generan en dos categorías: Acumulativa y no acumulativa (MEF, 2021).

b. Beneficios en largo plazo

Se enfoca cuando los beneficios de los empleados son retirados (post empleo), considerando: (i) beneficios por retiro (pensión o pago único al retiro), (ii) beneficios post empleo, seguro de vida y retribuciones por atenciones médicas. Además, se considera lo

siguiente: (i) premiaciones por antigüedad u otras asignaciones, (ii) retribuciones por invalidez permanente (Calderón, 2024).

De esta manera, los beneficios a largo plazo se encuentran inmersos en empleados a corto plazo que posteriormente han laborado por un tiempo determinado y concierne que posterior al empleo reconozcan indemnizaciones (MEF, 2021).

c. Beneficios por término de contrato

Se establece cuando los trabajadores son compensados con las retribuciones al culminar el lapso de la oferta contractual, (i) las decisiones empresariales son generadas de acuerdo a la solvencia formal antecediendo la fecha del retiro, (ii) disposición del trabajador para el acceso de asignaciones favorables como canje en el finiquito salarial (Calderón, 2024).

La implementación de la normativa establece que los trabajadores optimizan notablemente la categoría de la parte económica, con reconocimientos son indispensables en toma de decisiones empresariales, viendo en el futuro con la compañía (Barrios, 2018).

La NIC 19, propone un tratamiento diferente en el entorno de conceptos salariales pues las empresas deben generar a los trabajadores condiciones oportunas durante la prestación del servicio desde corto a largo plazo, empleando un método en los beneficios luego del trabajo y por culminación de contrato (Calderón, 2024). Para ello las empresas que apliquen NIC 19 fomentan organizaciones adecuadas al área contable reconociendo y midiendo información oportuna en el entorno laboral para integrar la normativa de trabajo en los países.

2.1.1.3. Clasificaciones de los planes de la NIC 19

- a. Planes de beneficios post empleo, refieren a acuerdos formales e informales enfocados a suministrar los beneficios entre uno a más empleados al culminar el término del periodo de empleo.

- b. Planes de aportaciones definidas, se enfoca a planes post empleo, realizando las aportaciones de carácter predeterminado en las entidades que no tienen fondos y por ello no tienen obligaciones legales.
- c. Planes de beneficios definidos, se enfocan hacia planes de beneficios post – empleo referente a aportaciones conceptualizados.
- d. Planes multi patronales, se enfocan a aportaciones definidas en diversos planes gubernamentales o beneficios definidos entre los que enfatizan:
 - Los activos contribuidos por diversas entidades se encuentran en control común.
 - Emplean activos para proyectar beneficios entre los empleados mayor a una entidad, teniendo en cuenta para generar niveles de beneficios se determinar sin tener en consideración las entidades, ni empleados dentro del plan.

2.1.1.4. Pasivo (activo) por beneficios definidos neto

Refiere a beneficios definidos neto como el déficit o superávit ajustado a efectos limitantes dentro de los activos por beneficios definidos neto, de esta manera se enfoca hacia:

- a. Déficit o superávit, refiere como el valor presente respecto a la obligación de beneficios menores o como el valor razonable de activos en los planes (en caso exista).
- b. Techo del activo, se enfoca al valor presente de cualquier beneficio económico disponible respecto a reembolsos de planes o minorías en los aportes futuros al mismo.
- c. Valor presente en las obligaciones, se enfoca hacia las deducciones del activo del plan, considerando los pagos futuros esperados necesarios para la liquidación de las obligaciones derivadas entre los servicios prestados por los trabajadores.

- d. Activos del plan, se enfocan hacia activos mantenidos por fondos a largo plazo en los trabajadores son activos y pólizas de seguro disponibles.
- e. Activos mantenidos por un fondo de beneficios a largo plazo (diversos instrumentos financieros no transferibles emitidos por entidades que informan) los siguiente: involucran por una entidad (fondos) separados legalmente para financiar beneficios en los trabajadores; de esta manera, están disponibles para ser utilizados con la finalidad de cancelar los beneficios, no se encuentran disponibles para enfrentar deudas con los acreedores y no retornan en la entidad, sólo en caso de:
 - (i) Activos que forman parte del plan no generen suficiente para cumplir con obligaciones relacionados a beneficios de los trabajadores.
 - (ii) Activos retornan a la entidad para el reembolso de beneficios en empleados que hayan sido cancelados por la misma.
- f. Póliza de seguro apta, se encuentra emitido por aseguradoras que no forman parte de la entidad que informa (según la definición de la NIC 24), se enfoca hacia:
 - (i) Se encuentra usada para financiar los beneficios de los empleados según los planes de beneficios definidos.
 - (ii) No están condicionados para hacer frente a deudas con acreedores de entidades que informan (cuando quiebran las empresas) y no pueden ser cancelados a excepción de: indemnizaciones que presenten excedentarios que no necesitan el cumplimiento del resto de las obligaciones y cuando las indemnizaciones cuando retornen a las entidades que no son reembolsables empleados para que sean cancelados.
- g. Valor razonable, enfocado al precio de la venta de activos que son transferidos como pasivos en transacciones ordenados entre los que conforman el mercado entre periodos de medición.

2.1.1.5. Definiciones relacionadas con el costo de beneficios definidos

Comprende el costo del servicio, lo siguiente:

- a. Costo de servicios presentes, corresponde al aumento del valor presente respecto a las obligaciones con los beneficios definidos, procediendo las prestaciones de los trabajadores en el periodo actual.
- b. Costo de los servicios pasados, se enfocan a los cambios del valor presente de la obligación por beneficios definidos por los trabajadores en periodos pasados, procedentes de modificaciones del plan (introducción o retirada de planes beneficios definidos) o reducciones (reducción significativa por empresas en cantidad numérica de trabajadores cubiertos por el plan).
- c. Ganancias o pérdidas durante la liquidación.

El interés neto pasivo (activo) se encuentran por los beneficios definidos por el transcurso del tiempo.

Las nuevas mediciones del pasivo (activo) por beneficios definidos neto comprende:

- (i) Ganancias y las perdidas actuales.
- (ii) Los rendimientos de activos involucrados en el plan
- (iii) Plan excluye los importes que habían considerado el interés neto respecto al pasivo por beneficios definidos neto
- (iv) Cambios en el efecto del techo activo, no considerando los importen incluidos en el interés neto.

De esta manera, las ganancias y pérdidas actuariales, reflejan cambios respecto al valor presente en la obligación por beneficios definidos procedente:

- (i) Los ajustes por experiencia (efectos de diferencias entre las suposiciones actuariales previos).
- (ii) Los efectos de cambios en suposición actuariales.

Los rendimientos de los activos del plan reflejan en la participación, con dividendos y outputs que son incluidos en los activos del plan, incluyendo las ganancias o pérdidas ejecutados y no ejecutados de los activos del plan, menos:

- (i) Los costos de gestión de activos del plan
- (ii) Los impuestos por la cancelación del plan por sí mismo, diferenciándose de lo incluido en los supuestos actuariales empleados en la medición del valor presente entre las obligaciones respecto a beneficios definidos.

Reflejan hacia una liquidación es una transacción que descarta cada obligación legal o implícita posterior a los beneficios proporcionados correspondientes al plan, diferenciándose entre los pagos de los beneficios a los empleados o nombres de estos establecen las condiciones del plan incluyendo los supuestos actuariales.

2.1.2. Obligaciones laborales

Las obligaciones laborales son definidas como deberes y responsabilidades de los empleadores con los trabajadores en un vínculo laboral, todo ello se encuentra definido por la legislación laboral, convenios colectivos y prácticas comunes de trabajo (Boza, 2020).

Palomeque et al. (2022) expone que las obligaciones laborales del empleador se encuentran enfocados en la cancelación del salario, asegurar la seguridad y salud entre los trabajadores, cumplir con los derechos laborales y sobre todo brindar un trato digno; de esta manera, establecen que el empleado debe retribuir de la misma manera al realizar sus funciones

correctamente, obedeciendo las instrucciones brindadas, generar cuidado en los recursos o bienes de la empresa.

Las obligaciones, se enfocan hacia acciones remunerativas o no que se encuentran favorecidos a los trabajadores de las entidades, considerando que pueden ser en tiempo corto o prolongado con el culmino de la relación laboral.

Existen obligaciones laborales que se encuentran a corto plazo; cuando las remuneraciones y cancelaciones se generan favoreciendo a los empleados y dependientes económicos producto del vínculo laboral manteniendo con el empleador, siendo salarios, extras, compensaciones, prima vacacional, aguinaldos, entre otros que generan cancelación de pagos realizados habitualmente dentro de los doce meses al culminar el ejercicio laboral.

Las obligaciones laborales que se adecuan a largo plazo; se encuentran enfocados a las remuneraciones y cancelación ejecutado a favor de los empleados o de sus beneficiarios ocasionados por el vínculo laboral, en el caso de cualquier cancelación generada habitualmente se enfoca a ser pagadero a más de doce meses posteriores al corte del ejercicio, de esta manera pueden incorporarse en el aniversario del empleador (cancelación luego de 25 años de laborar con la compañía), los pagos ejecutados posterior por plazos prolongados en la compañía como son años sabáticos.

Las obligaciones laborales se enfocan en aquellas relaciones laborales entre empleadores y empleados, enfocando hacia la disposición de sus servicios de manera personal, directa y subordinada, a cambio de contraprestaciones de los que nacen derechos y obligaciones por ambas partes hasta el culmino de los vínculos, encontrados por diversas normas para su total cumplimiento (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria [SUNAT], 2021).

De esta manera, las obligaciones se enfocan hacia la independencia (respecto a su objeto) respecto a obligaciones formales y sustanciales, destacando lo siguiente:

- **Obligaciones formales del Régimen de Construcción Civil**

Son accesorias respecto al objeto, al ser contraídas para el aseguramiento del cumplimiento de obligaciones destacados pues depende su existencia con una obligación principal.

Inscripción de obras en el Registro Nacional de Obras de Construcción

Los contratistas o subcontratistas deben inscribirse en el RENOCC se consideran como aquellas que ejecutan obras de construcción civil cuyos costos individuales exceden a las cincuenta UIT (SUNAT, 2021).

La inscripción se ejecuta como procedimientos de aprobación automático que se realizan mediante el uso de aplicativos informáticos administrados por el MTPE correspondiente a 5 días operativos respecto a los plazos notificados en la licencia de obra obtenidos en el habilitante respectivo.

Los datos proporcionados por la inscripción se encuentran enfocado hacia los datos empresariales de la obra y de los colaboradores, actualizándose cada trimestre. Conforme a ello, se debe enfocar en la constancia de los registros y deben cancelar en lugares adecuados de la obra. (Decreto Supremo N° 008-2013-TR-Reglamento del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil-RENOCC, 2013).

Exigencia de contratar trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC).

Respecto al RETCC se enfoca hacia el registro de actividades de construcción civil para ello a los empleados requieren que se adecuen a inscribirse, para que se encuentran aptos a trabajar dentro de la actividad del rubro construcción.

Para ello, el DS N°009-2016-TR establece que: Las personas naturales o jurídicas ejecutan obras de construcción civil debido a que exceden a cincuenta UIT, donde incluyen que los contratistas o subcontratistas deben exigir que los empleados contratados se encuentran inscritos en el RETCC. Como efecto de ello se puede generar el valor de la UIT vigentes al comenzar las obras.

Registro del empleado en el T-Registro

Respecto a lo brindado por la SUNAT, el T-Registro se enfoca hacia la información de trabajo en los empleados, prestador de servicios, personal en proceso de formación (practicantes), personal de terceros. Comprendiendo la información laboral de la seguridad social y datos que generen diversos tipos de accesibilidad de los sujetos en la data.

Destacan las principales obligaciones, que se encuentran vinculadas con el T-Registro que se encuentran adheridas en el D.S N° 018-2007-TR y las modificaciones generadas (D.S. N° 015-2010-TR), para lo cual deben encontrarse dentro de los diversos plazos adecuados a continuación:

Tabla 1

Plazos para el alta, modificación o actualización de datos y baja en el T-Registro

Situación	Plazos
Alta empleado, personal en formación de trabajo, personal de terceros	Incluye el día que producen aperturas en la prestación de servicios de manera independiente respecto a la modalidad de contrataciones y de días trabajados.
Alta pensionistas	Los primeros días hábiles del mes se sugieren aquellos dispuestos en la primera pensión que afecta de manera provisional.
Modificaciones o actualizaciones de información	Corresponde a los cinco días hábiles desde la fecha de ocurrencia de los eventos o teniendo en conocimiento.
Baja	Apertura al día posterior de la fecha de culminación en las prestaciones de la suspensión o finalizar las condiciones pensionarios al final de las obligaciones respecto a las aportaciones de ESSALUD.

Nota. Los plazos para la entrega de constancia de alta, modificaciones o actualizaciones que se encuentran en el T-Registro, por SUNAT, 2021.

La entrega a los empleados y prestadores de servicio de 4ta y 5ta categoría, siendo la constancia de alta, modificación o actualizaciones y baja que efectúen en el T-Registro de acuerdo a plazos.

Tabla 2

Plazos para la entrega de la constancia de alta, modificaciones o actualizaciones de datos y baja en el T-Registro

Situación	Plazos
Alta	Los días que apertura las prestaciones de servicios.
Modificaciones o actualizaciones	Se consideran a los quince días posteriores a la fecha de las modificaciones o actualizaciones.
Baja	Se encuentran los casos solicitados, entregando la constancia en el culmino de dos días calendarios vigentes a la presentación de la solicitud.

Nota. Los plazos para la entrega de constancia de alta, modificaciones o actualizaciones que se encuentran de acuerdo a los plazos estipulados, por SUNAT, 2021.

Para ello, la R.M N° 242-2017-TR expresa que el contratista debe estar obligado a consignar el T-Registro de la planilla electrónica, expresando de la siguiente manera:

Tabla 3

Información en el T-Registro

Información en el T-Registro	Plazo
Compañía del sistema financiero que incorporan la remuneración de los empleados	
N° de cuenta del empleado donde se cancela las remuneraciones	Desde el 06.01.2018
N° de teléfono móvil del empleado	
Correo electrónico del empleado	Desde el 01.03.2018

Nota. Información en T-Registro respecto a la incorporación de empleados, en la cancelación de remuneraciones y teléfono móvil del empleado desde el 0.02.2018 y el 01.03.2018, por SUNAT, 2021.

• **Obligaciones sustanciales del Régimen de Construcción Civil**

Se enfoca a principales, cuando la existencia propia no genera dependencia de los vínculos obligacionales. De esta manera, el punto de vista tributario se enfoca al vínculo legal y obligacional como la única prestación respecto a diversos tipos o prestaciones de contenido diversos. Así mismo, la prestación sustancial fundamental de la cancelación de los tributos, coexistiendo anticipos, cancelación de intereses moratorios demorando la cancelación, así como diversas obligaciones formales que se deben difundir.

Cabe destacar que, el Art. 2 del código tributario establece que el derecho público se enfoca a los vínculos entre los acreedores y deudores tributarios establecidos por las normas, de esta manera generan prestaciones en tributos, exigiendo coactivamente.

Entonces, considerando al segmentar se dividen en formales o accesorios principales como procedimientos que la compañía ejecuta respecto al cumplimiento de obligaciones sustanciales o principal que viene a ser la cancelación.

Para ello, las dimensiones de las obligaciones laborales se enfocan de la siguiente manera:

2.1.2.1. Pago de remuneraciones, derechos y beneficios del sector construcción.

A. *Jornal básico.* El Ministerio de Trabajo, define la remuneración básica amparada en la Ley N° 31110 considerando todo tipo de remuneración enfocada a la prestación de un servicio. Por su parte CAPECO (Cámara Peruana de la Construcción) establecen mediante acta final de negociación colectiva con los representantes de trabajadores de

construcción civil 2021-2022, abordando el jornal básico considerando S/.1.50 soles para los operarios, S/. 1.15 para oficiales y S/. 1.10 soles para peones, esto representa un incremento de 3.48%,3.36% y 3.35%.

Este incremento se rige desde el primero de junio del periodo 2020 hasta el 31 de mayo del 2021.

Tabla 4

Importe del incremento de Jornal básico

Categorías	Antiguo jornal básico (2019-2020)	Monto 2020-2021	Nuevo jornal básico (2020-2021)
Operario	S/. 70.30	S/. 1.50	S/. 71.80
Oficial	S/. 55.40	S/. 1.15	S/. 56.55
Peón	S/. 49.70	S/. 1.10	S/. 50.80

Nota. El importe del incremento se enfoca a las categorías orientando al periodo básico, mencionando que el jornal básico del 2019-2020 tenía un monto regulado y para el 2020-2021 ha incrementado. Adaptado de la tabla salarial de los acuerdos, por Pasión por el derecho, 2021.

B. Asignación escolar. Se enfoca hacia lo equivalente a treinta (30) jornales básicos por cada hijo menor a 21 años, considerando que se encuentren cursando estudios en los niveles inicial, primaria, secundaria o superior.

El derecho del colaborador a percibir de esta asignación inicia desde la incorporación de la obra, siempre y cuando acredite que tiene hijos menores a 21 años, con documentación necesaria, todo ello se encuentra sustentado hacia el convenio colectivo N° 101-2005 y RM N°315-2006 (El Peruano, 2021).

C. Asignación familiar. Los beneficios laborales se rigen desde hace dos décadas y el cumplimiento es obligatorio, de lo contrario se debe denunciar contra la empresa que labora. Los empleados que pertenecen al régimen privado tienen derecho a percibir la denominada asignación familiar, es decir los pagos son adicional a los sueldos por tener uno a más hijos (El Peruano, 2021).

D. Asignación por sepelio. El trabajador al fallecer durante el marco de sus funciones de la obra presupuestada con mayor o igual a 50 UIT, el empleador debe abonar a los familiares 1 UIT, siempre y cuando el costo de la obra se haya presupuestado mayor o igual a 350 UIT (Pasión por el derecho, 2021).

E. Bonificaciones. Bonificación Unificada de construcción (BUC), reúne a bonificaciones por desgaste de herramientas y vestimenta, por alimentación de la cual solo lo percibe el operario.

La BUC determina la base de un porcentaje del jornal básico, de acuerdo a la categoría que pertenece en operarios equivale el 32%, 30% oficiales y peones, considerando que no es computable para calcular en gratificaciones ordinarias, CTS, entre otros (Pasión por el derecho, 2021).

Tabla 5

Bonificación Unificada de la construcción

Categorías	Porcentaje BUC
Operario	32 %
Oficial	30 %
Peón	30 %

Nota. Bonificación unificada de la construcción se enfoca a las categorías orientando al porcentaje regulado para cada uno de ellas. Adaptado de la tabla salarial de los acuerdos, por Pasión por el derecho, 2021.

Bonificación por movilidad, se considera para atender gastos de movilidad urbana o zonas que requieren de empleados y será equivalente a seis pasajes, abonando al trabajador sin distinción de la categoría (Pasión por el derecho, 2021).

F. Compensación por tiempo de servicios. La CTS equivale al 15% del monto general percibido por los jornales percibidos por el trabajador durante el tiempo que ha ejercido

sus labores, se consigna el 12% como CTS y el 3% como la sustitución a la participación de utilidades (Pasión por el derecho, 2021).

Tabla 6

Compensación por Tiempo de Servicios

Categorías	Jornal Básico Diario 2020-2021	Compensación por Tiempo de Servicios (15%)
Operario	S/. 71.80	10.77
Oficial	S/. 56.55	8.48
Peón	S/. 50.80	7.62

Nota. La compensación por tiempo de servicios de la construcción se enfoca a las categorías al jornal básico del 2020-2021 y la compensación por tiempo de servicios regulado al 15%. Adaptado de la tabla salarial de los acuerdos por Pasión por el derecho, 2021.

G. Descansos remunerados. Conforme al D.L N° 713 los trabajadores tienen derecho a descanso semanal obligatorio, descanso en días feriados.

Respecto a descanso semanal obligatorio se enfocan en un mínimo de 24 horas consecutivas, otorgando preferentemente el día domingo abonando de forma directa proporcional al número de días efectivamente trabajados.

Descanso en días feriados se enfocan netamente a fechas que se encuentran señalados en la ley por lo que el trabajador le debe corresponder un día de trabajo.

H. Permisos. Permisos para atención en Es salud, refiere al caso que el trabajador requiera acudir a atenderse por enfermedad recibirá el importe del jornal de horas en el que estuvo en el hospital, incluyendo la opción de regresar a sus labores son normalidad.

Permiso por duelo, se enfoca hacia situaciones donde el traslado hasta un lugar lejano donde pueda acompañar a sus familiares, otorgando hasta cinco días de permiso remunerado. En el caso de la obra este de fácil acceso para el traslado otorgando tres días remunerado (Pasión por el derecho, 2021).

2.1.2.2. Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador

A. *Essalud.* Según la Normativa N° 27056, el fin de generar cobertura entre los asegurados y los derechohabientes se generan por el otorgamiento de prestaciones sociales correspondientes a los regímenes contributivos vigentes de la Seguridad Social en Salud, del mismo modo que los seguros que se encuentren disponibles.

La Ley N° 26790, se encuentra adherida a la norma de modernización de la Seguridad Social en Salud respecto a los aportes por afiliación respecto al Seguro Social de Salud ejercido al mes y estableciendo acciones de la siguiente manera:

- Afiliados regulados de acuerdo a las actividades, incluyen a los que laboren en cooperativas y socios que pertenecen equivalente al 9% de los ingresos. Se enfocan a cargo de las entidades empleadoras debiendo declararse y cancelar al IPSS incluido en los primeros ciclos del mes posterior de esta manera se devenga las remuneraciones en afecto. Esto se encuentra amparado entre los D.L 728 y 650 así como las modificaciones involucradas.
- Afiliados regulares pensionistas, los aportes de los pensionistas se encuentran enfocado al 4% de la pensión, de esta manera el pensionista tiene la responsabilidad de ejercer de acuerdo a la responsabilidad de la entidad empleadora a cargo de la retención y declaración de pagos al IPSS incluido dentro de los cinco días del mes posterior.
- Afiliados potestativos, se enfocan hacia el plan elegido por cada uno de los afiliados, estos porcentajes se encuentran direccionados en el D:S con el amparo

del Consejo de ministros para cual se solicita una opinión previa al IPSS, generándolo al menos cada dos periodos.

Los empleadores generan un contrato de la póliza de seguro ESSALUD, adicionando el Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo (SCTR), cuando la obra se encuentre con presupuesto mayor a 50 UIT.

B. Seguro complementario (SCTR). Mediante la ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establecen una serie de principios que incluye la prevención a virtud del contrato laboral, adoptando condiciones de seguridad y salud necesarios para desarrollar labores en un entorno seguro.

C. Sencico. La Ley del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción representa respecto a la formación, capacitación integral, calificando y certificando a los profesionales para ejercer labores en el rubro de construcción en cada una de las categorías. Para ello, SENCICO se encuentra enfocado hacia las actividades de construcción enfocado hacia la edificación para la propuesta de normas técnicas en la aplicación del rubro construcción.

Sujetos obligados, son personas naturales o jurídicas que se enfocan a construir para sí mismo o para terceros comprendiendo actividades de gran división 45 de la clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIU).

Tasa, se encuentra especificado en la Ley N° 26845 estableciendo una tasa de contribución al Sencico desde el periodo 1996 equivalente al 0.2%.

D. Conafovier, refiere como el fondo que administra y controla la construcción de vivienda y centros recreacionales para los empleados de construcción civil, cuya tasa se encuentra aplicable sobre la base impuesta al 2% retenido por el empleador. Dicho porcentaje, se enfoca en contribución al CONAFOVIER ejercido por el jornal básico que perciben los

empleados con el jornal básico al salario dominical, con cancelación por feriados no laborales y descansos médicos que impliquen los pagos correspondientes.

Los sujetos afectos a la contribución, se encuentran afectos cada uno de los empleados en cualquier categoría que ejecuten acciones remunerativas en el rubro de construcción, prestando servicios vinculados en la dependencia y a cambio de la remuneración, de manera eventual o temporal en personas jurídicas o naturales de actividades constructivos.

2.1.2.3. Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador

A. Sistema de pensiones. El empleador debe retener obligatoriamente a trabajadores correspondiente a aportes del sistema pensionario que elijan bajo un Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones (ONP, AFP en todos sus tipos). En cualquier modalidad se le genera un descuento del trece por ciento (13%) de la remuneración asegurable, enfocado a ser llevado por obra manteniendo el descuento hasta la culminación de las obras (Pasión por el derecho, 2021).

B. Retención a SUNAT. Lo realiza el empleador reteniendo una parte de la remuneración por concepto de impuesto a la renta, multiplicando por el número de meses al terminar el ejercicio, incluyen el mes de retención. A ello se le suma gratificaciones ordinarias, las remuneraciones y demás concepto se hubieran puesto a disposición (Pasión por el derecho, 2021).

2.1.3. Sector construcción

El sector construcción proporciona actividades a otros servicios, complementando y prolongando. Los aspectos que han complementado actividades enfocados entre la planificación, proyectos, construcciones, promociones y ventas.

Incluyendo dentro de una cartera de acciones situadas en las compañías, desarrollando las funciones que imparten de manera natural entre los ejes de la construcción, ampliándose según los casos en otras actividades.

2.1.3.1. Régimen de Construcción civil

Las particulares características en las actividades de la construcción civil, que han determinado.

Han planteado que la prestación de servicios en el sector constituyendo regímenes especiales, donde las diversas entidades y esferas del derecho laboral han replanteado sobre la base de eventualidad entre las prestaciones de servicios. Dicho régimen especial se encuentra la aplicación de trabajadores obreros donde prestan servicios entre actividades de construcción.

El decreto legislativo N° 727 presenta que, los empleados de construcción civil en territorio peruano se enfocan en regímenes especiales debido a circunstancias de carácter particular en diversas actividades, considerando que las obras tienen costos individuales que exceden las 50 UIT.

Cuando se excluyen las compañías y personas naturales, se pueden involucran incluidos en acciones de construcción descrito los costos de carácter individual entre la ejecución de obras están presentes siempre que no excedan las 50 UIT.

La ejecución de un conglomerado de obras, establecen si la compañía comprende que lo dispuesto se encuentra por costo individual enmarcado en cada obra. Estableciendo los costos individuales que se tomaran en consideración los egresos, donde las remuneraciones y materiales se encuentre incluidas (D.L N° 727).

2.1.3.2. Trabajadores del Régimen de Construcción civil

Las actividades que se encuentren vinculados de manera diversa y no se encuentra prolongado en el transcurso del tiempo debido a que dependen de obras específicas entre el modelo de organización empresarial entre los empleadores. El ordenamiento jurídico que se incluye como parte de la Clasificación Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIU) clasificando a la construcción civil dentro de la división 450 con la categoría F, incluyen las siguientes actividades como parte de construcción:

- Preparación del predio, contemplando para ello demoler edificios.
- Construcción de edificios completos, incluyendo edificios y obras de ingeniería civil, incluyendo carreteras, túneles, entre otros.
- Acondicionamiento de edificios.
- Alquiler de equipos de construcción y la demolición ejercida por operarios.

El régimen laboral de la construcción civil, se encuentra regulado, por el D.L N° 727 en el art. 12 excluyendo la ampliación del régimen entre las compañías y personas naturales que ejercen actividades de construcción, incluyendo los costos individuales en el ejercicio de obras que no excedan las 50 UIT.

El régimen laboral de la construcción civil se regula por el D.L N° 727 donde el art.12 excluye la ampliación del régimen entre compañías e individuos que ejercen acciones de construcción, los costos individuales de la ejecución de obras limitando los 50 UIT.

De esta manera, el régimen laboral tiene condiciones especiales que se encuentran estipulados constantemente mediante alianzas colectivas por cada rubro de actividades aplicando entre los empleados.

2.1.3.3. Contrato laboral y régimen

El contrato proporcionado a los trabajadores de construcción tiene similares características de contratos entre actividades privadas respecto a las formalidades, sin embargo, se debe especificar en el T-Registro del régimen del empleado.

Las características que se consideran como parte de las actividades ejecutadas, se expresan a continuación:

- En caso de ser una labor eventual o temporal, mantendrá el vínculo durante la ejecución de la obra para lo cual ha sido contratado.
- La ubicación es relativa, al no tener un lugar en específico y permanente donde realizar sus labores.

Las categorías que incluyen dentro de las actividades de construcción.

- Operarios, se encuentran dentro de los maquinistas que desempeñan diversas funciones incluidos a ser mezcladores, concretos. Así mismo, son operarios los albañiles, los que ejercen carpintería, gasfitería, plomería, almacenamiento, mecánica, entre otros de la misma rama.
- Ayudantes u oficiales, se encuentran incluidos los empleados que laboran como auxiliares de los operarios que no hayan sido incluidos dentro de su especialidad. De esta manera, son considerados como oficiales los guardianes, prestando sus servicios a los propietarios dentro de construcción civil.

- Peones, se encuentran los empleados no calificados que su ocupación es indistinta a labores dentro de la industria, ejerciendo sus labores con niveles menores entre las actividades por carecer calificaciones.

III. MÉTODO

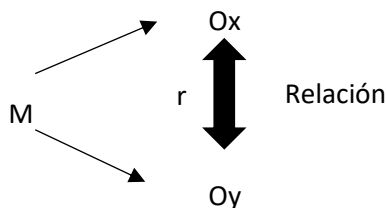
3.1. Tipo de investigación

El estudio se enfoca de tipo básica, al enmarcar fundamentos teóricos que serán para fines prácticos con la búsqueda de conocimiento para modificar el ámbito teórico incrementando conocimientos científicos (Arias y Covinos, 2021). Se orienta a ser una investigación de tipo básica porque sólo se enfocará en profundizar conceptos básicos sobre el tema en investigación considerando como un punto inicial para fines aplicados.

El enfoque es cuantitativo es un método que se centra en la recolección de datos numéricos, de esta manera establecen patrones para comprobar la hipótesis generando un análisis de los resultados mediante la medición numérica y parte estadística estableciendo patrones de comportamiento teórico (Ñaupás et al., 2023). La investigación se adapta a ser un enfoque cuantitativo porque va a medir de manera estadística el desenvolvimiento de los resultados.

El diseño de investigación no experimental refiere cuando no existe la necesidad de manipular las variables obligaciones y beneficios laborales, debido a que se observa y se mide de acuerdo a los sucesos secuenciales presentados por los fenómenos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

De esta manera logra ser correlacional al indagar sobre la asociación entre las variables, examinando la relación establecida a partir del tipo transversal generando el análisis en un tiempo determinado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).



Por ello, el presente estudio analizará como las obligaciones laborales se relacionan con los beneficios laborales utilizando aspectos estadísticos que generen resultados que serán expresados en la investigación (Ñaupas et al., 2023).

3.2. Ámbito temporal y espacial

El ámbito temporal de la investigación se orienta entre los periodos 2020-2021, enfocando netamente durante pandemia para el conocimiento de los trabajadores su perspectiva respecto al tema en estudio.

El ámbito espacial se orienta en el sector construcción en el distrito de Miraflores, considerando que es uno de los rubros con mayor atraktividad en el campo laboral.

3.3. Variables

Variable 1: Beneficios laborales NIC 19

Variable 2: Obligaciones laborales

Visualizar la operacionalización de las variables en el Anexo 1.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Corresponde a ser un conjunto numerable o innumerable de individuos que se encuentran sujetos a características similares en un mismo entorno (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En el presente estudio se consideran como población a los 30 trabajadores que forman parte de la constructora.

3.4.2. Muestra

La muestra se caracteriza como el extracto de una parte de la población, considerando características uniformes para ser incluidas en el estudio. Por su parte el muestreo censal, considerando la recopilación de información del total en la población definida, garantizando que la población sea considerada en su totalidad (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Se consideran los 30 trabajadores de la constructora en la sede de Miraflores.

3.5. Técnica

La técnica es un procedimiento realizado de manera específica respecto a la recolección, el análisis e interpretación de datos necesarios para abordar el problema de estudio. Se enfocan dependiendo la naturaleza del estudio, entre los más utilizados son: encuestas, observación, análisis documental, entre otros (Arias y Covinos, 2021).

3.6. Instrumentos

Los instrumentos son aquellas herramientas empleadas para obtener datos direccionándose de manera precisa y consistente debido a que son incluidos de manera cuantitativa y cualitativa en la recolección adecuada de la información (Arias y Covinos, 2021).

El cuestionario es uno de los instrumentos con mayor capacidad para recolectar datos, ejecutados comúnmente para la parte estadística, se desglosa como un conjunto de interrogantes presentadas y enumerados para que los encuestado puedan responder de manera precisa, pues se considera que no existen respuestas correctas o incorrectas pues en ambos casos arrojan resultados que se exponen en el desenvolvimiento de la investigación (Arias y Covinos, 2021).

El cuestionario se plantea como el instrumento idóneo en la presente investigación considerando el desglose de las variables en estudio con sus dimensiones e indicadores que generen interrogantes de acuerdo a los resultados requeridos.

3.7. Procedimientos

Se determinará los siguientes puntos:

- Construcción del marco teórico para el planteamiento de la operacionalización de variables.
- Se genera la elaboración o adaptación del instrumento de recolección de datos.
- Se solicita los permisos correspondientes.
- Determina la cantidad encuestados considerando la planilla en la constructora.
- Se diseña la encuesta considerando las 2 variables.
- Aplicación del instrumento.
- Recolección y análisis de los datos.

3.8. Análisis de datos

Para establecer una investigación precisa es necesario que los instrumentos empleados se adecúen a lo requerido en el estudio, se va a lograr una exploración inicial de la distribución de patrones preliminares que comprendan y detecten problemas, por ello al emplear Microsoft Excel establece un orden de la aplicación del cuestionario y posteriormente se requiere un tratamiento de datos en el programa estadístico SPSS.

La presentación de datos se enfoca en los análisis estadísticos inferencial que incluyen la prueba de hipótesis, la correlación requerida en la investigación. Concluye con la parte estadística descriptiva que exponen por medio de tablas y figuras para graficar los resultados resumiendo correctamente lo arrojado durante los puntos anteriores.

3.9. Consideraciones éticas

RESOLUCION 2558 – 2018-CU-UNFV

CAPILTULO II

PRINCIPIOS ETICOS

ART. 6° Principios Éticos,

- a) Respeto por la persona
- b) Beneficencia y no maleficencia
- c) Justicia y bien común
- d) Integridad científica
- e) Responsabilidad
- f) Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad
- g) Actitud innovadora
- h) Trabajo en equipo
- i) Honestidad
- j) Compromiso con el desarrollo de la institución y del país.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de los resultados

- *Variable Beneficios laborales*

Tabla 7

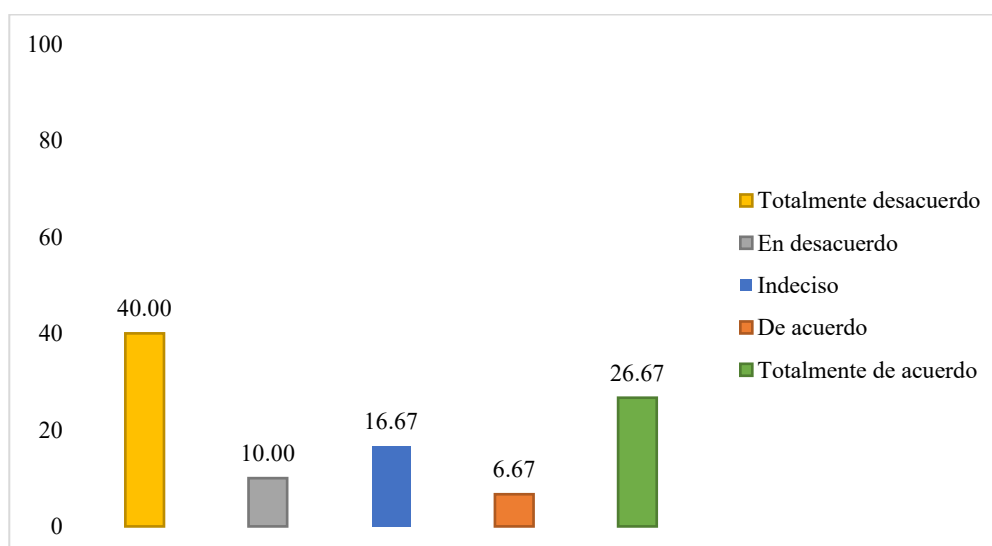
Beneficios laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	12	40.0
En desacuerdo	3	10.0
Indeciso	5	16.7
De acuerdo	2	6.7
Totalmente de acuerdo	8	26.7
Total	30	100.0

Realizado en SPSS (v.27)

Figura 1

Beneficios laborales



Efectuado por Office 365

Nota. Lo evidenciado en la tabla 7 y figura 1, respecto a los datos arrojados en el análisis considera que existe 12 personas totalmente en desacuerdo con los beneficios proporcionados

por la empresa a corto, largo plazo y terminación de contrato equivalente al 40.0%, 8 personas totalmente de acuerdo con lo otorgado por la empresa respecto a los beneficios laborales equivalente al 26.7%, 5 personas se encuentran indecisos al no identificar correctamente con lo proporcionado por la compañía equivalente al 16.7% en el entorno laboral.

Tabla 8

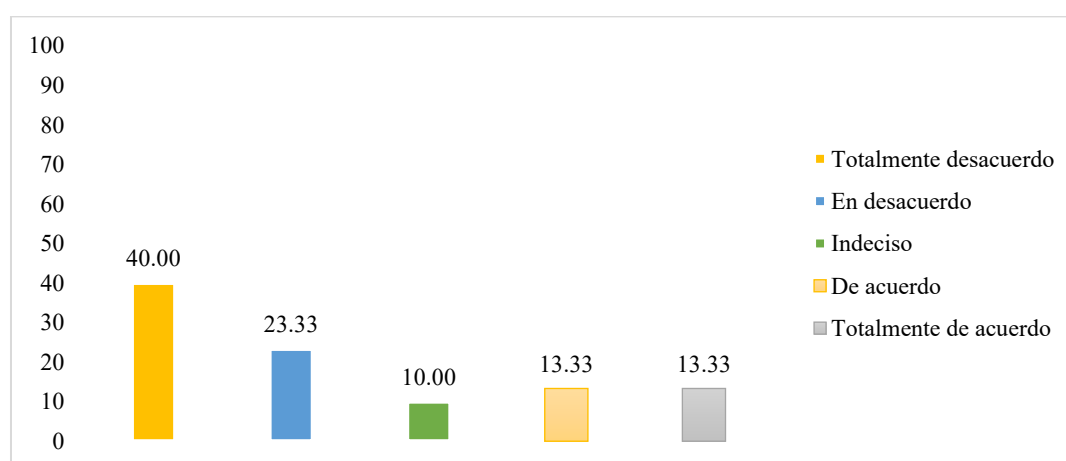
Beneficios a corto plazo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	12	40.0
En desacuerdo	7	23.3
Indeciso	3	10.0
De acuerdo	4	13.3
Totalmente de acuerdo	4	13.3
Total	30	100.0

Realizado en SPSS (v.27)

Figura 2

Beneficios a corto plazo



Efectuado por Office 365

Nota. La tabla 8 y figura 2, evidencian los hallazgos considerando a 12 personas que establecen totalmente en desacuerdo con los salarios otorgados en pandemia por parte de la

empresa equivalente a 40.0%, en cambio 7 personas en desacuerdo con lo otorgado por la empresa durante pandemia esto equivale al 23.3% y 4 persona de acuerdo y totalmente de acuerdo al considerar que no existen deficiencias salariales equivalente al 13.3%.

Tabla 9

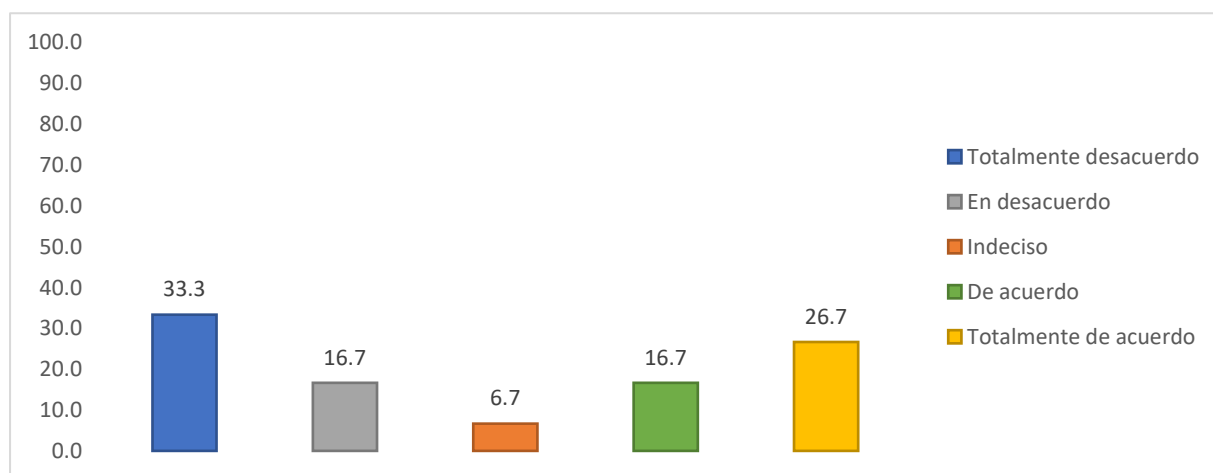
Beneficios a largo plazo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	10	33.3
En desacuerdo	5	16.7
Indeciso	2	6.7
De acuerdo	5	16.7
Totalmente de acuerdo	8	26.7
Total	30	100.0

Realizado en SPSS (v.27)

Figura 3

Beneficios a largo plazo



Efectuado por Office 365

Nota. La tabla 9 y figura 3, evidencia que 10 personas se encuentran totalmente en desacuerdo con las condiciones salariales que les brindan respecto al tiempo de trabajo representa el 33.3%, así mismo, 8 personas se encuentran totalmente de acuerdo con las

empresas que cuentan con seguro de desempleo incluyendo beneficios adecuados hacia el trabajador y sus derechohabientes equivalente a 26.7%, 5 personas en desacuerdo con las condiciones brindadas a los trabajadores representando el 16.7%.

Tabla 10

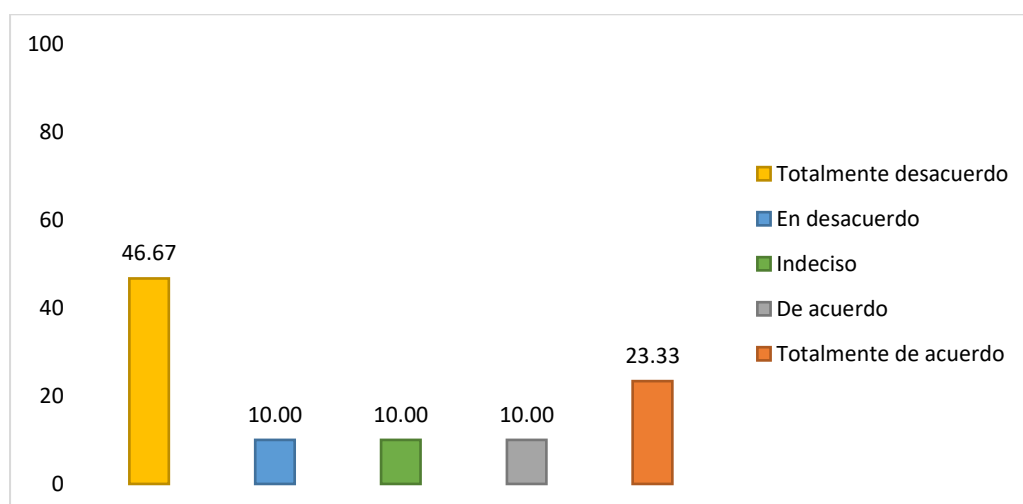
Beneficios por terminación de contrato

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	14	46.7
En desacuerdo	3	10.0
Indeciso	3	10.0
De acuerdo	3	10.0
Totalmente de acuerdo	7	23.3
Total	30	100.0

Realizado en SPSS (v.27)

Figura 4

Beneficios por terminación de contrato



Efectuado por Office 365

Nota. La tabla 10 y figura 4, evidencia los datos arrojados considerando que 14 personas se encuentran totalmente en desacuerdo con la liquidación al culminar el contrato, así como con la compensación por vacaciones no utilizadas representando el 46.7%, 7 personas se encuentran totalmente de acuerdo con las condiciones que ofrece la empresa durante los

procedimientos que utiliza recursos humanos de la constructora para el término de contrato equivalente al 23.33%, existen 3 personas que se encuentran en desacuerdo, indecisos y de acuerdo con la comunicación por parte de la empresa respecto al no renovar contrato con los empleados equivalente al 10% .

- **Variable Obligaciones laborales**

Tabla 11

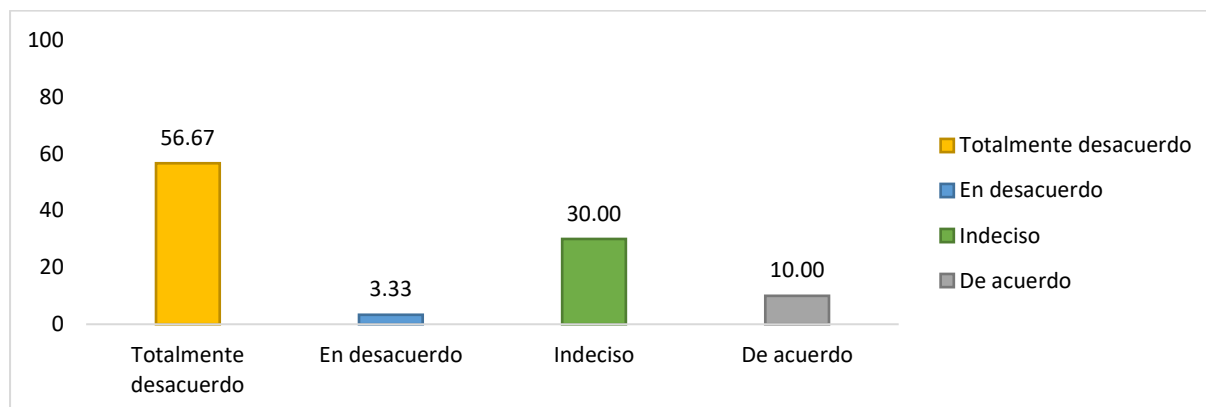
Obligaciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	17	56.7
En desacuerdo	1	3.3
Indeciso	9	30.0
De acuerdo	3	10.0
Total	30	100.0

Realizado en SPSS (v.27)

Figura 5

Variable Obligaciones laborales



Efectuado por Office 365

Nota. La tabla 11 y figura 5, evidencia en los datos arrojados que existen 17 personas totalmente en desacuerdo con lo otorgado por la empresa respecto al pago de la remuneración, derechos, aportes y contribuciones por la empresa equivalente al 56.7%, 9 trabajadores indecisos al no definir su postura respecto al cumplimiento de las obligaciones labores

equivalente al 30.0% y 3 trabajadores que se encuentra de acuerdo con el cumplimiento de las obligaciones de la empresa representando al 10.0%.

Tabla 12

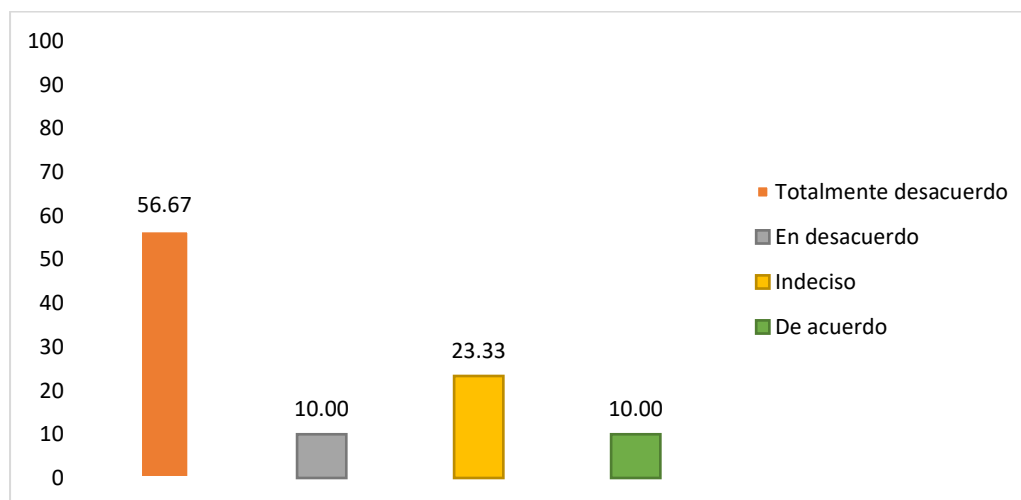
Pago remuneración, derechos y beneficios del sector construcción

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	17	56.7
En desacuerdo	3	10.0
Indeciso	7	23.3
De acuerdo	3	10.0
Total	30	100.0

Realizado en SPSS (v.27)

Figura 6

Pago remuneración, derechos y beneficios del sector construcción



Efectuado por Office 365

Nota. La tabla 12 y figura 6, evidencia los datos arrojados 17 personas totalmente en desacuerdo respecto a las asignaciones brindadas por la empresa del sector construcción, así como la cancelación de gratificaciones, salarios durante el periodo 2020-2021 representa el 56.7%, 7 personas indecisos al no definir su postura sobre el cumplimiento de la constructora

de la cancelación salarial durante pandemia equivalente al 23.3% y 3 personas en desacuerdo al considerar no cumplió con la cancelación de CTS en los plazos oportunos representando el 10%.

Tabla 13

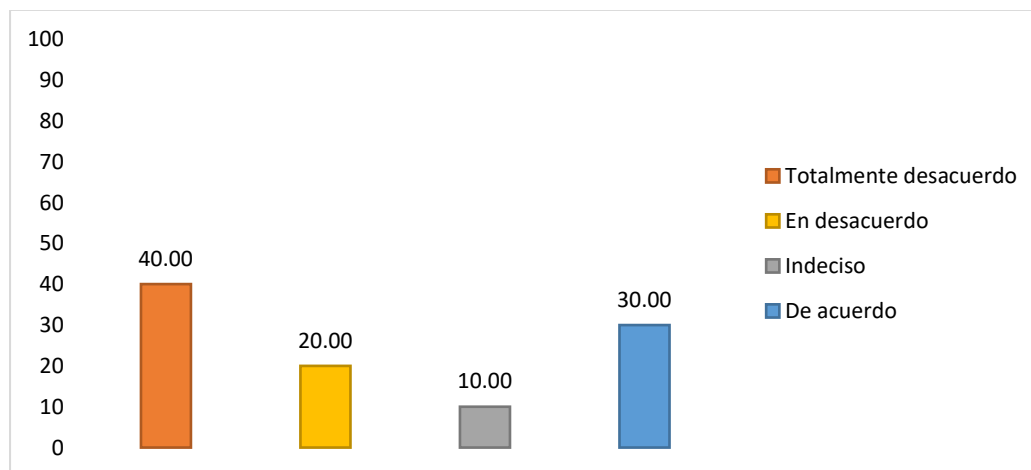
Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	12	40.0
En desacuerdo	6	20.0
Indeciso	3	10.0
De acuerdo	9	30.0
Total	30	100.0

Realizado en SPSS (v.27)

Figura 7

Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador



Efectuado por Office 365

Nota. La tabla 13 y figura 7, considera que 12 trabajadores totalmente en desacuerdo respecto a los aportes que debe asumir la empresa respecto al pago de ESSALUD y al SCTR equivalente al 40.0%, 9 trabajadores están totalmente de acuerdo al considerar que la empresa está asumiendo la cancelación en tiempos oportunos los seguros de trabajo representan el

30.0%, 6 personas se encuentran en desacuerdo al considerar que no han cancelado los seguros generando estabilidad médica en los trabajadores equivalentes al 20.0%.

Tabla 14

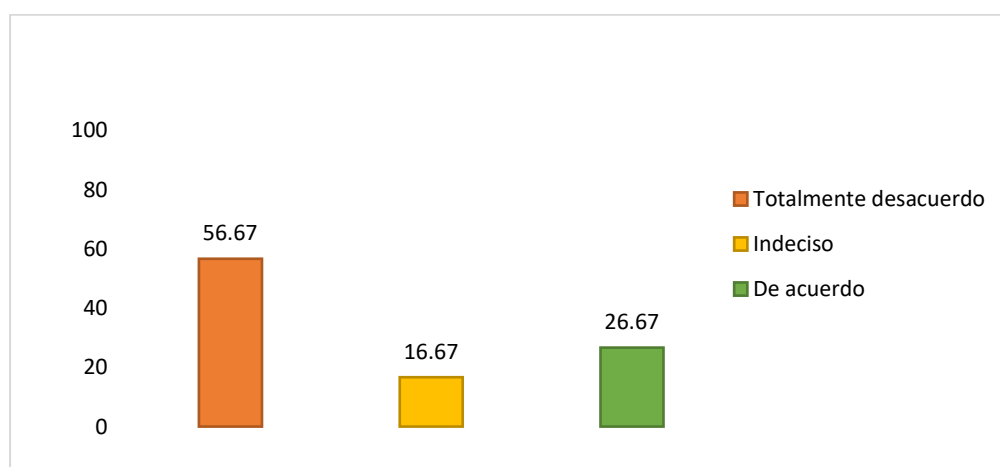
Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	17	56.7
Indeciso	5	16.7
De acuerdo	8	26.7
Total	30	100.0

Realizado en SPSS (v.27)

Figura 8

Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador



Efectuado por Office 365

Nota. La tabla 14 y figura 8, muestran que 17 personas consideran totalmente en desacuerdo con el pago al sistema de pensiones (AFP u ONP) equivalente al 56.7%, 8 personas acuerdo con las obligaciones asumidas por parte de la empresa equivalente al 26.7% y 5 personas indecisas al no definir su postura sobre la cancelación de las contribuciones generadas durante la jornada de trabajo otorgado por la empresa equivalente al 16.7%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 15

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Beneficios laborales NIC 19	0.919	30	0.026
Obligaciones laborales	0.911	30	0.016

Realizado en SPSS (v.27)

Nota. La tabla 15 evidencia la prueba de normalidad de los datos extraídos en la recolección de datos arroja, al analizar una cantidad de 30 personas ($n \leq 50$) pertenece a Shapiro -Wilk y ($p < 0.05$) esto afirma que la información no contiene una distribución normal, considerando el uso del Coeficiente de correlación de Spearman.

4.3. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Hipótesis alternativa:

Ha: Los beneficios laborales NIC - 19 impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021.

Hipótesis nula:

Ho: Los beneficios laborales NIC - 19 no impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021.

Tabla 16

Correlación de beneficios laborales y obligaciones laborales

			Obligaciones laborales
Rho de Spearman	Beneficios laborales NIC 19	Coefficiente de correlación	0.780
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	30

Realizado en SPSS (v.27)

Nota. La tabla 16 indica la correlación de Spearman ($Rho = 0.780$) y valor $p = 0.003$ (<0.05), siendo una relación positiva alta entre beneficios laborales NIC 19 y las obligaciones laborales, aceptando la hipótesis alternativa. Es decir, existe un impacto positivo entre los beneficios laborales NIC 19 y las obligaciones laborales.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis alternativa:

Ha: Los beneficios laborales a corto plazo impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021.

Hipótesis nula:

Ho: Los beneficios laborales a corto plazo no impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021.

Tabla 17

Correlación de los Beneficios a corto plazo y Obligaciones laborales

		Obligaciones laborales	
Rho de Spearman	Beneficios a corto plazo	Coefficiente de correlación	0.779
		Sig. (bilateral)	0.004
		N	30

Realizado en SPSS (v.27)

Nota. La tabla 17 indica la correlación de Spearman ($Rho = 0.779$) y significancia 0.004 (<0.05) siendo una relación positiva baja entre los beneficios a corto plazo y las obligaciones laborales, aceptando la hipótesis alternativa. Es decir, existe un impacto positivo entre los beneficios a corto plazo y las obligaciones laborales.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis alternativa:

Ha: Los beneficios laborales a largo plazo impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021.

Hipótesis nula:

Ho: Los beneficios laborales a largo plazo no impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021.

Tabla 18

Correlación de los Beneficios a largo plazo y Obligaciones laborales

			Obligaciones laborales
Rho de Spearman	Beneficios a largo plazo	Coefficiente de correlación	0.820
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	30

Realizado en SPSS (v.27)

Nota. La tabla 18 indica la correlación de Spearman ($Rho = 0.820$); siendo el valor de $p = 0.001$ (<0.05) siendo una relación positiva débil entre los beneficios a largo plazo y la variable obligaciones laborales, aceptando la hipótesis alternativa. Es decir, existe un impacto positivo entre los beneficios a largo plazo y la variable obligaciones laborales.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis alternativa:

Ha: Los beneficios laborales por terminación de contrato impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021.

Hipótesis nula:

H₀: Los beneficios laborales por terminación de contrato no impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021.

Tabla 19

Correlación de los Beneficios por terminación de contrato y obligaciones laborales

		Obligaciones laborales
Rho de Spearman	Beneficios por terminación de contrato	0.833
		Sig. (bilateral)
		0.009
		N
		30

Realizado en SPSS (v.27)

Nota. La tabla 19 indica la correlación de Spearman (Rho = 0.833); siendo el valor de $p = 0.009$ (<0.05) siendo una relación positiva baja entre los beneficios por terminación de contrato y obligaciones laborales, aceptando la hipótesis alternativa. Es decir, existe un impacto positivo entre los beneficios por terminación de contrato y obligaciones laborales.

4.4. Reserva financiera

Es importante recalcar lo fundamental que es contar con una reserva financiera, evitando riesgos y contingencias que surgen durante la ejecución de los proyectos constructivos. Este tipo de colchón de seguridad económica hace frente a situaciones imprevistas como el incremento de costos de materiales, crisis pandémicas, imprevistos en el clima o crisis económicas.

El porcentaje adecuado en la reserva financiera de la empresa es el 15% de las ganancias mensuales, esto brindará la capacidad de enfrentar riesgos asociados sin comprometer la estabilidad financiera.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este acápite corresponde a la discusión de los resultados incorporando por objetivo general, consideró que los trabajadores están de acuerdo con los beneficios laborales en un 26.7% por parte de la constructora y el cumplimiento de las obligaciones laborales indecisos con un 16,7%, así mismo, se corroboró la hipótesis propuesta alternativa (H_a), arrojando que los beneficios laborales NIC - 19 impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021, reflejado en el coeficiente ($Rho=0.780$) y el sig. bilateral fue 0.003 es decir fue menor que 0,05 ($0.003 < 0,05$), en consecuencia, existe una relación positiva alta. Dichos hallazgos se asemejan a lo mencionado por Venegas y Vila (2020), considerando que la NIC 19, tiene un impacto relevante en los estados financieros debido a que las empresas lo realizan sin importar el sector incluyendo los beneficios laborales de los empleados para otorgar seguridad en el entorno de trabajo. Así mismo, Sinche y Navarro (2021) consideran que existe un impacto de la NIC 19 en el rubro de construcción, evidenciando que en su mayoría cumplen con los beneficios sociales, presentando solvencia económica, liquidez y rentabilidad en las constructoras. Ante ello, es indispensable destacar que en entornos organizacionales debe primar las condiciones oportunas en el desarrollo del trabajo orientando que las funciones ejercidas generan estabilidad emocional y laboral. Tal como lo mencionado por la teoría de la eficiencia salarial de Muller (2020) establece que el vínculo entre empleadores y empleados por intermedio de los recursos y beneficios entrelazan lazos visualizados en el rendimiento y lealtad de la empresa. Por ello, Calderón (2024) establece que la NIC 19, concreta que los empleadores deben reconocer como su principal objetivo proceder de manera contable a los servicios prestados orientando y asegurando de manera salarial a los trabajadores demostrando la capacidad financiera de las empresas para el cumplimiento económico.

El primer objetivo específico, consideró que los trabajadores están de acuerdo con los beneficios a corto plazo con 13.3%, se verificó la hipótesis propuesta alternativa (H_a), arrojando que los beneficios laborales a corto plazo impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021, reflejado en el coeficiente ($Rho = 0.779$) y el sig. bilateral fue 0.004 es decir fue menor que 0,05 ($0.004 < 0,05$), en consecuencia, existe una relación positiva baja. Esto se asemeja lo planteado Rodríguez y Niño (2021) donde establece que los beneficios otorgados a las pymes durante pandemia mostraron sectores económicos independientes que fueron muy impactados, sin embargo, las acciones del entorno laboral fueron aplicadas paulatinamente destacando nuevas e improvisadas políticas contables para beneficio de los trabajadores. Ante ello, complementan en sus hallazgos Gutiérrez (2021) donde considera que las planillas de remuneraciones tienen una relación con las obligaciones laborales ($p=0,018 < 0.05$) expresando que al existir una adecuada remuneración va a mejorar las obligaciones laborales de los trabajadores. Así mismo, lo expuesto por Calderón (2024) menciona que los beneficios a corto plazo incluyen el ejercicio económico brindado a los trabajadores por la prestación de sus servicios, de esta manera generan estandarización de las remuneraciones, permisos, entre otros aspectos relacionados brindando seguridad económica al recurso humano.

El segundo objetivo específico, consideró que los trabajadores consideran de acuerdo con los beneficios a largo plazo con 26.7% por parte de la empresa, de esta manera se verificó la hipótesis propuesta alternativa (H_a), arrojando que los beneficios laborales a largo plazo impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021, reflejado en el coeficiente ($Rho = 0.820$) y el sig. bilateral fue 0.001 es decir fue menor que 0,05 ($0.001 < 0,05$), en consecuencia, existe una relación positiva baja. Concuera con lo mencionado por Salcedo (2020) donde presenta en sus hallazgos que existe una relación entre NIC 19 y las utilidades netas, logrando que al

otorgar beneficios laborales va a generar utilidad neta con trabajadores comprometidos con la empresa constructora, por su parte Dhal (2020) orientó que los sindicatos resguardan los derechos laborales ante posibles irregularizaciones de las obligaciones salariales, destaca que las relaciones entre empleador y empleado incrementan mejores condiciones en el entorno laboral y después de ello, pues los lineamientos contables se ejercen hasta cumplir en su totalidad con el trabajador al permanecer ejerciendo sus funciones. Por su parte, Calderón (2024) argumenta que los beneficios a largo plazo se encargan de generar nuevas condiciones a trabajadores retirados (post empleo), orientando cancelaciones retribuidas por el tiempo de servicio prestado a las empresas.

El tercer objetivo específico, consideró que los trabajadores se encuentran de acuerdo con la terminación de contrato con un 23.3% por parte de la empresa, así mismo, se verificó la hipótesis propuesta alternativa (H_a), arrojando que los beneficios laborales por terminación de contrato impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021, reflejado en el coeficiente ($Rho = 0.833$) y el sig. bilateral fue 0.009 es decir fue menor que 0,05 ($0.009 < 0,05$), en consecuencia, existe una relación positiva baja. A ello, concuerdan en sus hallazgos Maluquish y Salazar (2024) afirman que existe un impacto financiero relevante, considerando un caso práctico donde ejecutan la NIC 19 beneficiando a los trabajadores y de la misma manera acotan la relevancia en los estados financieros al ser estimados correctamente para obtener decisiones favorables en las comercializadoras. Complementando con los resultados de Shang et al. (2020) existe una influencia del impulso normativo hacia la adopción de normas regulatorias a favor de los trabajadores por la parte administrativa, descrito como factores que impulsan beneficios hacia los empleados amparándose en los reglamentos laborales. Así mismo, menciona Calderón (2024) que los beneficios por terminación de contrato se orientan a las compensaciones por la culminación de la oferta contractual orientadas por las decisiones

generadas en la solvencia formal ante retiros de la actividad laboral. Garzón et. al (2022) donde establecen que durante pandemia existieron sucesos lamentables que impactó en los recursos humanos y financieros generando desafíos, pero con la regularización de políticas económicas y laborales generaron contrarrestar e impulsar la recuperación económica en la mano de obra.

Mediante ello, se estableció limitaciones respecto al entorno laboral del sector construcción en tiempos de pandemia considerando que los factores internos y externos han cambiado desde el periodo de estudio, creando impactos relevantes durante la recolección de información.

En conclusión, durante tiempos de pandemia los beneficios laborales fueron diseñados y adaptados a las circunstancias generando un compromiso por ambas partes entre los empleadores y empleados, por medidas de apoyo fortalecieron la relación entre los beneficios ofrecidos y el cumplimiento de las obligaciones laborales.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó que los beneficios laborales y las obligaciones laborales en el sector construcción en tiempos de pandemia se relaciona de manera significativa, representado con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.780 y un sig. bilateral de 0.003, significa que al gestionar beneficios laborales asegura el cumplimiento de la legislación laboral existirá a su vez obligaciones laborales creando un entorno seguro y eficiente.
- Se evaluó los beneficios a corto plazo y las obligaciones laborales en el sector construcción en tiempos de pandemia se relaciona de manera significativa, representado con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.779 y un sig. bilateral de 0.004, es decir que si la empresa cumple con la regulación contable en los plazos mensuales y anuales garantizan el cumplimiento de las obligaciones laborales.
- Se analizó los beneficios a largo plazo y las obligaciones laborales en el sector construcción en tiempos de pandemia se relaciona de manera significativa, representado con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.820 y un sig. bilateral de 0.001, significa que la empresa cumple con los beneficios salariales a largo plazo a su vez genera el cumplimiento de las obligaciones laborales.
- Se determinó los beneficios por terminación de contrato y las obligaciones laborales en el sector construcción en tiempos de pandemia se relaciona de manera significativa, representado con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.833 y un sig. bilateral de 0.009, significa que la empresa cumple las liquidaciones al culminar los contratos al mismo tiempo repercutirá en las obligaciones laborales.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al cuerpo directivo de las empresas constructoras realizar revisiones periódicas de las normativas laborales como el D.L N° 727, D.L. 1187 y las disposiciones complementarias que se generen posteriormente, donde prevalecen los beneficios que ofrecen a los empleados para asegurar una competitividad y relevancia, facilitando la relación del trabajador con la organización.
- Se recomienda a los directivos del sector construcción gestionar correctamente los beneficios laborales para mantener un ambiente de trabajo positivo y que cumplan con la legislación a favor del empleado, priorizando una comunicación efectiva e información sobre temas que involucren sus derechos y obligaciones con la empresa.
- Se recomienda a los directivos del sector construcción implementar un sistema de retroalimentación y sugerencias que permita a los trabajadores expresar sus recomendaciones sobre los beneficios percibidos, así mismo, gestionar la resolución de conflictos y quejas de manera justa y rápida para que los empleados se sientan cómodos.
- Se recomienda a los directivos del sector construcción implementar un plan de jubilación que facilite a los empleados a prepararse para su futuro, así mismo, adicionar la reinserción laboral por intermedio de programas que generen un desarrollo profesional al culminar el contrato con las empresas incrementando la consideración por parte del recurso humano hacia su empleador.

VIII. REFERENCIAS

- Ajit, J. (2021). Vulnerability of Construction Workers During COVID-19: Tracking Welfare Responses and Challenges. *The Indian Journal of Labour Economics*, 64(1), 1043-1067. <https://doi.org/10.1007/s41027-021-00348-4>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Bonilla, L., y Valencia, J. (2023). *Aplicación del régimen especial del seguro de los trabajadores de la construcción en el sector informal de la ciudad de Guaranda*. [Tesis posgrado, Universidad Estatal de Bolívar]. REPOSITORIO U.E.B. <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/5658>
- Banco Central de Reserva del Perú [BCRP]. (31 de diciembre de 2020). PBI Construcción.
- Boza, G. (2020). *Lecciones de derecho del trabajo* (1a ed.). Fondo Editorial PUCP.
- Calderón, R. (2024). NIC 19 BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS. *Revista Académica Institucional RAI*, 9(1), 86-93. <https://rai.usam.ac.cr/index.php/raiusam/article/view/125/125>
- Cámara Peruana de la Construcción [CAPECO]. (01 de agosto de 2020). Construcción en el 2020: Desafíos y oportunidades para reactivarla. https://iec.capeco.org/descargas/IEC32_0820.pdf
- Dhal, M. (2020). Labor Stand: Face of Precarious Migrant Construction Workers in India. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(6), 1-10. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001761](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001761)

El Peruano. (01 de octubre de 2021). *Resolución Ministerial N° 183-2021-TR*.

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/2190904-183-2021-tr>

Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu*

Emprendedor TES, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Garzón, L., Valderrama, J., y Herrera, J. (2022). *Efectos económicos en el sector de la construcción consecuencia del SARS COVID- 19*. [Tesis pregrado, Universidad Santo

Tomás].

Repositorio

U.S.T.

[https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4763/Grupo%2040-](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4763/Grupo%2040-Efectos%20econ%C3%B3micos%20en%20el%20sector%20de%20la%20construcci%C3%B3n%20consecuencia%20del%20SARS%20COVID.pdf?sequence=1)

[Efectos%20econ%C3%B3micos%20en%20el%20sector%20de%20la%20construcci](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4763/Grupo%2040-Efectos%20econ%C3%B3micos%20en%20el%20sector%20de%20la%20construcci%C3%B3n%20consecuencia%20del%20SARS%20COVID.pdf?sequence=1)

[%20consecuencia%20del%20SARS%20COVID.pdf?sequence=1](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4763/Grupo%2040-Efectos%20econ%C3%B3micos%20en%20el%20sector%20de%20la%20construcci%C3%B3n%20consecuencia%20del%20SARS%20COVID.pdf?sequence=1)

[yisAllowed=y](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4763/Grupo%2040-Efectos%20econ%C3%B3micos%20en%20el%20sector%20de%20la%20construcci%C3%B3n%20consecuencia%20del%20SARS%20COVID.pdf?sequence=1)

Gutiérrez, D. (2021). *La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa*

CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021. [Tesis pregrado, Universidad

Cesar

Vallejo].

Repositorio

U.C.V.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101708/Gutierrez_QDM

[-SD.pdf?sequence=4yisAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101708/Gutierrez_QDM)

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas*

cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill.

Maluquish, M., y Salazar, M. (2024). *NIC 19: Beneficios a los empleados y su impacto*

Financiero de las empresas comercializadoras de muebles del distrito de Villa El

Salvador, año 2019. [Tesis pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].

Repositorio

U.P.C.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/656962/Maluquish_HM.pdf?sequence=11&isAllowed=y

Merchan, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447>

Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. (24 de noviembre de 2021). *Norma Internacional de Contabilidad 19*. Ministerio de Economía y Finanzas:
<https://www.gob.pe/institucion/mef/informes-publicaciones/2993987-nic-19-del-2021-beneficios-a-los-empleados>

Monesterolo, G. (2020). Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Revista de la facultad de jurisprudencia*, 1(8), 79-118. <https://doi.org/10.26807/rfj.vi8.314>

Muller, J. (2020). Análisis de la relación del modelo de recompensa total (salario, beneficios sociales y recompensas psicológicas) con la satisfacción, desempeño y el compromiso del trabajador. *Universidad de Granada*, 1(1), 25-27.
<https://doi.org/10.30827/Digibug.67219>

Ñaupas, H., Mejía, E., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W., y Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación total: Cuantitativa – Cualitativa y redacción de tesis* (Sexta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (27 de octubre de 2021). La COVID-19 y el mundo del trabajo: impacto y respuestas políticas.
<https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-empeora-la-prevision-del-impacto-de-la-pandemia-en-el-empleo>

- Rodríguez, S., y Niño, G. (2021). *Control de los beneficios sociales del trabajador de la pequeña empresa comercial en tiempos de Covid, ciudad de Iquitos, 2021*. [Tesis pregrado, Universidad Científica del Perú]. Repositorio U.C.P. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1995/GRACIELA%20JAZM%03%8dN%20NI%03%91O%20RODRIGUEZ%20Y%20SILVIA%20MAR%03%8dA%20DE%20F%03%81TIMA%20RODR%03%8dGUEZ%20P%03%89REZ%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salcedo, E. (2020). *Beneficios a los empleados (NIC19) y la utilidad neta en empresas constructoras del distrito San Juan de Miraflores, 2020*. [Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio U.C.V. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/131748/Salcedo_QEW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sinche, K., y Navarro, F. (2021). NIC 19: Beneficios a los empleados y su impacto financiero. [Tesis pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio U.P.C. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/669008/Sinche_LK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Shang, G., Pheng, L., y Hui, W. (2020). Drivers and barriers for multiskilling workers in the Singapore construction industry. *International Journal of Construction Management*, 20(4), 1-10. <https://doi.org/10.1080/15623599.2018.1484851>
- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria [SUNAT]. (06 de julio de 2021). *Registro de Información Laboral T-Registro de Sunat*. Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria: <https://www.gob.pe/8214-registro-de-informacion-laboral-t-registro-de-sunat>

Venegas, K., y Vila, R. (2020). *NIC 19: Beneficios a los empleados y su impacto financiero, bajo el contexto de Covid-19, en los hoteles 4 estrellas en el distrito de Miraflores, año 2020*. [Tesis pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio U.P.C.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657520/Venegas_HK.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Xavier, S., y Bharti, B. (2021). Impact of COVID-19 Pandemic on Labour Supply, Wages and Gross Value Added in india. *The Indian Economic Journal*, 68(4), 1-8.

<https://doi.org/10.1177/0019466221999143>

IX. ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
BENEFICIO LABORAL NIC 19	Los beneficios hacia los empleados se enfocan hacia acciones no monetarias que el empleador provee, adicional a la remuneración orientando hacia el seguro, prestamos que generen una contribución oportuna con el vínculo laboral (Calderón, 2024).	Los beneficios laborales se enfocan a mejoras las condiciones del trabajador mientras ejerce sus funciones, naciendo un vínculo interno con la empresa.	Beneficios a corto plazo	Sueldos, salarios y aportes a la seguridad social	Es Ordinal Escala de Likert	1)Totalmente en desacuerdo 2)En desacuerdo 3)Indeciso 4)De acuerdo 5)Totalmente de acuerdo
				Derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad		
				Participaciones en utilidades		
			Beneficios a largo plazo	Beneficios por retiro		
				Beneficios post-empleo		
			Beneficios por terminación de contrato	Decisiones de la empresa de solventar el acuerdo formal		
Disposición del trabajador de acceder a asignaciones favorables						
OBLIGACIONES LABORALES	Palomeque et al. (2022) expone que las obligaciones laborales del empleador se encuentran enfocados en la cancelación del salario, asegurar la seguridad y salud entre los trabajadores, cumplir con los derechos laborales y sobre todo brindar un trato digno; de esta manera, establecen que el empleado debe retribuir de la misma manera al realizar sus funciones correctamente, obedeciendo las instrucciones brindadas, generar cuidado en los recursos o bienes de la empresa.	Las obligaciones laborales corresponden al empleador, adecuándose a las normativas legales y contables que prevalecen a favor del trabajador.	Pago de remuneraciones, derechos y beneficios del Régimen Construcción	Jornal básico	Es Ordinal Escala de Likert	1)Totalmente en desacuerdo 2)En desacuerdo 3)Indeciso 4)De acuerdo 5)Totalmente de acuerdo
				Asignación		
				Bonificaciones (BUC, movilidad, trabajo en altura, trabajo nocturno)		
				Descansos remunerados		
				CTS		
			Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador	Permisos		
				Essalud		
			Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador	Seguro complementario (SCTR)		
				AFP		
				ONP		
	Retención a SUNAT					

Anexo B. Matriz de consistencia

Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general					
¿De qué manera los beneficios laborales NIC - 19 impacta en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021?	Determinar los beneficios laborales NIC - 19 y el impacto en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021.	Los beneficios laborales NIC - 19 impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021.	Beneficios laborales NIC - 19	Beneficios a corto plazo	Sueldos, salarios y aportes a la seguridad social	1	Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño de investigación: No experimental -Transversal Alcance: Correlacional Población: 30 trabajadores Muestra: 30 trabajadores Instrumentos: Cuestionario
					Derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad	2	
					Participaciones en utilidades	3	
					Beneficios por retiro	4	
					Beneficios post-empleo	5	
				Beneficios a largo plazo	Beneficios por terminación de contrato	6	
					Decisiones de la empresa de solventar el acuerdo formal	7	
				Beneficios por terminación de contrato	Disposición del trabajador de acceder a asignaciones favorables	8	
						9	
				Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
Asignación escolar, sepelio	11						
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo el beneficio laboral a corto plazo impacta en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021? - ¿Cómo el beneficio laboral a largo plazo impacta en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021? - ¿Cómo el beneficio laboral por terminación de contrato impacta en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar los beneficios laborales a corto plazo y las obligaciones laborales en el sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021. - Analizar los beneficios laborales a largo plazo y las obligaciones laborales en el sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021. - Determinar los beneficios laborales por terminación de contrato y las obligaciones laborales en el sector construcción en tiempos de pandemia, Miraflores 2020 – 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los beneficios laborales a corto plazo impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021. - Los beneficios laborales a largo plazo impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021. - Los beneficios laborales por terminación de contrato impactan positivamente en las obligaciones laborales del sector construcción en tiempos de pandemia, durante los periodos 2020 – 2021. 		Pago de remuneraciones, derechos y beneficios del sector construcción	Bonificaciones	12	
					Descansos remunerados	13	
					Horas extras	14	
					Permisos	15-16	
						17-18	
				Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador	Essalud	19	
					Seguro complementario (SCTR)		
				Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador	AFP	20	
					ONP		
					Retención a SUNAT	21	

Anexo C. Instrumento de recolección de datos

Estimado trabajador, el presente instrumento cuenta con interrogantes referidas a la investigación sobre “Beneficios laborales NIC 19 y su impacto en obligaciones laborales en el sector de construcción en tiempos de pandemia en Miraflores 2020 - 2021”. Es importante que sus respuestas se respondan con sinceridad debido a que serán utilizadas únicamente de manera académica.

Las respuestas se van a responder bajo la escala de Likert.

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

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Variable 1: Beneficios laborales NIC 19						
	Dimensión: Beneficios a corto plazo					
1	Considera que las empresas constructoras deberían haber otorgado un porcentaje de sueldos y salarios durante la pandemia.					
2	Considera que las empresas constructoras deberían haber otorgado flexibilidad a los trabajadores con permisos retribuidos por enfermedad durante pandemia.					
3	Considera que las empresas constructoras deberían otorgar el traslado del personal durante las huelgas en zonas estratégicas.					
	Dimensión a largo plazo					
4	Considera que las constructoras deben contar con un seguro de desempleo.					
5	Considera que cuando cumplan una década de servicio deben percibir una bonificación extra por tiempo de trabajo.					
6	Considera que el estado peruano debe extender por 6 meses los beneficios de seguro de salud para el trabajador y sus derechohabientes menores.					
	Dimensión beneficios por terminación de contrato					
7	Considera que la constructora debería considerar una liquidación justa al culminar su contrato.					
8	Considera que las empresas deberían comunicar al trabajador con un mes de anticipación que no va a renovar contrato.					

9	Considera que la constructora debería reconocer la compensación por vacaciones no utilizadas y una asesoría para reinserción laboral.					
10	Considera que el departamento de recursos humanos informó sobre los procedimientos y facilidades sobre el término de su contrato.					
Variable 2: Obligaciones laborales		1	2	3	4	5
	Dimensión pago de remuneraciones, derechos y beneficios del sector construcción					
11	Considera que la constructora ha cumplido con la cancelación del jornal básico durante el periodo 2020-2021.					
12	Considera que la constructora generó asignaciones a todos los trabajadores.					
13	Considera que la constructora ha cancelado a los trabajadores las bonificaciones de manera equitativa a los trabajadores.					
14	Considera que la constructora canceló las gratificaciones a los trabajadores durante pandemia.					
15	Considera que la constructora cumplió con la cancelación de CTS a los trabajadores.					
16	Considera que la constructora canceló sus salarios a trabajadores con descansos médicos.					
17	Considera que la constructora cumplió con la cancelación a los trabajadores respecto a horas extras durante pandemia.					
18	Considera que la constructora otorgó permisos a los trabajadores por duelo u otros sucesos durante pandemia.					
	Dimensión pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador					
19	Considera que la constructora ha cancelado el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a todos trabajadores.					
	Dimensión pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador					
20	Considera que la constructora canceló el sistema de pensiones al cual se encuentran afiliados todos trabajadores durante pandemia.					
21	Considera que la constructora generó la retención de la 4ta o 5ta categoría a todos trabajadores ante SUNAT durante pandemia.					

Anexo D. Validaciones

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sta. Dr. Rueda Peves Justo

ASUNTO: Validación de instrumento

Me es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y hacer de su conocimiento que, siendo bachiller de la Facultad de Ciencias Financieras y contables de la UNFV, requiero validar el instrumento con el que recogeré la información para poder desarrollar mi tesis y con la cual optare el título profesional de contador público.

El título de mi tesis es: BENEFICIOS LABORALES NIC-19 Y SU IMPACTO EN OBLIGACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE CONSTRUCCION EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN MIRAFLORES 2020-2021

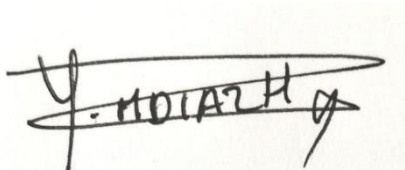
Siendo importante contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado recurrir a su persona, ante su connotada experiencia en temas de investigación(tesis).

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Carta de presentación
2. Matriz de operacionalización de las variables
3. Matriz de consistencia
4. instrumento
5. Certificado de validación de instrumento

Agradeciendo la atención que brinde al presente, hago propicia la ocasión para expresarle mi consideración y aprecio.

Atentamente.



.....
Diaz Huamán Yesenia Margarita
DNI Nro.: 46732335

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Rueda Peves Justo, Docente de la Facultad de Ciencias Financieras y Contables de la Universidad Nacional Federico Villarreal, con DNI No. 06113102, con especialidad Auditoría y Contabilidad, he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos elaborado por: Diaz Huamán Yesenia Margarita, Bachiller de la Facultad de Ciencias Financieras y Contables, para el desarrollo de la investigación titulada: “BENEFICIOS LABORALES NIC-19 Y SU IMPACTO EN OBLIGACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE CONSTRUCCION EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN MIRAFLORES 2020-2021”

CERTIFICO:

- A. Si hay suficienciaSI.....
- B. No hay suficiencia
- C. AplicabilidadSI.....
- D. No aplicabilidad

Lima, 13 de julio del 2024



.....
Dr. CPC. Rueda Peves Justo

Universidad Nacional Federico Villarreal

Facultad de ciencias financieras y contables

Ficha de validación de instrumento

I. Datos generales

1.1 Apellidos y nombres del experto: Justo Rueda Peves

1.2 Grado académico: Doctor en contabilidad

1.3 Cargo e institución donde labora: Docente

1.4 DNI: 06113102

1.5 Celular: 995636571

1.6 Correo: jrueda@unfv.edu.pe

1.7 Título de la investigación: Beneficio laborales Nic-19 y su impacto en obligaciones laborales en el sector de Construcción en tiempos de pandemia en Miraflores 2020-2021

1.8 Autor del instrumento: Diaz Huamán Yesenia Margarita

1.9 Bachiller en: Contabilidad

1.10 Nombre del instrumento: Beneficio laborales Nic-19 y su impacto en obligaciones laborales en el sector de Construcción en tiempos de pandemia en Miraflores 2020-2021

Indicadores	Criterios cualitativos/cuantitativos	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81- 100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
Organización	Existe una organización lógica.					X
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					X
Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
Promedio						91%

II. Ficha de validación

III.

Opinión de aplicabilidad: ...el instrumento es aplicable

Lima, 13 de julio del 2024



FIRMA

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sta. Mg. Verónica Liset Esteves Cárdenas

ASUNTO: Validación de instrumento

Me es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y hacer de su conocimiento que, siendo bachiller de la Facultad de Ciencias Financieras y contables de la UNFV, requiero validar el instrumento con el que recogeré la información para poder desarrollar mi tesis y con la cual optare el título profesional de contador público.

El título de mi tesis es: BENEFICIOS LABORALES NIC-19 Y SU IMPACTO EN OBLIGACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE CONSTRUCCION EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN MIRAFLORES 2020-2021

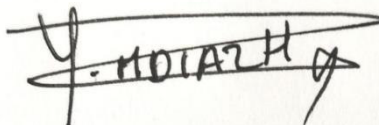
Siendo importante contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado recurrir a su persona, ante su connotada experiencia en temas de investigación(tesis).

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Carta de presentación
2. Matriz de operacionalización de las variables
3. Matriz de consistencia
4. instrumento
5. Certificado de validación de instrumento

Agradeciendo la atención que brinde al presente, hago propicia la ocasión para expresarle mi consideración y aprecio.

Atentamente.



.....
Diaz Huamán Yesenia Margarita
DNI Nro.: 46732335

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Mg. Verónica Esteves Cárdenas, Docente de la Facultad de Ciencias Financieras y Contables de la Universidad Nacional Federico Villarreal, con DNI No. 71231923, con especialidad planificación estratégica y auditoría, he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos elaborado por: Diaz Huamán Yesenia Margarita, Bachiller de la Facultad de Ciencias Financieras y Contables, para el desarrollo de la investigación titulada: “BENEFICIOS LABORALES NIC-19 Y SU IMPACTO EN OBLIGACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE CONSTRUCCION EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN MIRAFLORES 2020-2021”

CERTIFICO:

- A. Si hay suficienciaX.....
- B. No hay suficiencia
- C. AplicabilidadX.....
- D. No aplicabilidad

Lima, 04 de julio del 2024



MG. Veronica Esteves Cardenas

Universidad Nacional Federico Villarreal

Facultad de ciencias financieras y contables

Ficha de validación de instrumento

I. Datos generales

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Esteves Cárdenas Verónica
 1.2 Grado académico: Mg. en Economía
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente
 1.4 DNI: 71231923
 1.5 Celular: 991498252
 1.6 Correo: verosteves@gmail.com
 1.7 Título de la investigación: Beneficio laboral Nic-19 y su impacto en obligaciones laborales en el sector de construcción en tiempos de pandemia 2020-2021
 1.8 Autor del instrumento: Diaz Huamán Yesenia Margarita
 1.9 Bachiller en: Contabilidad
 1.10 Nombre del instrumento: Beneficio laboral Nic-19 y su impacto en obligaciones laborales en el sector de construcción en tiempos de pandemia 2020-2021

II. Ficha de validación

Opinión de aplicabilidad: ...el instrumento es aplicable

Indicadores	Criterios cualitativos/cuantitativos	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81- 100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
Organización	Existe una organización lógica.					X
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					X
Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
Promedio						95%


Firma

Lima, 04 de julio del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sta. Dr. Esteves Pairazaman Ambrocio

ASUNTO: Validación de instrumento

Me es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y hacer de su conocimiento que, siendo bachiller de la Facultad de Ciencias Financieras y contables de la UNFV, requiero validar el instrumento con el que recogeré la información para poder desarrollar mi tesis y con la cual optare el título profesional de contador público.

El título de mi tesis es: BENEFICIOS LABORALES NIC-19 Y SU IMPACTO EN OBLIGACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE CONSTRUCCION EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN MIRAFLORES 2020-2021

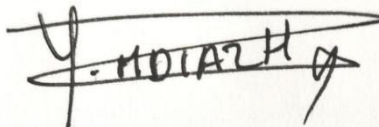
Siendo importante contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado recurrir a su persona, ante su connotada experiencia en temas de investigación(tesis).

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Carta de presentación
2. Matriz de operacionalización de las variables
3. Matriz de consistencia
4. instrumento
5. Certificado de validación de instrumento

Agradeciendo la atención que brinde al presente, hago propicia la ocasión para expresarle mi consideración y aprecio.

Atentamente.



.....
Diaz Huamán Yesenia Margarita
DNI Nro.: 46732335

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Esteves Pairazaman Ambrocio Teodoro Docente de la Facultad de Ciencias Financieras y Contables de la Universidad Nacional Federico Villarreal, con DNI No. 17846910 con especialidad Producción Científica he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos elaborado por: Diaz Huamán Yesenia Margarita, Bachiller de la Facultad de Ciencias Financieras y Contables, para el desarrollo de la investigación titulada: “BENEFICIOS LABORALES NIC-19 Y SU IMPACTO EN OBLIGACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE CONSTRUCCION EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN MIRAFLORES 2020-2021.”

CERTIFIC O:

- A. Si hay suficiencia ...X.....
- B. No hay suficiencia
- C. AplicabilidadX.....
- D. No aplicabilidad

Lima, 27 De agosto. del 2024...



.....
ESTEYES PAIRAZAMAN AMBROCIO TEODORO

Universidad Nacional Federico Villarreal

Facultad de ciencias financieras y contables

I. Datos generales

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Esteves Paraizaman Ambrocio
 1.2 Grado académico: Dr. En Administración
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente
 1.4 DNI: 17846910
 1.5 Celular: 958289536
 1.6 Correo: asteves@unfv.edu.pe
 1.7 Título de la investigación: Beneficio laboral Nic-19 y su impacto en obligaciones laborales en el sector de construcción en tiempos de pandemia 2020-2021
 1.8 Autor del instrumento: Diaz Huamán Yesenia Margarita
 1.9 Bachiller en: Contabilidad
 1.10 Nombre del instrumento: Beneficio laboral Nic-19 y su impacto en obligaciones laborales en el sector de construcción en tiempos de pandemia 2020-2021
- II. Ficha de validación**

Indicadores	Criterios cualitativos/cuantitativos	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
Organización	Existe una organización lógica.					X
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					X
Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
Promedio						93%

I.

Opinión de aplicabilidad: ...el instrumento es aplicable

Lima, 27 de agosto del 2024



ESTEVES PAIRAZAMAN AMBROCIO TEODORO

Anexo 4. Cuestionario en Google Forms

BENEFICIOS LABORALES NIC - 19 Y SU IMPACTO EN OBLIGACIONES LAB... ☆ Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas 30 Configuración



Sección 1 de 2

BENEFICIOS LABORALES NIC - 19 Y SU IMPACTO EN OBLIGACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE CONSTRUCCION EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN MIRAFLORES 2020 - 2021

B *I* U  

Estimado trabajador, el presente instrumento cuenta con interrogantes referidas a la investigación sobre "Beneficios laborales NIC 19 y su impacto en obligaciones laborales en el sector de construcción en tiempos de pandemia en Miraflores 2020 - 2021". Es importante que sus respuestas se respondan con sinceridad debido a que serán utilizadas únicamente de manera académica.

Las respuestas se van a responder bajo la escala de Likert.

1) Totalmente Desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Indeciso 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo

Variable 1: Beneficios laborales NIC 19

Dimensión beneficios a corto plazo

Considera que la empresas constructoras deberían haber otorgado un porcentaje de sueldos y salarios durante la pandemia.

30 respuestas  Vincular con Hojas de cálculo 

Se aceptan respuestas

Resumen **Pregunta** Individual

Anexo E. Tabulación de resultados

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.845	21

ITEM	V1: BENEFICIOS LABORALES										V2: OBLIGACIONES LABORALES										
	D1			D2			D3				D1						D2		D3		
	Preg unta 1	Preg unta 2	Preg unta 3	Preg unta 4	Preg unta 5	Preg unta 6	Preg unta 7	Preg unta 8	Preg unta 9	Preg unta 10	Preg unta 11	Preg unta 12	Preg unta 13	Preg unta 14	Preg unta 15	Preg unta 16	Preg unta 17	Preg unta 18	Preg unta 19	Preg unta 20	Preg unta 21
Respuesta 1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	1	1	4	4	4
Respuesta 2	1	1	5	5	3	2	5	5	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3
Respuesta 3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Respuesta 4	1	1	5	5	3	3	4	4	5	5	2	2	3	1	4	4	4	4	4	3	4
Respuesta 5	4	1	1	5	5	5	2	5	2	1	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	3
Respuesta 6	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
Respuesta 7	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
Respuesta 8	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	3	1	1	4	4	4
Respuesta 9	2	2	3	1	2	4	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1
Respuesta 10	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4
Respuesta 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	2	3	2	4	4	4
Respuesta 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
Respuesta 13	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4
Respuesta 14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
Respuesta 15	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
Respuesta 16	3	3	2	5	5	1	5	3	2	5	4	4	4	4	4	1	2	4	2	3	3
Respuesta 17	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Respuesta 18	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1
Respuesta 19	2	1	2	5	5	1	1	4	4	1	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4
Respuesta 20	2	1	1	1	5	3	1	1	4	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1
Respuesta 21	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	2	2	2	3	1	4	4	4
Respuesta 22	5	5	5	5	2	5	4	5	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3
Respuesta 23	3	3	4	3	1	4	4	4	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1
Respuesta 24	3	4	3	4	2	2	1	4	4	1	1	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2
Respuesta 25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1
Respuesta 26	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1
Respuesta 27	5	3	5	3	4	5	1	5	4	3	2	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1
Respuesta 28	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
Respuesta 29	2	1	3	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1
Respuesta 30	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1