



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **CONTABILIDAD Y FINANZAS**

“COSTOS LABORALES DE UNA EMPRESA DE  
TRANSPORTE, DISTRITO DE SAN MARTIN DE  
PORRES, 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

**Contadora Pública**

**Autora:**

Karen Alicia Ccapa Gomez

**Asesor:**

Mg. Juan Antonio León Muñoz

<https://orcid.org/0000-0002-7028-5916>

Lima - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Victoria Haydeé Vejarano García</b>	<b>17860294</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Esther Rosa Sáenz Arenas</b>	<b>08150222</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Alberto Álvarez López</b>	<b>10690346</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### "COSTOS LABORALES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE, DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES, 2022"

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%

## **DEDICATORIA**

Dedicado a Dios, ante todo, por haberme guiado por el camino del bien y por haberme permitido cumplir una de mis metas profesionales.

Dedicado a mi madre y a mis hermanas porque son una parte primordial en mi vida y mi inspiración para seguir desarrollándome.

## AGRADECIMIENTO

Son demasiadas las personas que han formado parte de mi crecimiento profesional, lo que me encantaría agradecer a cada uno por su amistad y apoyo continuo en diferentes momentos de mi vida.

De igual manera agradecer a mi madre porque siempre confió en mí y estuvo apoyándome en todo momento.

## INDICE

JURADO EVALUADOR .....	2
INFORME DE SIMILITUD .....	3
DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
INDICE .....	6
ÍNDICE DE TABLAS .....	8
ÍNDICE DE FIGURAS .....	9
RESUMEN .....	10
ABSTRACT .....	11
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	12
1.2. ANTECEDENTES .....	12
1.2.1. <i>Antecedentes internacionales</i> .....	13
1.2.2. <i>Antecedentes nacionales</i> .....	15
1.3. BASES TEÓRICAS .....	17
1.3.1. <i>Teoría del salario</i> .....	17
1.3.2. <i>Costos laborales</i> .....	18
1.3.3. <i>Costos salariales</i> .....	18
1.3.4. <i>Costos no salariales</i> .....	21
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	25
1.4.1. <i>Problema general</i> .....	25
1.4.2. <i>Problemas específicos</i> .....	25
1.5. OBJETIVOS .....	25
1.5.1. <i>Objetivo general</i> .....	25
1.5.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	25
1.6. JUSTIFICACIÓN .....	25
1.6.1. <i>Metodológica</i> .....	25
1.6.2. <i>Teórica</i> .....	26
1.6.3. <i>Practica</i> .....	26
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA .....</b>	<b>27</b>
2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	27

2.1.1. Tipo .....	27
2.1.2. Población y muestra.....	28
2.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS .....	28
2.2.1. Técnica .....	28
2.2.2. Instrumento.....	28
2.2.3. Validez y confiabilidad .....	29
2.3. ANÁLISIS DE DATOS .....	30
2.4. ASPECTOS ÉTICOS .....	30
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS.....</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>49</b>
4.1. LIMITACIONES .....	49
4.2. DISCUSIÓN .....	49
4.3. CONCLUSIONES .....	52
4.4. RECOMENDACIONES.....	54
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>55</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>59</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Juicio de Expertos.....	29
Tabla 2. Estadística de fiabilidad.....	29
Tabla 3. Percepción de los encuestados sobre si se cumple con el pago de la remuneración según normativa vigente .....	31
Tabla 4. Percepción de los encuestados sobre si se aplica correctamente el pago de la asignación familiar .....	32
Tabla 5. Percepción de los encuestados sobre si realiza el pago de las horas extras según normativa vigente .....	33
Tabla 6. Percepción de los encuestados sobre si se realiza el depósito y entrega la liquidación de Cts.....	34
Tabla 7. Percepción de los encuestados sobre el cálculo y pago de las gratificaciones y la bonificación extraordinaria si se realizan de acuerdo a ley. ....	35
Tabla 8. Percepción de los encuestados sobre si se les otorga las vacaciones dentro del periodo computable .....	36
Tabla 9. Percepción de los encuestados sobre si se les otorga los beneficios por vacaciones no gozadas .....	37
Tabla 10. Percepción de los encuestados sobre si se cumple el tiempo de refrigerio según establece la ley.....	38
Tabla 11. Percepción de los encuestados sobre si se cumple con el descuento y declaración de renta de 5ta según sus ingresos percibidos.....	39
Tabla 12. Percepción de los encuestados sobre si se cumple con el pago de Essalud .....	40
Tabla 13. Percepción de los encuestados sobre si se declaran y se pagan oportunamente las retenciones al Sistema Nacional de Pensiones y a las Administradores de Fondos de Pensiones.....	41
Tabla 14. Percepción de los encuestados sobre si se cumple con el pago por concepto de descanso médico de acuerdo a ley. ....	42
Tabla 15. Percepción de los encuestados sobre si se cumple con otorgar las licencias por lactancia materna. ....	43
Tabla 16. Percepción de los encuestados sobre si se cumple con declarar y cancelar las licencias de pre y post natal según normativa.....	44
Tabla 17. Percepción de los encuestados sobre si se cumple con otorgar la licencia por paternidad de acuerdo a la normativa vigente.....	45
Tabla 18. Se cumple con el registro del seguro vida ley desde el inicio de la relación laboral. ....	46
Tabla 19. Los trabajadores cuentan con un contrato en el seguro complementario de trabajo de riesgo según la legislación vigente. ....	47



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de percepción de los encuestados sobre la remuneración mínima. ....	31
Figura 2. Porcentaje de percepción de los encuestados sobre el pago de la asignación familiar. ....	32
Figura 3. Porcentaje de percepción de los encuestados sobre el pago de las horas extras. ....	33
Figura 4. Porcentaje de percepción de los encuestados sobre si se realiza y entrega la liquidación de Cts dentro de los plazos establecidos. ....	34
Figura 5. Porcentaje de percepción de los encuestados sobre el cálculo y pago de las gratificaciones y la bonificación extraordinaria ....	35
Figura 6. Porcentaje de percepción de los encuestados sobre si se les otorga las vacaciones dentro del periodo computable. ....	36
Figura 7. Porcentaje de percepción de los encuestados sobre si se les otorga los beneficios por vacaciones no gozadas. ....	37
Figura 8. Porcentaje de la percepción de los encuestados sobre si se cumple el tiempo de refrigerio según establece la ley ....	38
Figura 9. Porcentaje de percepción de los encuestados respecto a que si el empleador cumple con el descuento y declaracion de renta de 5ta. ....	39
Figura 10. Porcentaje de la percepción de los encuestados sobre si se cumple con el pago de Essalud ....	40
Figura 11. Porcentaje de la percepción de los encuestados sobre si se declaran y se pagan las retenciones al Sistema Nacional de Pensiones y a las Administradores de Fondos de Pensiones. ....	41
Figura 12. Porcentaje de la percepción de los encuestados sobre si se cumple con el pago por concepto de descanso médico de acuerdo a ley. ....	42
Figura 13. Porcentaje de percepción de los encuestados respecto a que si se cumple con otorgar las licencias por lactancia materna. ....	43
Figura 14. Porcentaje de percepción de los encuestados respecto a que si se cumple con declarar y cancelar las licencias de pre y post natal según normativa ....	44
Figura 15. Porcentaje de percepción de los encuestados si se cumple con otorgar la licencia por paternidad de acuerdo a la normativa vigente. ....	45
Figura 16. Porcentaje de percepción de los encuestados respecto a que si su empleador a contratado el seguro de vida ley. ....	46
Figura 17. Porcentaje de percepción de los encuestados respecto a que si su empleador cumple con contratar el seguro complementario de trabajo. ....	47

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito analizar los estudios teóricos y empíricos de los costos laborales en una empresa de transporte, ubicado en el distrito de San Martín de Porres, Lima – Perú. El objetivo de la investigación fue describir los diferentes costos laborales en los que incurre de quien contrata una prestación de servicios, ejecutado en un régimen laboral de subordinación o dependencia, partiendo de un lado por la retribución pactado con el empleador y del otro lado, la situación impuesta por normativa que regulan estos beneficios laborales.

Se realizó una investigación de tipo cuantitativa, según su profundidad descriptiva, bajo el diseño no experimental, la población estuvo compuesta por los trabajadores de la empresa y la muestra por 17 colaboradores. Asimismo, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento de investigación el cuestionario, además como bases de datos se utilizaron Dialnet, Redalyc, y buscador Google académico.

La investigación se justifica, debido a que es un componente económico muy amplio e importante de conocer, teniendo en cuenta que estos costos laborales tienen una significancia en la determinación del costo del servicio prestado y que gravita en los resultados económicos y en el crecimiento de la empresa de transporte.

**PALABRAS CLAVES:** costo laboral, contribuciones, empleador, impuesto

## ABSTRACT

The purpose of this research work is to analyze the theoretical and empirical studies of labor costs in a transport company, located in the district of San Martin de Porres, Lima - Peru. The objective of the investigation was to describe the different labor costs incurred by those who contract a service provision, executed in a labor regime of subordination or dependency, starting on one side for the remuneration agreed with the employer and on the other side, the situation imposed by regulations that regulate these labor benefits.

A quantitative investigation was carried out, according to its descriptive depth, under the non-experimental design, the population was made up of the company's workers and the sample was made up of 17 collaborators. Likewise, the survey was applied as a technique and the questionnaire as a research instrument, as well as Dialnet, Redalyc, and the academic Google search engine were used as databases.

The investigation is justified, because it is a very broad and important economic component to know, taking into account that these labor costs have a significance in determining the cost of the service provided and that gravitates in the economic results and in the growth of the transport company.

**KEY WORDS:** labor cost, contributions, employer, tax

## **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

El mundo se ha visto profundamente afectado por la pandemia de COVID-19, se han perdido más de un millón de vidas, se ha interrumpido la actividad social y económica, y corren peligro los medios de vida y el bienestar de millones de personas en todo el mundo. El Informe Mundial sobre Salarios de la OIT presenta la evidencia empírica de los efectos de la crisis sobre los salarios, estimando que en el tercer trimestre de 2020 se perdieron unos 345 millones de empleos a tiempo completo. (OIT, Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021, 2021).

En la actualidad, los costos laborales en el Perú han sido históricamente materia de debate por el reclamo del sector empresarial, debido a que constituyen un factor crucial en la capacidad de las empresas y los países para competir. De acuerdo con Zavaleta (2018) el problema se asocia a la flexibilización de la legislación laboral, desde una perspectiva cuantitativa y a la administración del salario, en este contexto para el empleador contratar a un trabajador no solo implica pagarle su salario, había además de considerar otros costos no salariales regidas dentro de las normas proporcionadas por el estado.

Dentro de la empresa de transporte, ubicada en el distrito de San Martín de Porres, los costos laborales son una representación significativa para el crecimiento de la empresa, en tal sentido consideramos fundamental conocer los diferentes costos que se incurre al contratar a un trabajador, complementando a la investigación la normativa laboral del régimen privado.

### **1.2. Antecedentes**

Se ha revisado diversas tesis de investigación, los que se detallan a continuación:

### 1.2.1. Antecedentes internacionales

Antonelti et al. (2020) en su tesis “la incidencia del costo laboral para los empleadores comprendidos en el convenio colectivo de empleados de comercio en la zona este de Mendoza” de la Universidad Nacional de Cuyo de Argentina, tuvo como objetivo analizar el costo laboral su incidencia en los empleadores, dentro de su estructura de costos y describir en qué consisten las estrategias implementadas por el gobierno para reducir el costo laboral. Finalmente se adoptó un diseño de investigación cuantitativo no experimental, puesto que no se manipula deliberadamente variables, sino que observamos fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, que es el sector comercial para después analizarlos.

Di’ marco et al. (2020) en su tesis “Los costos laborales en Mendoza en el año 2020, análisis del impacto del aislamiento social en el convenio de comercio” de la Universidad Nacional de Cuyo de Argentina, tuvo como objetivo el trabajo de investigación el poder identificar el impacto en los costos laborales de la actividad económica, las medidas económicas y los recursos legales que, ante una situación extraordinaria a nivel mundial, se pudieran utilizar de la manera más armoniosa posible para poder seguir adelante con el personal contratado, sin poner en juego la marcha de las empresas.

Ojedis y Pérez (2018) en su tesis denominada “Beneficios Sociales de ley y su tratamiento contable en la Empresa Cargoline Del Ecuador S.A.” de la Universidad de Guayaquil, tiene como objetivo en el tratamiento contable de los beneficios que tienen los empleados de corto y largo plazo según las Normas Internacionales de Información Financiera. El tipo de investigación que se realizó fue el de la entrevista a los diferentes

departamentos que son las personas encargadas de la contabilización y elaboración de los Estados Financieros. Finalmente se llegó a la conclusión que los beneficios a empleados sea una correcta contabilización según lo establecido en la NIIF para pymes sección 28.

Miranda (2018) en la tesis “Efectos del Salario Mínimo en Remuneraciones y Empleo” de la Universidad de Chile, tiene como objetivo encontrar el impacto sobre el nivel de remuneraciones y empleo que provocaron los reajustes anuales de sueldo mínimo ocurridos en Chile. Asimismo, las consecuencias del salario son particularmente importantes para los países en desarrollo, debido a la dificultad que tienen estos de mejorar las condiciones de los trabajadores de menores ingresos y la existencia de mercados informales del trabajo. Finalmente, el impacto de los costos laborales depende de distintas variables como el porcentaje que representa el salario mínimo con respecto a los sueldos de la economía del país, el número de trabajadores cubiertos, el respeto por la ley, la existencia de mercados informales.

Souza (2018) en su tesis “Determinación de los costos implícitos en la relación laboral de empleados de comercio y los efectos que acarrear la existencia de estos costos hacia el trabajador y el empleador” de la Universidad Abierta Interamericana de Argentina, tuvo como objetivo el conocimiento de la estructura de costos necesarios para contratar a un empleado, y en reflejar concretamente los costos implícitos en dicha relación laboral dentro de la actividad sindical de empleados de comercio, así también como identificar los efectos que acarrear la existencia de dichos costos al trabajador y al empleador. Finalmente, la investigación es de diseño de investigación mixta, cuantitativa donde se estudió la correlación existente entre dichos costos implícitos y

sus efectos sobre el empleador y el salario del trabajador al iniciar la relación laboral, de tipo descriptiva porque se abordó la estructura de los costos necesarios para contratar a un empleado.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

Ruiz (2021) en su tesis “Los costos laborales y su relación con las utilidades de la empresa de Servicios Generales La Fortaleza S.A.C., año 2020, de la Universidad Privada del Norte, tiene como objetivo determinar de qué manera se pueden disminuir los costos laborales para mejorar la utilidad de la empresa de servicios. El tipo de investigación que realizó fue explicativo, diseño experimental, debido a que no se manipularon las variables del estudio, solo se observaron las situaciones ya existentes para la explicación. Finalmente, la técnica que se utilizó fue la entrevista y el análisis documental teniendo como instrumentos la guía de entrevista y la ficha de análisis.

Ducos y Aliga (2019) en su tesis “El Remye y los costos laborales en la empresa Disrep Import s.r. Ltda.”, de la Universidad del Callao, tiene como objetivo analizar el beneficio del Remye puede reducir los costos laborales bajo los parámetros que el gobierno brinda a los contribuyentes que cumplan con los requisitos de la Ley N° 30056. Además, la empresa Disrep Import pertenece al grupo de las pequeñas empresas, puesto que sus ingresos anuales se encuentran entre las 150 UIT y las 1700 UIT, y desea pasarse al régimen de pequeña empresa, donde solo aplicaría desde la fecha que se inscriba como pequeña empresa en el Remye, por tanto, no es retroactiva para empleadores antiguos. Finalmente, la metodología empleada fue de tipo aplicada - descriptiva, desarrollado bajo el diseño de investigación no experimental - transversal y el método de investigación utilizado fue analítico - deductivo.

Santa (2019) en la tesis: “El régimen laboral especial de la pequeña empresa y los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín SAC”, de la Universidad Autónoma del Perú, tiene como objetivo el evaluar los beneficios que obtiene el contribuyente al adherirse al régimen laboral especial para la pequeña empresa y la relación que existe con la reducción de los costos laborales, se describió los beneficios laborales que obtuvo la empresa al acogerse a este régimen. La investigación es de tipo cuantitativo con alcance correlacional, los instrumentos de recolección de datos utilizados en la investigación fueron el cuestionario y el escalamiento tipo Likert, con respecto a las técnicas utilizadas se recurrió a la entrevista y el análisis de documentos.

Camacho y Inga (2020) en la tesis “Los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa Electro Servicios Dávila S.A.C.,” de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, tiene como objetivo determinar los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de la empresa, se realizó una investigación del tipo aplicada y cuantitativa, diseño explicativo, aplicándose la técnica de la observación y la entrevista y como instrumentos la ficha de observación y la guía de entrevista. Finalmente, los resultados indican que el nivel de cumplimiento de los costos laborales en la Empresa Electro Servicios Dávila S.A.C, de la ciudad de Tarapoto, año 2018, es bueno, pues se cumple con pagar los costos salariales y los costos no salariales de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral y contable.

Cardenas y Cordova (2020) en la tesis “Impacto de la implementación de las políticas salariales en los costos laborales de la empresa Grafipapel S.A.” de la Universidad Peruana Unión de Ñaña – Chosica, tiene como objetivo analizar el efecto en los costos laborales después de la implementación de las políticas salariales.



Asimismo, se detallan los costos laborales específicamente a los que incurre la empresa, además, los motivos legales y normativos que obligan a las empresas a implementar las políticas salariales. Se realizó una investigación de tipo descriptivo comparativo, porque mediante el uso prueba estadística se va a comparar los costos laborales antes y después de la implementación de las políticas salariales, de enfoque cuantitativo y analítico.

### **1.3. Bases teóricas**

#### **1.3.1. Teoría del salario**

Según **Chiavenato** (2010), refiere que “la remuneración o salario es el pago total de dinero que se le entrega a un empleado por el cargo que ejerce y los servicios que presta por un determinado tiempo”; asimismo menciona que este factor está conformado por tres componentes: primero la remuneración básica que es el pago fijo que recibe el empleado de manera regular, salario mensual o salario por hora. Segundo los incentivos salariales, donde los programas diseñados para recompensar empleados de buen desempeño, bonos, participaciones en los resultados, finalmente los beneficios que es la remuneración indirecta y se conceden a través de programas como vacaciones, transporte subsidiado, seguro de vida, seguro de salud, comedor subsidiado.

Según el autor Galvis Gonzales, en su artículo antecedentes, teorías y concepciones sobre el salario, cito a **Adam Smith** que en su obra “La riqueza de las Naciones”, argumento que “el salario o recompensa natural al trabajo, es solo una parte del valor generado con relación al volumen de producción o riqueza, una vez deducida la renta de la tierra y los beneficios del capital”.

**La Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, establece que el salario mínimo debe entenderse como “La suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el

trabajo o servicios prestados dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimientos”.

### **1.3.2. Costos laborales**

Para Aguilar (2007) el concepto de costos laborales lo define como los pagos adicionales al salario ya sea pagos directos al trabajador o contribuciones (aportes) al Estado, constituyen un costo para quien los paga, sea el empleador o el trabajador, por lo que el costo laboral no es sólo el salario pagado al trabajador. En esta misma línea, sin pérdida de generalidad, se puede decir que el costo laboral tiene dos componentes, el costo laboral salarial (CLS) y el costo laboral no salarial (CLNS).

### **1.3.3. Costos salariales**

Los costos salariales son aquellos que son percibidos por el trabajador de forma inmediata, se integran por el salario y todos los beneficios sociales y derechos que se calculan en base a aquel y son abonados al propio trabajador. Desde el punto de vista de Cornejo (2009), afirma que los costos salariales son las retribuciones en favor del trabajador derivadas del contrato individual o colectivo y las retribuciones derivadas de regulaciones estatales que se otorgan al trabajador de manera directa o diferida.

### **Remuneración**

El Decreto Supremo N° 003-97-TR, Artículo 6, menciona que “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición”.

### **RMV (remuneración mínima vital)**

La Constitución Política del Perú, en su art. 24 referido a los derechos del trabajador, menciona que “las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con

participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores” (Constitución política del Perú [conts.], 1993).

### **Asignación Familiar**

De acuerdo con la Ley de Asignación Familiar para trabajadores de la actividad privada (Ley N.º 25129), todo trabajador de este régimen con contrato vigente tiene derecho a percibir la Asignación Familiar, este beneficio es al equivalente del 10% de la RMV para acceder al mismo, el trabajador deberá acreditar tener a su cargo la manutención de hijos menores de 18 años presentando ante su empleador el DNI o la partida de nacimiento de los menores de edad. (MTPE, 2022)

### **Horario de refrigerio**

La Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo, Decreto Legislativo N° 854, del 1 de octubre de 1996, fue modificada por la Ley N° 27671, en el Art.7 establece que el tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos.

### **Horas extras**

La ley 27671 establece en su Art. 9, el trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación en el caso de trabajar horas extras. Así mismo la ley 27671 establece en su Art. 10, el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

### **Gratificación y Bonificación Extraordinaria**

En el Artículo 1 de la Ley N° 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas

Patrias y Navidad, la presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad.

Además en el Artículo 2 de la presente Ley menciona “el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio, por consiguiente se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor; en la misma línea la bonificación extraordinaria es un bono, equivalente a la aportación de Essalud que se dejó de abonar según ley N°30334, representado en el 9% del cálculo de la gratificación, abonado en las mismas fechas.

### **Vacaciones**

El Decreto Legislativo N° 713, establece que las vacaciones anuales para todos los trabajadores al término de un año de servicio continuo con el mismo empleador. Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, esto requiere de un año de servicio que se calcula a partir de la fecha en la que el empleado empezó a trabajar al servicio de su empleador. La remuneración vacacional se abonará antes del inicio del descanso del trabajador, lo cual constará tanto en la Planilla como en la Boleta de Pago. (Dec. Leg. N° 713, art. 10).

### **Indemnización vacacional**

De acuerdo con el Art 23 del decreto legislativo 713, establece que los trabajadores, en el caso de no disfrutar de vacaciones dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- Una remuneración por el trabajo realizado.
- Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado.

- Una indemnización equivalente a una remuneración, por no haber disfrutado del descanso.

Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador (Art. 23 del D. Leg. 713). Esta indemnización no es aplicable a gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional (Art. 24 del D.S 12-92-TR).

### **Compensación por tiempo de servicios**

La compensación por tiempo de servicios es un beneficio social que ha sido regulada con la finalidad de otorgar al trabajador un ingreso que le permita cubrir las contingencias que genera el cese. Dicho beneficio se encuentra regulado por Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, y su reglamento, Decreto Supremo N° 004-97-TR. Se encuentran comprendidos dentro del beneficio de la CTS los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan cuando menos una jornada mínima de 4 horas diarias o de 20 horas semanales. (Congreso de la república [cong.], 004-97).

#### **1.3.4. Costos no salariales**

Desde el punto de vista de Jaramillo (2004), los costos no salariales son todos aquellos pagos realizados por los empleados y empleadores y establecidos por la ley, y que establecen una diferencia entre el costo laboral para la firma y el salario que les paga a sus trabajadores. además, Saavedra y Torero (2004), refiere que los cambios en los costos no salariales, entendidos como todos los pagos realizados por la empresa más allá del salario.

## **Renta de Quinta Categoría**

Es el impuesto que se debe pagar anualmente a la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT) por concepto de rentas del trabajo en relación de dependencia, tanto si es desempeñado en el sector privado como en el sector público. (Rexmas, 2022)

Asimismo, en el artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta, considera los conceptos que son considerados como renta de 5ta categoría. En esta misma línea el artículo 40° del reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta establece el procedimiento que, cada mes, debe aplicar el empleador para determinar las retenciones por rentas de quinta categoría.

## **Essalud**

La ley N° 27056 creo el Seguro Social de Salud (ESSALUD), en su artículo 1 y 2, donde establece que ESSALUD tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos.

El aporte a Essalud lo paga el empleador equivalente al 9% del salario mensual del trabajador. El empleador tiene la responsabilidad de registrar a sus trabajadores y pensionistas; una vez iniciada la relación laboral.

## **Seguro complementario de trabajo de riesgo**

El SCTR es un seguro que paga el empleador que otorga prestaciones de salud y económicas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores, (empleados dependientes o independientes y obrero) que tienen la condición de afiliados regulares del Seguro Social de Salud y que laboran en un centro de trabajo en

el que se desarrollan actividades de riesgo previstas por ley, señaladas en el anexo 5 del DS 009-97-SA. Reglamento de Ley N° 26790.

### **Seguro vida ley**

En el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales establece que el trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador. Asimismo, la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 044- 2019, establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores, regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a un seguro de vida a cargo del empleador, a partir del inicio de la relación laboral.

### **Descanso medico**

El Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N° 26790, establece que corresponderá al empleador pagar la remuneración del trabajador enfermo durante los 20 primeros días de incapacidad, y recién a partir del día 21 hasta los 11 meses y 10 días EsSalud deberá financiar el descanso mediante un subsidio por incapacidad temporal para el trabajo.

### **Licencia de maternidad**

La Ley 30367 (norma que modificó el artículo 1 de la Ley 26644), establece que la trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal, el goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante, tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto.

### **Licencia por lactancia**

La ley N° 27240, estipula que toda madre trabajadora, al término del periodo post natal, el derecho de una diaria de licencia con goce dentro del horario de jornada laboral, hasta que su hijo cumpla el año de edad. En el caso de más un niño la licencia se amplía a 2 horas.

### **Licencia por paternidad**

Según la ley N.º 30807, El padre trabajador tiene derecho a una licencia por paternidad equivalente a 10 días consecutivos en los casos de parto natural o cesaria remunerados por el empleador. El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique la fecha de nacimiento del hijo o hija, la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo, o a partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado. (“El Peruano - Ley que modifica la Ley 29409, Ley ... - El Peruano | Decretos”).



## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Cuáles son los costos laborales de una empresa de transporte, distrito de San Martin de Porres, 2022?

### **1.4.2. Problemas específicos**

- ¿Cuáles son los costos laborales salariales en una empresa de transporte distrito de San Martin de Porres, 2022?
- ¿Cuáles son los costos laborales no salariales en una empresa de transporte distrito de San Martin de Porres, 2022?

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Describir los costos laborales de una empresa de transporte, distrito de San Martin de Porres, 2022.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Describir los costos laborales salariales de una empresa de transporte, distrito de San Martin de Porres, 2022.
- Describir los costos laborales no salariales de una empresa de transporte, distrito de San Martin de Porres, 2022.

## **1.6. Justificación**

### **1.6.1. Metodológica**

De acuerdo con Bernal (2010) y Blanco y Villalpando (2012), una investigación se justifica metodológicamente cuando se propone o desarrolla un nuevo método o estrategia que permita obtener conocimiento válido o confiable. Para lograr el presente trabajo de investigación se justifica por ser considerada de tipo descriptiva, se empleó la

técnica del cuestionario, así los resultados ayudaron con la validación de la información, con el fin conocer los costos laborales dentro de una empresa de transporte.

### **1.6.2. Teórica**

El presente trabajo de investigación propuesto se justifica teóricamente, porque permitirá conocer las obligaciones y normas laborales, como también la aplicación que el empleador debe de asumir frente a sus trabajadores, los resultados ayudaran tener un mejor control evitando gastos innecesarios y multas. Además, Baena (2017), Novoa y Villagómez (2014) detallan que la justificación teórica va ligada a la inquietud del investigador por profundizar los enfoques teóricos que tratan el problema que se explica, a fin de avanzar en el conocimiento en una línea de investigación.

### **1.6.3. Practica**

Según Arias (2012), Baena (2017), Fernández y Baptista (2014), manifiestan que una investigación puede generar aportes prácticos directos o indirectos relacionados a la problemática real estudiada. Por lo tanto, la presente investigación se justifica en la práctica, porque presenta información favorable, que ayudaron a resolver el objetivo planteado. Asimismo, la información y autores citados fortalecieron las bases del conocimiento del lado laboral, que permitirán tener un mejor manejo de los costos laborales en la empresa de transporte.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

La presente investigación se realizó según su profundidad descriptiva, según los datos cuantitativa, según su objeto aplicada, según la manipulación de la variable no experimental, según el tipo de inferencia deductiva y según la temporalidad transversal.

#### 2.1.1. Tipo

##### **Según su objetivo**

La investigación se realizó de tipo aplicada, para Álvaro (2020) menciona que la investigación aplicada, se orienta a conseguir un nuevo conocimiento destinado que permita soluciones de problemas prácticos.

##### **Según su profundidad:**

La presente investigación según su profundidad se realizó de manera descriptiva. Los investigadores Ochoa y Yunkor (2021) señalan que una investigación descriptiva son estudios sin intervención, toda vez que el investigador observa el fenómeno y lo describe en su campo de acción sin intervenir o modificar el ámbito de estudio.

##### **Según el tipo de dato:**

Se usa la metodología de estudio cuantitativa, según Ortega (2020) este es un método de recopilación y análisis de información que se lleva a cabo con el uso de herramientas estadísticas con el fin de cuantificar el problema de la investigación.

##### **Según la manipulación de variables:**

Asimismo, el diseño de la investigación es no experimental, puesto que la variable de estudio no es manipulada. Dentro del diseño se trata de un estudio transversal según Ortega (2020) indica que se utiliza para observar y analizar un momento exacto de la investigación para abarcar diversos grupos o muestras de estudio.

### **2.1.2. Población y muestra**

La población está conformada por los trabajadores de las áreas de recursos humanos, administrativos, contabilidad, operativos de la empresa de transporte del distrito de San Martín de Porres, que en su totalidad son 25 colaboradores, donde Tamayo (2012), menciona que la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto.

Según Hernández, Sampieri y Mendoza (2018), la muestra es un subgrupo considerado como una parte representativa de la población o el universo, los datos recolectados serán obtenidos de la muestra, Finalmente, para el trabajo de investigación la muestra está compuesta por 17 trabajadores de la empresa de transporte.

## **2.2. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

### **2.2.1. Técnica**

La técnica que se utilizó fue la encuesta, Gonzales (2020) define a la encuesta como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos que permite al investigador alcanzar el objetivo de estudio.

### **2.2.2. Instrumento**

Asimismo, el instrumento a utilizar es el cuestionario, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) explican que un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.

Los instrumentos de recolección de datos utilizados en la investigación son el cuestionario que consta de 17 preguntas que serán evaluadas por los trabajadores de la

empresa y el escalamiento tipo Likert, en el que cada valor numérico representa una escala de medición.

### 2.2.3. Validez y confiabilidad

#### Validez

Con la finalidad de determinar la validez de nuestro instrumento de investigación, sometimos nuestro cuestionario al juicio de 3 expertos. Para Fernández y Baptista (2010), definen la validez de un instrumento como el grado real de medición de la variable a través del mismo.

**Tabla 1**

*Juicio de Expertos*

Apellidos y Nombres	Opinión	Especialidad
Velasquez Vásquez, Juan Anshelo	Aplicada	Tributación
Alvino Cáceres, Romel Rolando	Aplicada	Negocios y Finanzas Internacionales
Grijalva Salazar Rosario	Aplicada	Política y derecho tributario

Fuente: elaboración propia

#### Confiabilidad

El modelo utilizado fue el Alfa de Cronbach, cuyo resultado obtenido se midió según la escala de valores para el coeficiente de confiabilidad, según Sampieri hace referencia que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.

**Tabla 2**

*Estadística de fiabilidad*

Rangos	Magnitud
Muy Baja	0,01 a 0,30
Baja	0,21 a 0,40
Moderada	0,41 a 0,60
Alta	0,61 a 0,80
Muy Alta	0,81 a 1,00

Fuente: elaboración propia

Después de someter al análisis de confiabilidad en el SPSS, se obtuvo como resultado (0.732), lo que representaría “Alta” confiabilidad.

### **2.3. Análisis de datos**

Según Bernal C. (2010), indica que el procedimiento de investigación consiste en procesar todos los datos, obtenidos de la población que está sujeto de estudio en el trabajo de campo, que tiene como finalidad generar resultados, a partir de los cuales se realizará el análisis según los objetivos y las preguntas de la investigación planteadas.

Para la presente investigación los datos se obtuvieron de las encuestas, analizados por tablas y gráficos en Excel y el software SPSS versión 26.

### **2.4. Aspectos éticos**

La presente investigación se encuentra enmarcada en las normas de la Universidad privada del Norte y el Código de Ética, con el propósito de describir los costos laborales en una empresa de transporte, San Martín de Porres, 2022; demostrando como base el Código de Ética: honestidad, coherencia, responsabilidad y profesionalismo. Asimismo, la información mostrada en el presente trabajo de investigación es enteramente responsabilidad de la persona involucrada con plena autorización y conocimiento durante la entrega.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### Presentación de resultados

Después de haber realizado la aplicación del cuestionario bajo la escala de Likert, referente a las 17 preguntas realizadas a los trabajadores, se ha obtenido los siguientes resultados.

#### DIMENSION: COSTOS SALARIALES

1. Se cumple con el pago de la remuneración establecido por ley.

**Tabla 3**

*Percepción de los encuestados sobre si se cumple con el pago de la remuneración según normativa vigente*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	17	100%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Elaboración propia

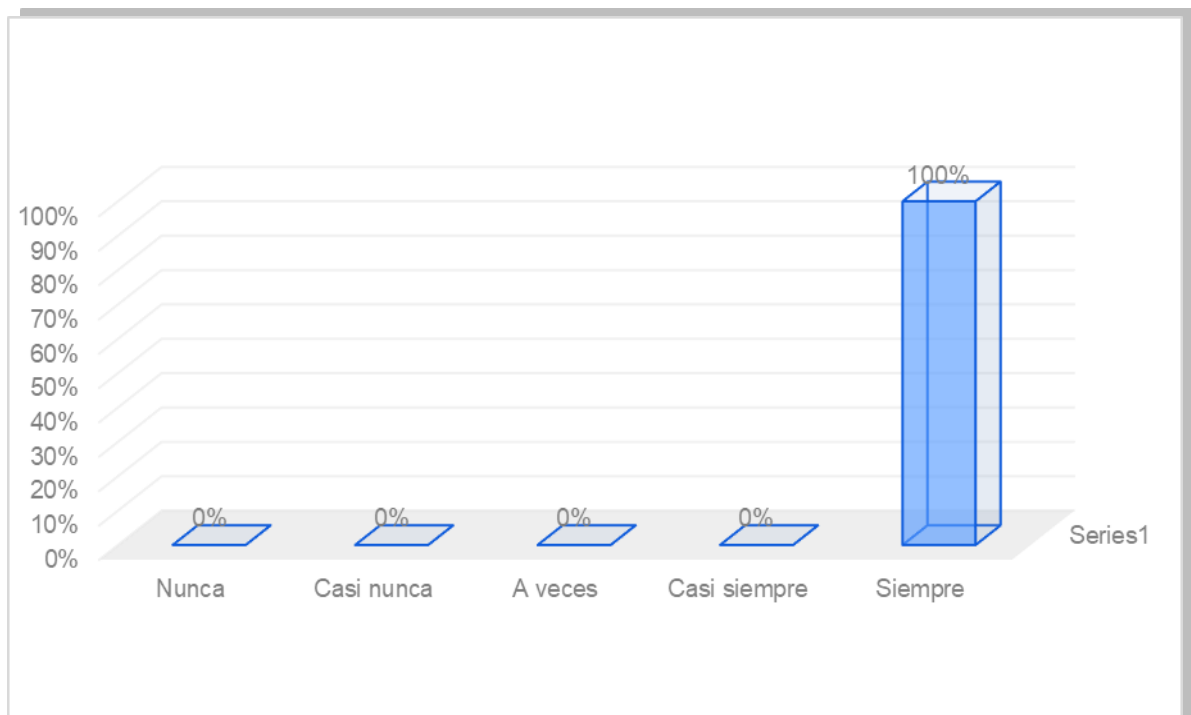


Figura 1. Porcentaje de percepción de los encuestados sobre la remuneración mínima.

**Interpretación:** En la tabla 1 y figura 1 se aprecia que el 100% de los 17 encuestados, considera que se respeta y se paga su remuneración de acuerdo a ley y normativa vigente.

2. Se aplica correctamente el pago de la asignación familiar.

**Tabla 4**

*Percepción de los encuestados sobre si se aplica correctamente el pago de la asignación familiar*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	4	24%
Siempre	13	76%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Elaboración propia

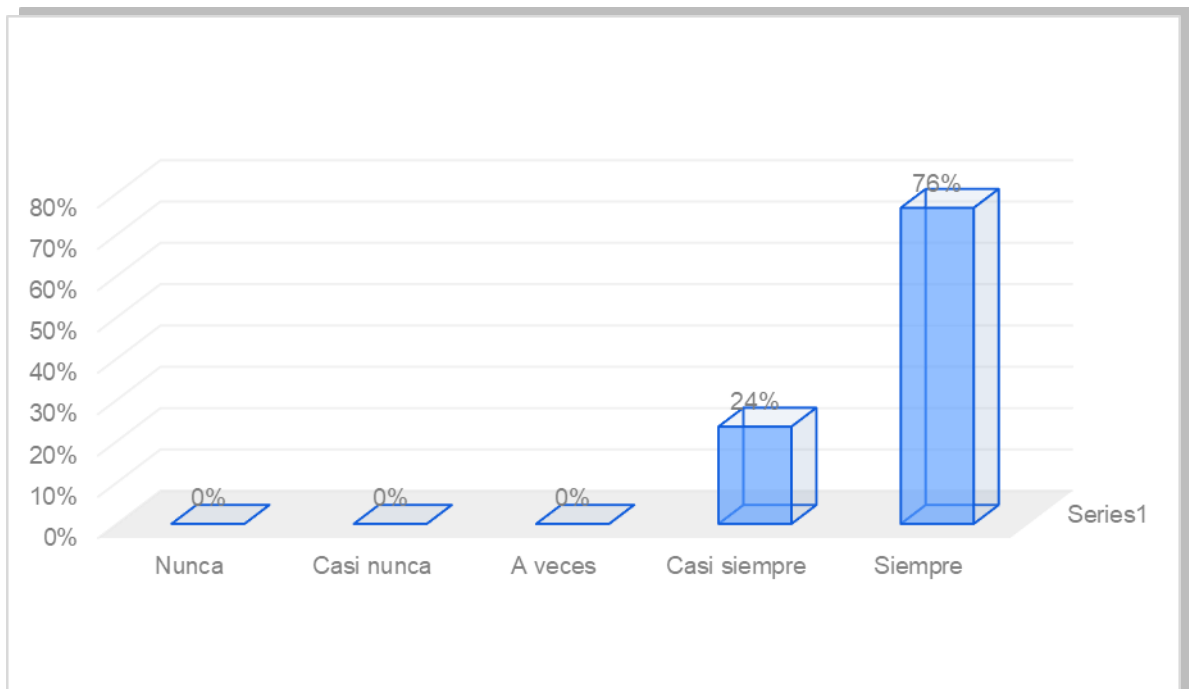


Figura 2. Porcentaje de percepción de los encuestados sobre el pago de la asignación familiar.

**Interpretación:** Se observa en la tabla 2 y figura 2 que de los 17 encuestados, el 76% está de acuerdo y considera que, si se respeta el pago de la asignación familiar, mientras que el 24% indica que casi siempre. Podemos concluir que el pago de la asignación familiar es un derecho de beneficio social, calculado así al 10% de la RMV, su finalidad



es contribuir a la manutención de los menores hijos independiente al número de hijos, abonándose a los trabajadores que acrediten las condiciones necesarias.

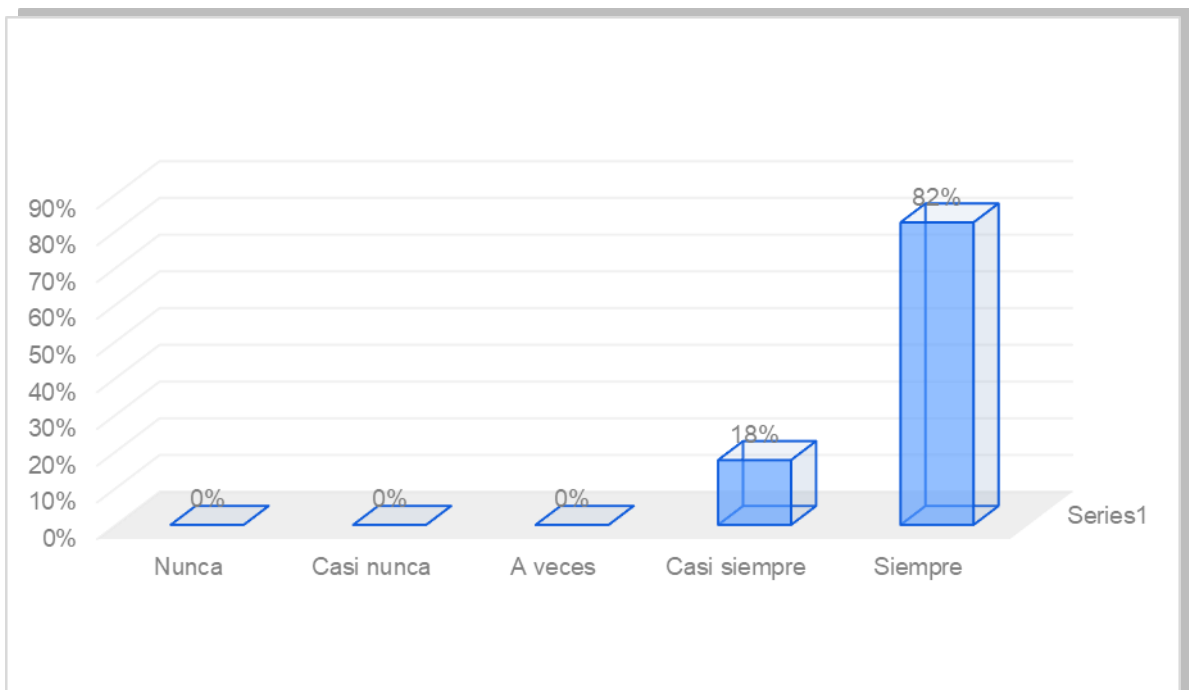
3. Se cumple con el pago de las horas extras según normativa.

**Tabla 5**

*Percepción de los encuestados sobre si realiza el pago de las horas extras según normativa vigente*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	3	18%
Siempre	14	82%
<b>TOTAL</b>	17	100 %

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 3. Porcentaje de percepción de los encuestados sobre el pago de las horas extras.*

**Interpretación:** Se observa en la tabla 3 y figura 3, que, de los 17 trabajadores encuestados de la empresa de transporte, el 82% indica “siempre” se realiza el pago de las horas, muy por el contrario 18% indica “casi siempre”, se realiza el pago. En

resumen, la mayoría de los encuestados asume que, si les está pagando las horas extras, muy el contrario una minoría piensa diferente.

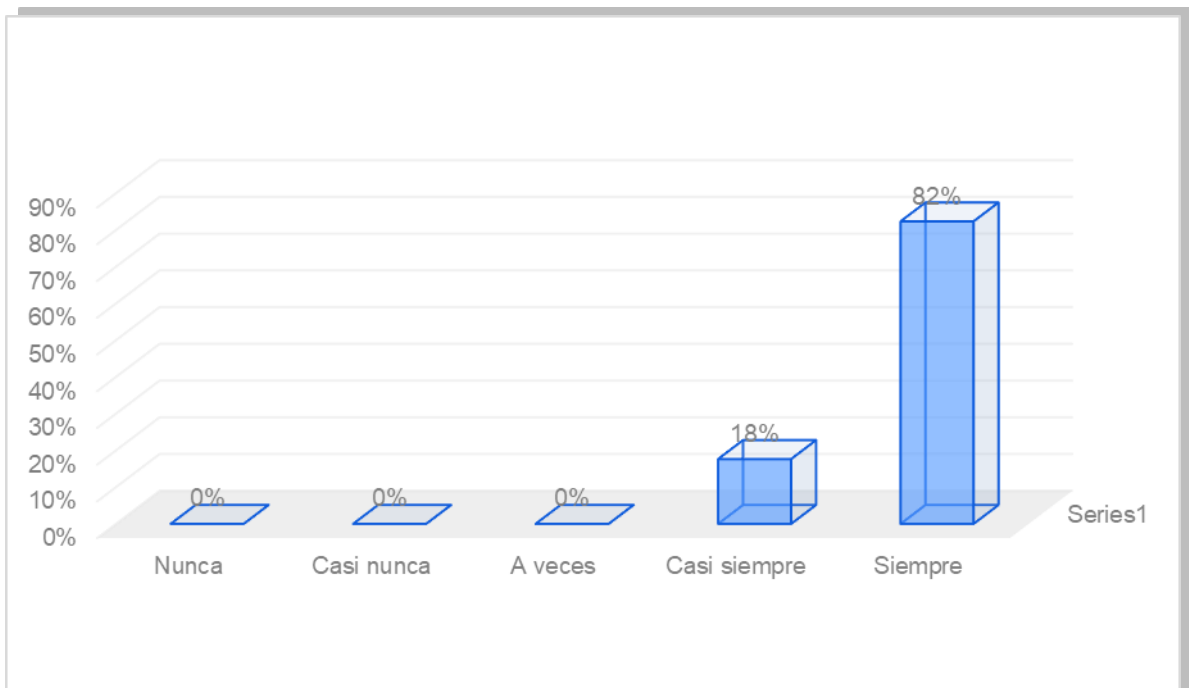
4. Se realiza el depósito y se entrega la liquidación de CTS dentro de los plazos establecidos según normativa vigente.

**Tabla 6**

*Percepción de los encuestados sobre si se realiza el depósito y entrega la liquidación de Cts*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	3	18%
Siempre	14	82%
<b>TOTAL</b>	17	100 %

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 4. Porcentaje de percepción de los encuestados sobre si se realiza y entrega la liquidación de Cts dentro de los plazos establecidos.*

**Interpretación:** Se observa en la tabla 4 y figura 4, que el 82% considera que se “siempre” se le paga dentro de la fecha establecida la Cts. y se le otorga su liquidación,

mientras que un 18% por el contrario indica que “casi siempre” se realiza el depósito. Finalmente podemos comentar que los depósitos de Cts. cuentan con plazos determinados para realizar su abono, siendo así dentro de los 15 días de forma semestral en los meses de mayo y noviembre. Así mismo el empleador debe de entregar dentro de los 5 días hábiles la liquidación de la Cts.

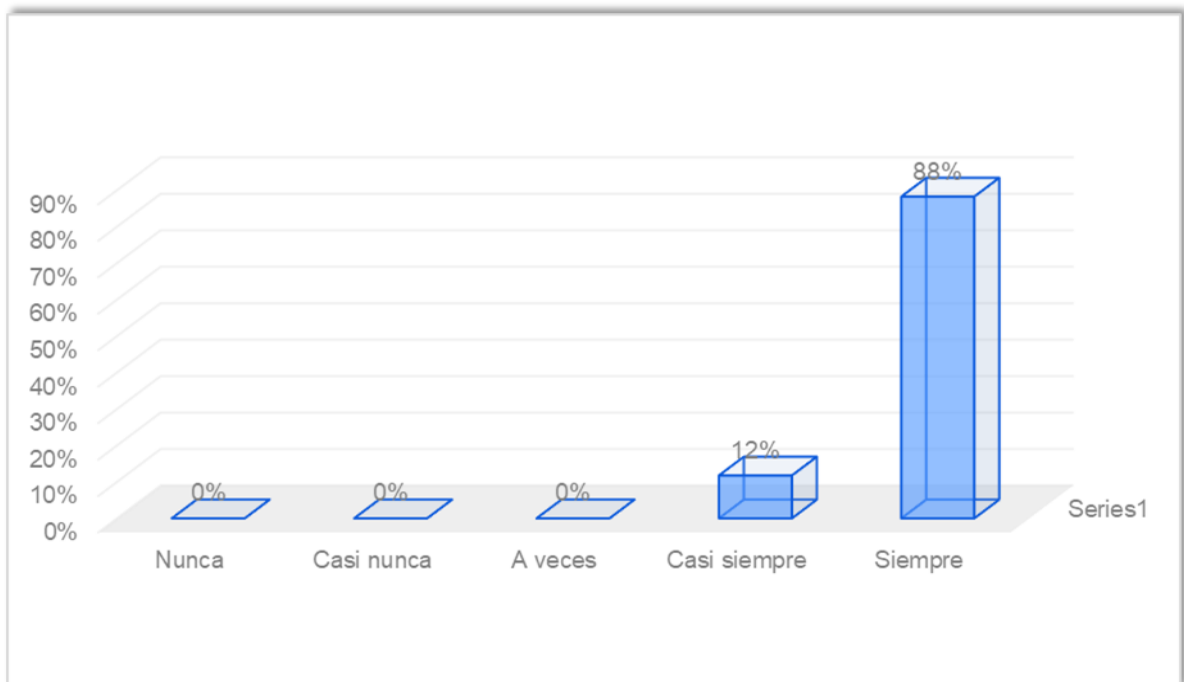
5. El cálculo y pago de las gratificaciones y la bonificación extraordinaria se realizan de acuerdo a ley.

**Tabla 7**

*Percepción de los encuestados sobre el cálculo y pago de las gratificaciones y la bonificación extraordinaria si se realizan de acuerdo a ley.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	2	12%
Siempre	15	88%
<b>TOTAL</b>	17	100 %

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 5. Porcentaje de percepción de los encuestados sobre el cálculo y pago de las gratificaciones y la bonificación extraordinaria*

**Interpretación:** En la tabla 5 y figura 5, se observa que el 88% considera que siempre se realiza el pago de las gratificaciones y bonificación de acuerdo a ley, mientras que el 12% de los encuestados cree que casi siempre se realiza el pago de su gratificación. Finalmente podemos comentar que la gratificación es un beneficio que se entrega como dinero por los 6 meses laborados de enero a junio o en los meses laborados de julio a diciembre, la bonificación extraordinaria se debe pagar en la misma oportunidad en que se abone la gratificación y representa el 9% de la gratificación.

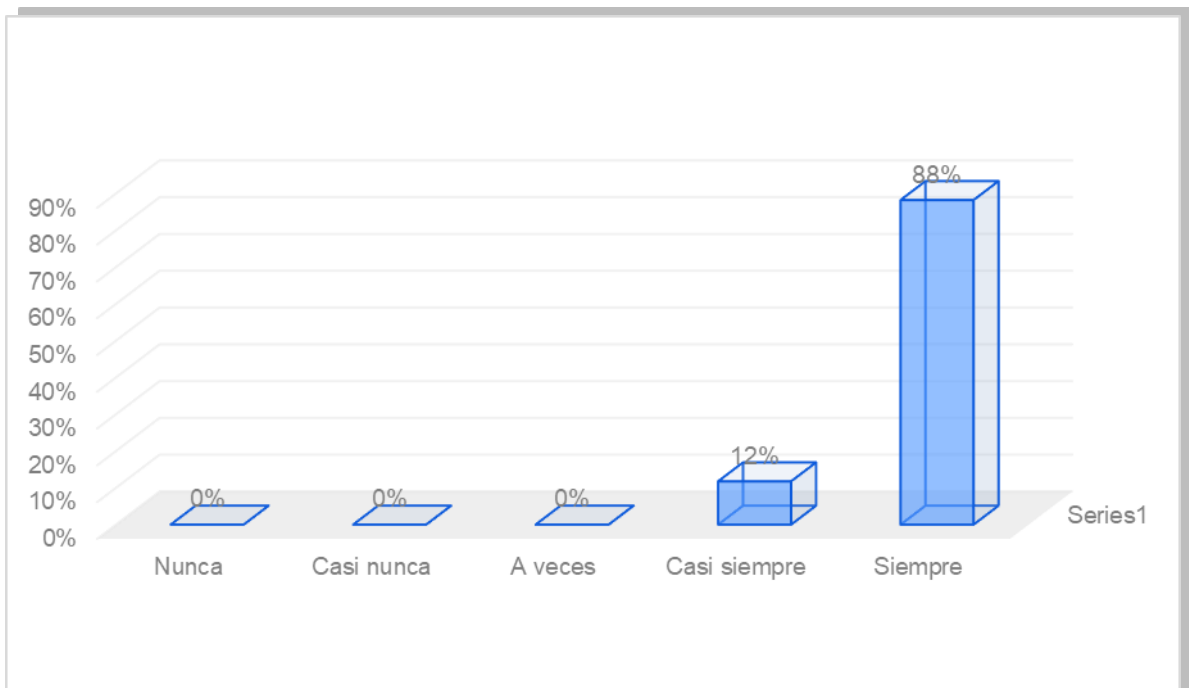
6. Se otorga vacaciones dentro del plazo de ley.

**Tabla 8**

*Percepción de los encuestados sobre si se les otorga las vacaciones dentro del periodo computable*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	2	12%
Siempre	15	88%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100 %</b>

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 6. Porcentaje de percepción de los encuestados sobre si se les otorga las vacaciones dentro del periodo computable.*

**Interpretación:** Podemos observar que el 88% de los entrevistados indica que “siempre” se les otorga dentro del tiempo determinado las vacaciones, el 12% considera que “casi siempre” se les otorga las vacaciones. Finalmente podemos comentar que el trabajador tiene derecho a 1 mes de vacaciones después de cumplir un año de labores en la empresa.

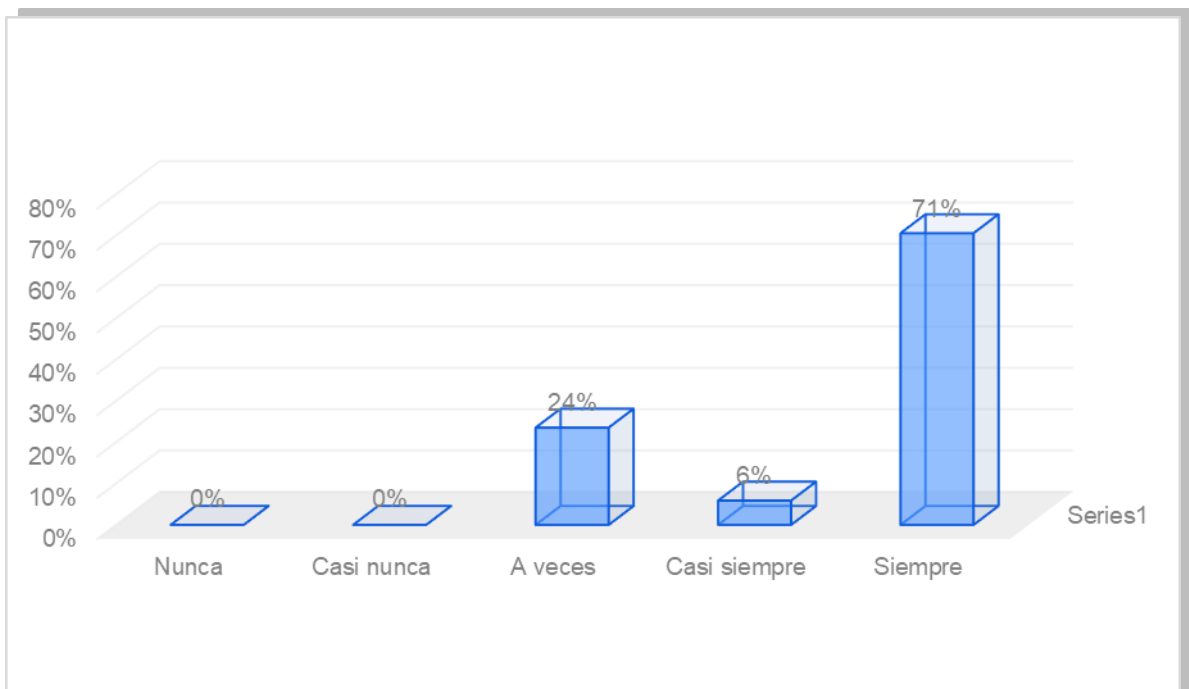
7. Se otorga los beneficios de ley en caso de acumular vacaciones no gozadas.

**Tabla 9**

*Percepción de los encuestados sobre si se les otorga los beneficios por vacaciones no gozadas.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0%
A veces	4	24%
Casi siempre	1	6%
Siempre	12	71%
<b>TOTAL</b>	17	100 %

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 7. Porcentaje de percepción de los encuestados sobre si se les otorga los beneficios por vacaciones no gozadas.*

**Interpretación:** Podemos observar que de la encuesta realizada a 17 de trabajadores de la empresa, el 71% de los entrevistados indica que “siempre” se les ha pagado los beneficios por vacaciones no gozadas, 6% “casi siempre”, mientras que un 24% indica que “a veces”. Finalmente, el Art.23 de la Ley de Descansos Remunerados (Decreto Legislativo N° 713), indica que la falta del goce vacacional (descanso físico) dentro del año siguiente al de acumulación del récord vacacional, trae consigo que el trabajador perciba lo que se denomina “la triple remuneración”.

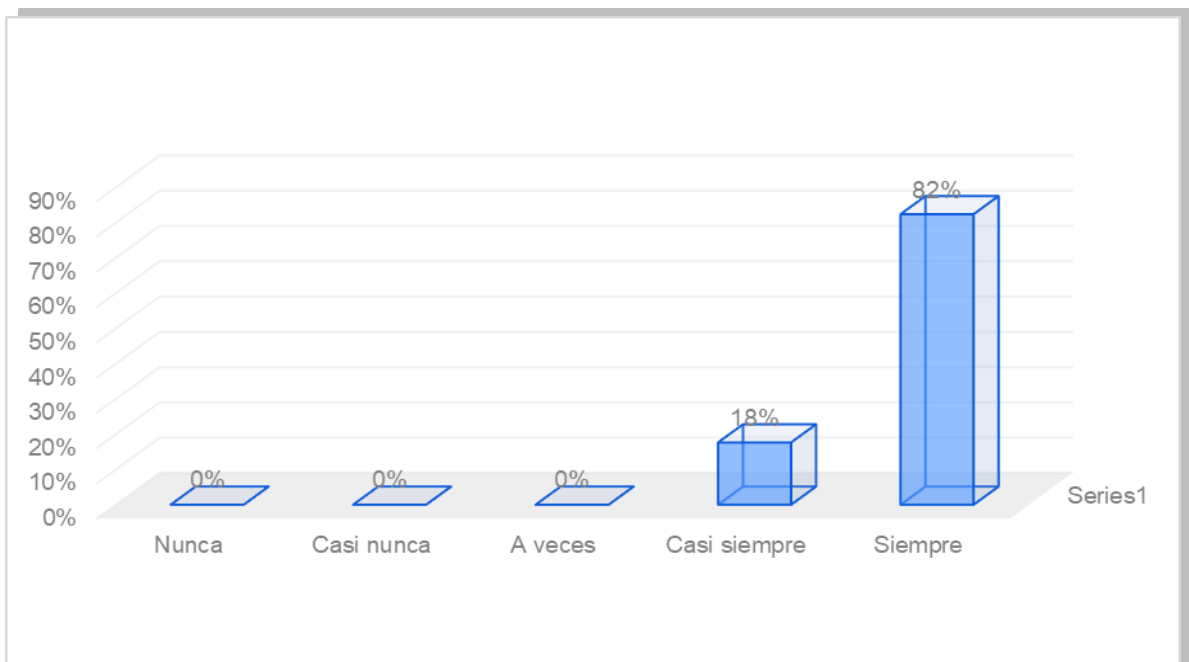
8. Se cumple con el tiempo de refrigerio, se toma según ley.

**Tabla 10**

*Percepción de los encuestados sobre si se cumple el tiempo de refrigerio según establece la ley.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	3	18%
Siempre	14	82%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100 %</b>

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 8. Porcentaje de la percepción de los encuestados sobre si se cumple el tiempo de refrigerio según establece la ley*

**Interpretación:** Podemos observar que de los 17 encuestados el 82% indica que “siempre” se cumple con el horario de refrigerio, mientras que un 18% menciona que “casi siempre”, se respeta el horario de refrigerio. Finalmente hace mención que la Ley N° 27671, en el Art.7 establece que el tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos.

**DIMENSION: COSTOS NO SALARIALES**

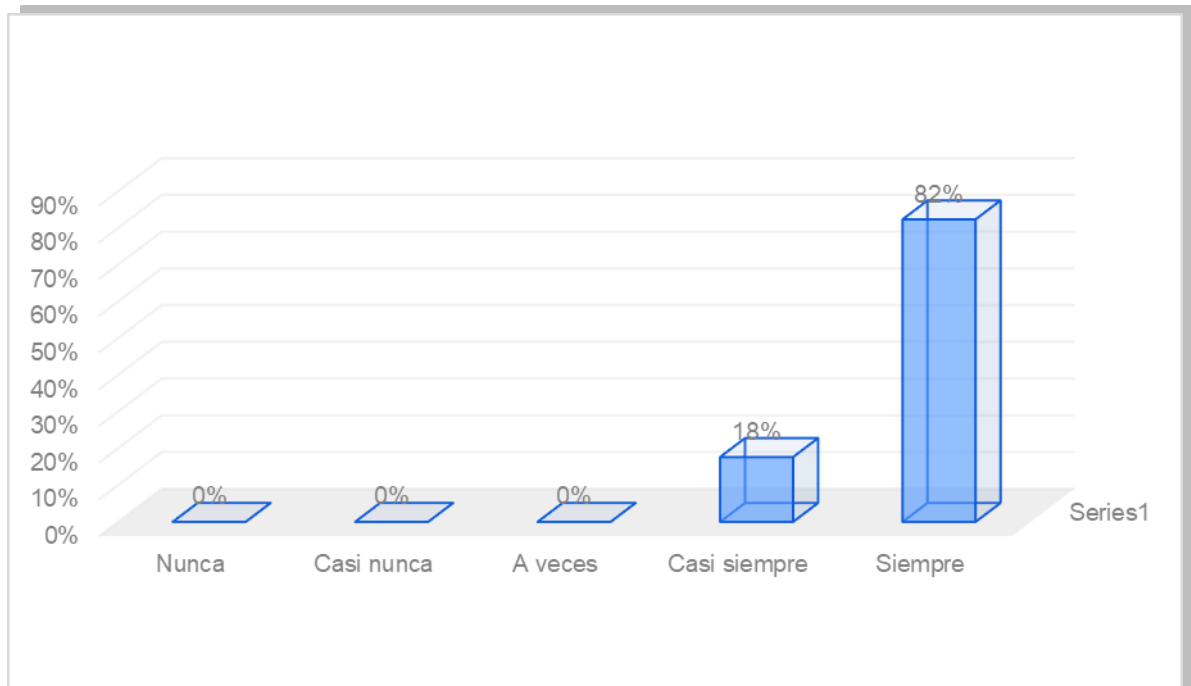
9. Se cumple con el descuento y declaración de renta de 5ta según sus ingresos percibidos.

**Tabla 11**

*Percepción de los encuestados sobre si se cumple con el descuento y declaración de renta de 5ta según sus ingresos percibidos*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	3	18%
Siempre	14	82%
<b>TOTAL</b>	17	100 %

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 9. Porcentaje de percepción de los encuestados respecto a que si el empleador cumple con el descuento y declaracion de renta de 5ta.*

**Interpretación:** Podemos observar el que el 82% de los 17 encuestados indica que “siempre” se cumple con el descuento y declaración del impuesto de renta de 5ta, mientras que un 18% menciona que “casi siempre”. Finalmente podemos acotar que el monto retenido se debe abonar según los plazos previstos de las obligaciones mensuales utilizando el PLAME.

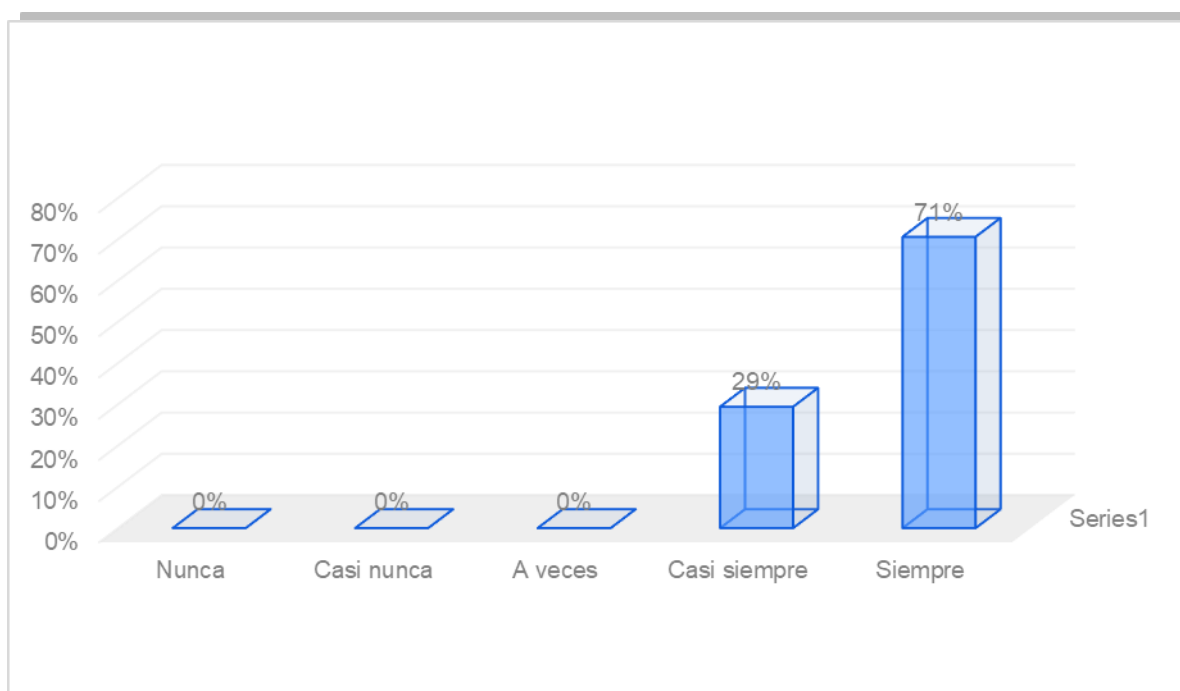
10. Se cumple con el pago a Essalud.

**Tabla 12**

*Percepción de los encuestados sobre si se cumple con el pago de Essalud.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	5	29%
Siempre	12	71%
<b>TOTAL</b>	17	100 %

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 10. Porcentaje de la percepción de los encuestados sobre si se cumple con el pago de Essalud*

**Interpretación:** De los 17 encuestados el 71% considera que “siempre” se cumple con el pago de su contribución de Essalud se paga en la fecha estimada, mientras que un



29% indica que “casi siempre”. Asimismo, podemos acotar que si no es pagado dentro de las fechas correspondientes se originario el pago de intereses y se cobraría todas las atenciones y/o consultas de sus trabajadores por no estar coberturadas por no tener al día sus pagos de Essalud.

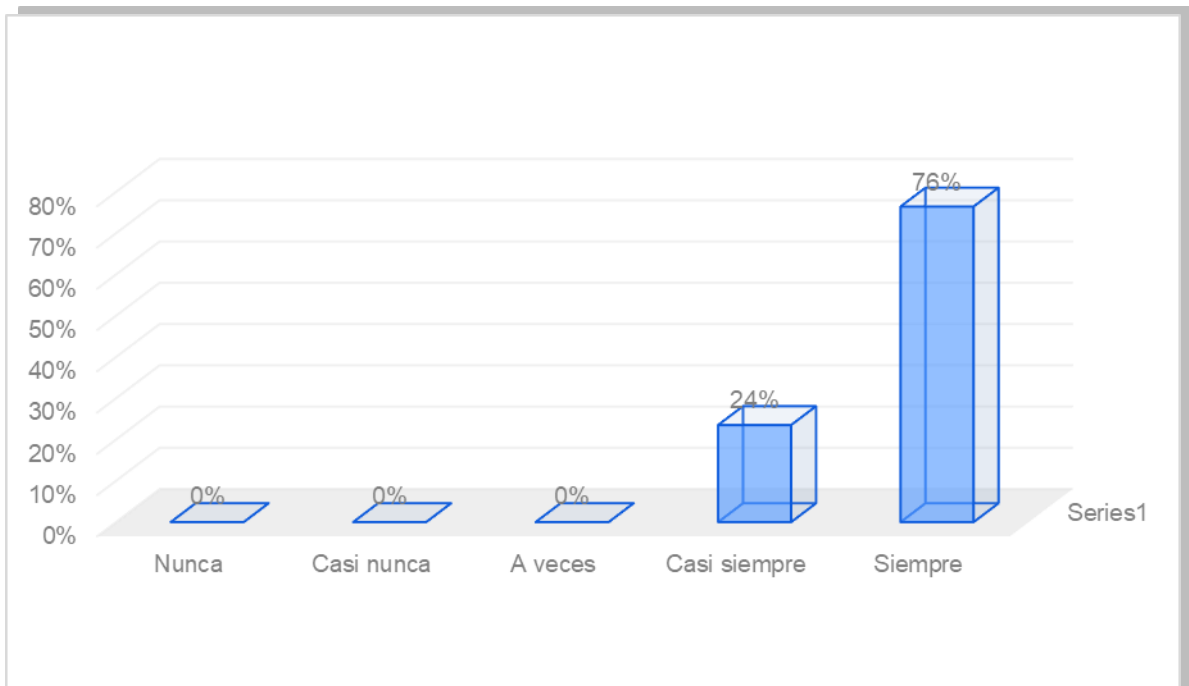
11. Se declaran y se pagan oportunamente las retenciones al Sistema Nacional de Pensiones y a las Administradores de Fondos de Pensiones.

**Tabla 13**

*Percepción de los encuestados sobre si se declaran y se pagan oportunamente las retenciones al Sistema Nacional de Pensiones y a las Administradores de Fondos de Pensiones.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	4	29%
Siempre	13	71%
<b>TOTAL</b>	17	100 %

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 11. Porcentaje de la percepción de los encuestados sobre si se declaran y se pagan las retenciones al Sistema Nacional de Pensiones y a las Administradores de Fondos de Pensiones.*

**Interpretación:** Podemos observar que de los 17 encuestados, el 76% indica que se declara y se paga sus pensiones de Afp u Onp dentro de las fechas, mientras que un 24% de los entrevistados cree que “casi siempre”. Se concluye que los empleadores son los encargados de descontar y realizar el pago, el pago de la Afp es dentro de los primeros 5 días hábiles del mes siguiente, en el caso de la Onp se una pagaría multa por no pagar dentro de los plazos establecidos Art 178° CT. Numeral 4), más los intereses.

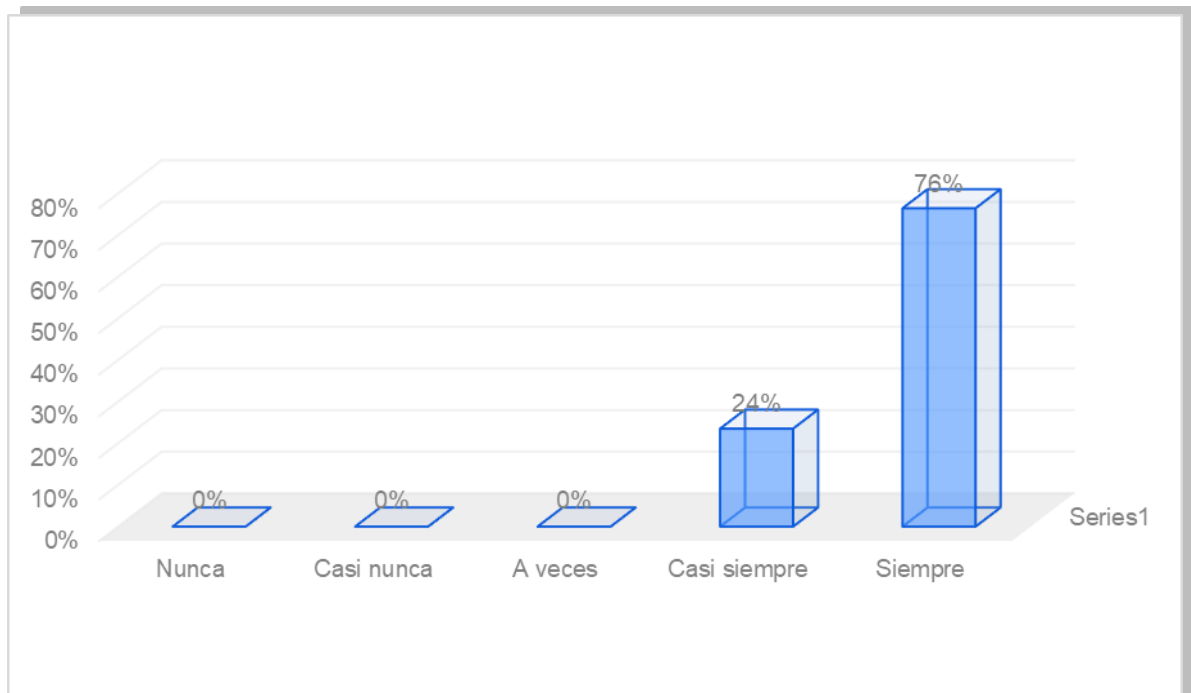
12. Se cumple con el pago por concepto de descanso médico de acuerdo a ley.

**Tabla 14**

*Percepción de los encuestados sobre si se cumple con el pago por concepto de descanso médico de acuerdo a ley.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	3	24%
Siempre	14	76%
<b>TOTAL</b>	17	100 %

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 12. Porcentaje de la percepción de los encuestados sobre si se cumple con el pago por concepto de descanso médico de acuerdo a ley.*

**Interpretación:** Podemos observar que el 76% de los encuestados opina que “siempre” es remunerado por su empleador en su descanso medico dentro de los 20 primeros días, mientras un 24% de los encuestados considera que “casi siempre” pasa esto. De acuerdo a la normativa vigente el empleador es quien realiza el pago dentro de los 20 días que el trabajador se encuentre en descanso médico, si el trabajador requiere más tiempo su sueldo seria pagado por Essalud, a través del subsidio.

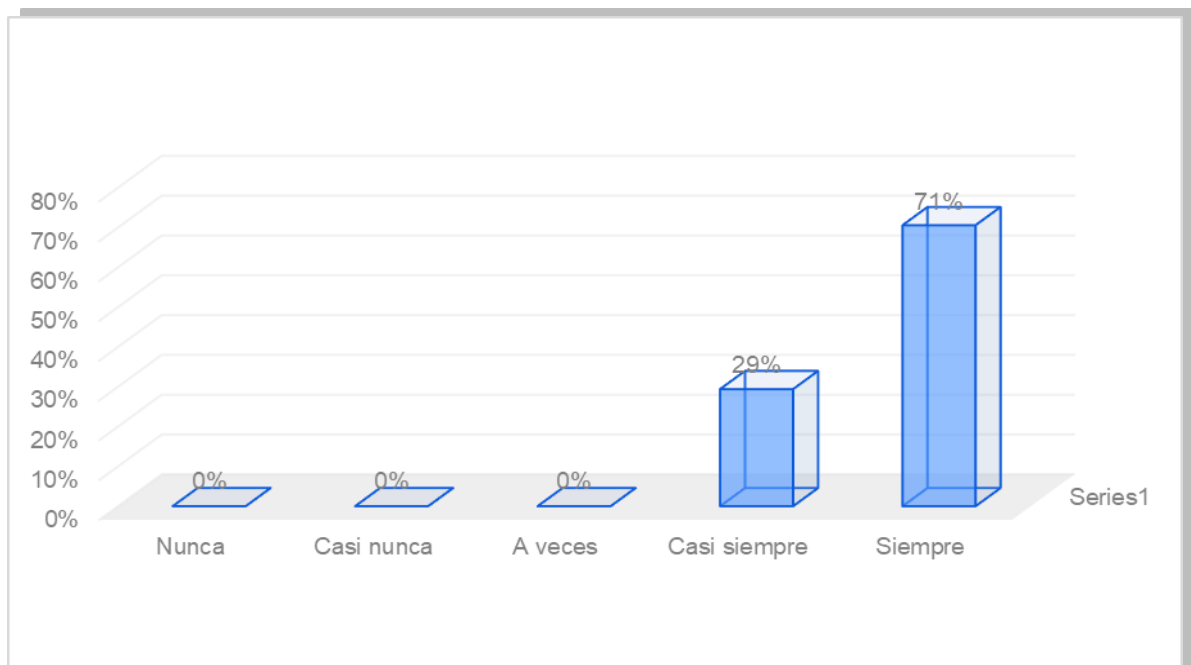
13. Se otorga las licencias por lactancia materna.

**Tabla 15**

*Percepción de los encuestados sobre si se cumple con otorgar las licencias por lactancia materna.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	5	29%
Siempre	12	71%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100 %</b>

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 13. Porcentaje de percepción de los encuestados respecto a que si se cumple con otorgar las licencias por lactancia materna.*

**Interpretación:** Podemos observar que, de los 17 trabajadores, el 71% de los encuestados indica que “siempre” se ha respetado la hora de lactancia, mientras que un 29% “casi siempre”. Asimismo, acotar que las madres trabajadoras tienen el derecho a gozar de una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo cumpla el año de edad.

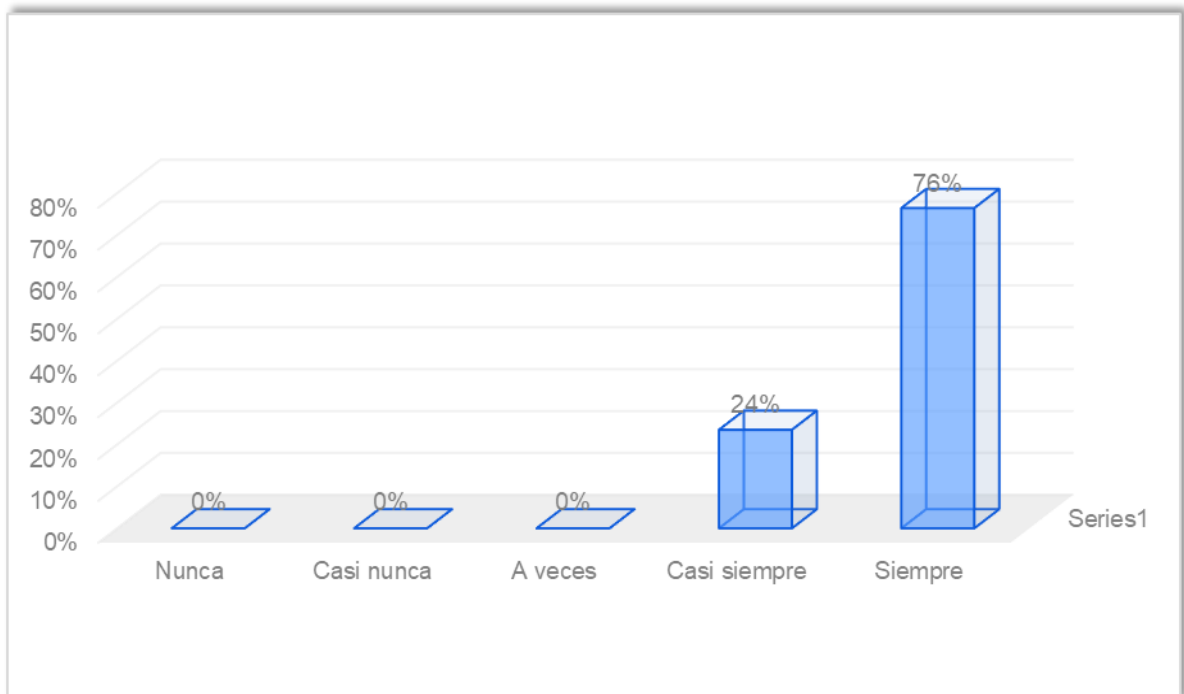
14. Las licencias de pre y post natal son declaradas y canceladas según ley.

**Tabla 16**

*Percepción de los encuestados sobre si se cumple con declarar y cancelar las licencias de pre y post natal según normativa.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	4	24%
Siempre	13	76%
<b>TOTAL</b>	17	100 %

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 14. Porcentaje de percepción de los encuestados respecto a que si se cumple con declarar y cancelar las licencias de pre y post natal según normativa*

**Interpretación:** Podemos observar en la tabla 14 y figura 14, que, de los 17 trabajadores, el 76% de los encuestados indica que “siempre” se cumple con el pago y declaración de la licencia pre y post natal, mientras que un 24% indica que “casi siempre”. Además, la Ley N° 26644 y su Reglamento Decreto Supremo 005-2011-TR establece que la trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal, el goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante

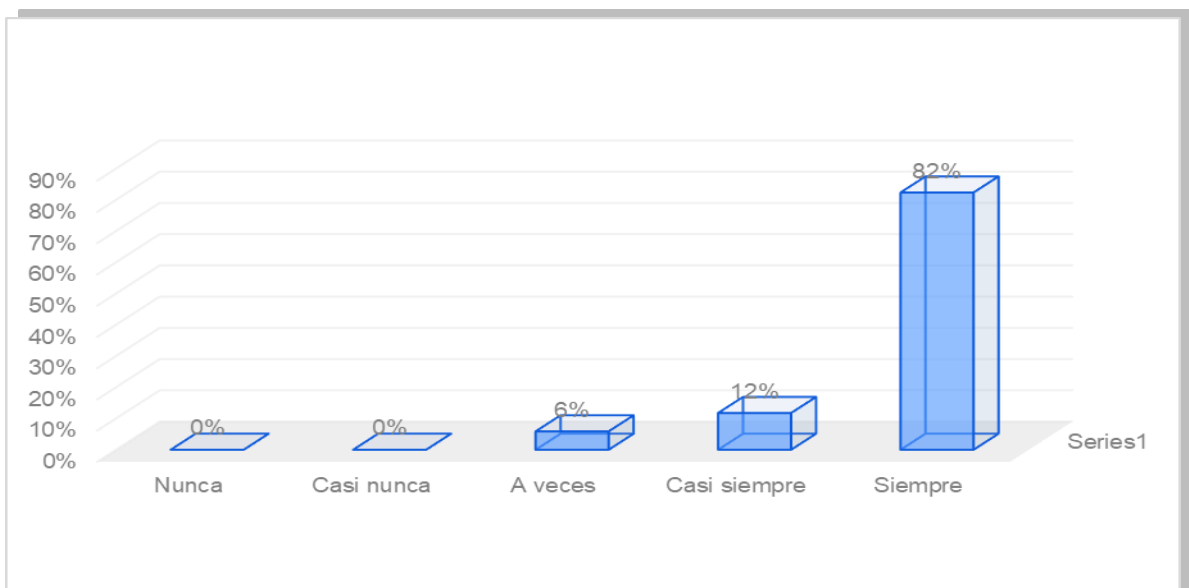
15. Se otorga la licencia por paternidad de acuerdo a ley.

**Tabla 17**

*Percepción de los encuestados sobre si se cumple con otorgar la licencia por paternidad de acuerdo a la normativa vigente.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0%
A veces	1	6%
Casi siempre	2	12%
Siempre	14	82%
<b>TOTAL</b>	17	100 %

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 15. Porcentaje de percepción de los encuestados si se cumple con otorgar la licencia por paternidad de acuerdo a la normativa vigente.*

**Interpretación:** Podemos comentar que en la tabla 15 y figura 15 muestra que de los 17 encuestados, el 82% indica que siempre se les otorga la licencia por paternidad, el 12% “siempre” mientras que un 6% “a veces”. Así mismo la ley N° 30807 hace mención que se les otorga a los padres de hijos de recién nacidos, la cantidad de 10 días calendarios como licencia remunerada, y se computa desde la fecha de nacimiento del hijo, y/o desde la fecha que la madre e hijo son dados de alta, o a partir del tercer anterior a la fecha probable del parto.

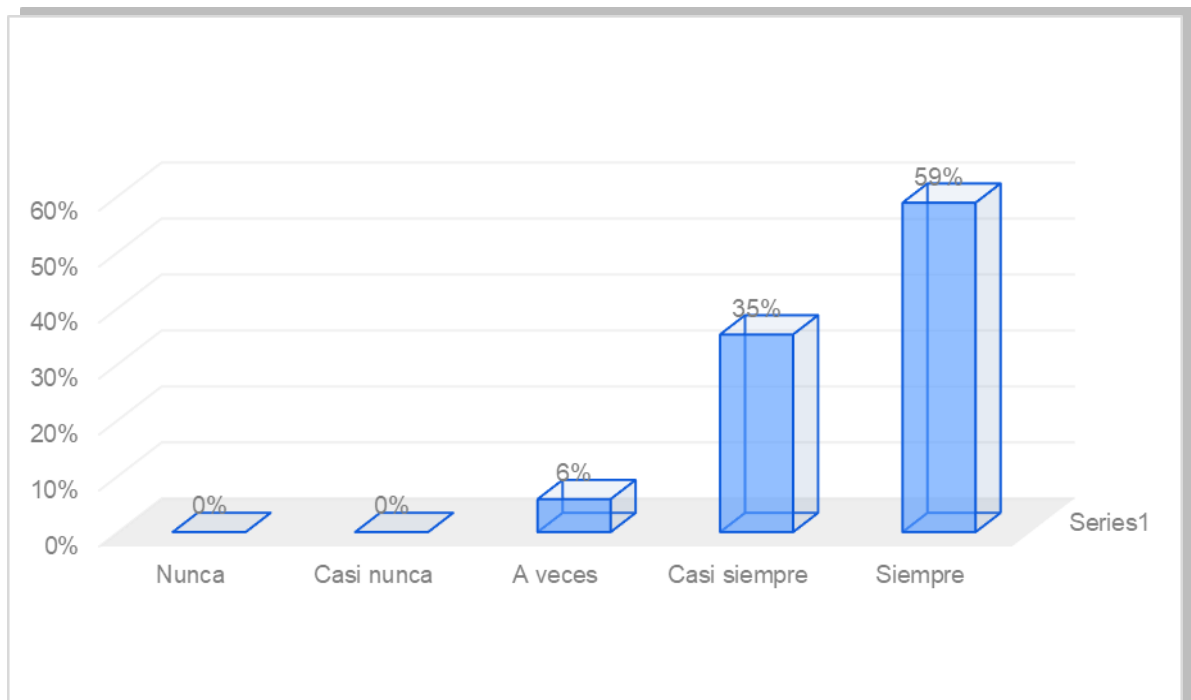
16. Se cumple con el seguro vida ley desde el inicio de la relación laboral.

**Tabla 18**

*Se cumple con el registro del seguro vida ley desde el inicio de la relación laboral.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0%
A veces	1	6%
Casi siempre	6	35%
Siempre	10	59%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100 %</b>

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 16. Porcentaje de percepción de los encuestados respecto a que si su empleador a contratado el seguro de vida ley.*

**Interpretación:** Podemos comentar que los 17 encuestados, el 59% indica que “siempre” se cumple que su empleador si contrato el seguro de vida ley, 35% asume que “casi siempre”, mientras que un 6% a veces. Finalmente, el Seguro de vida de ley según el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 688, es un seguro obligatorio a partir del 11 de febrero 2020 a favor de todos los trabajadores desde el inicio de la relación laboral. Si no se encuentra vigente la cobertura o no se encuentra pagado oportunamente será considerado una infracción grave generándose una multa por cada trabajador afectado.

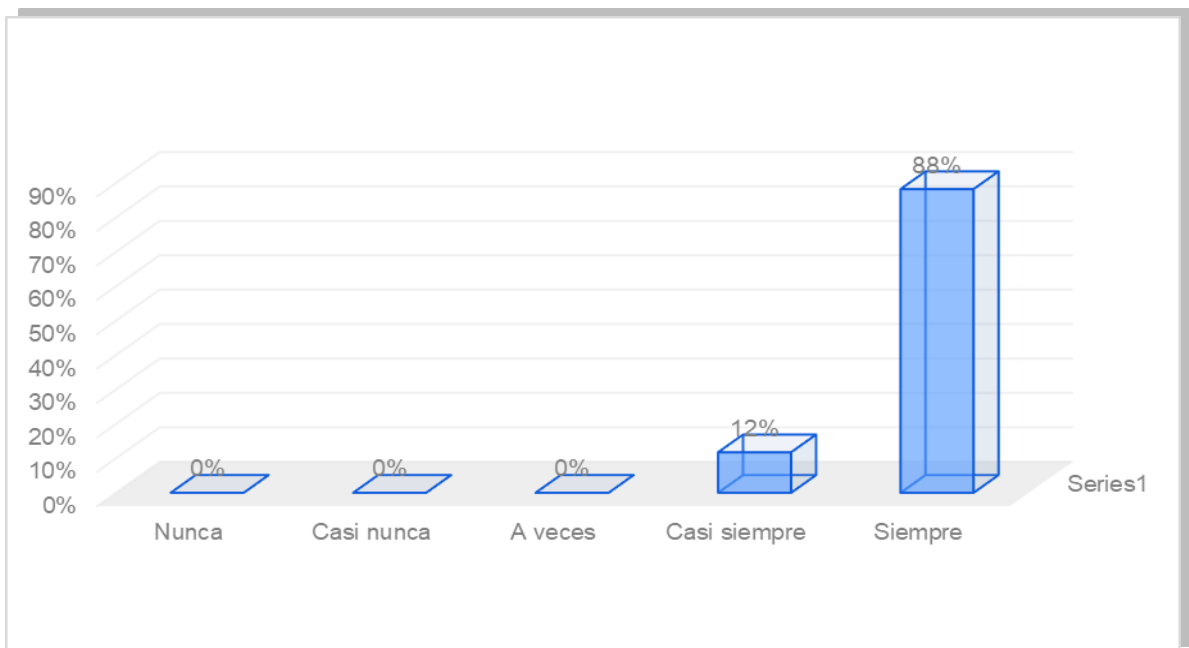
17. Los trabajadores cuentan con un contrato en el seguro complementario de trabajo de riesgo según la legislación vigente.

**Tabla 19**

*Los trabajadores cuentan con un contrato en el seguro complementario de trabajo de riesgo según la legislación vigente.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	2	12%
Siempre	15	88%
<b>TOTAL</b>	17	100 %

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 17. Porcentaje de percepción de los encuestados respecto a que si su empleador cumple con contratar el seguro complementario de trabajo*

**Interpretación:** En la tabla 17 y grafico 17, podemos indicar que de los 17 encuestados, el 88% de los entrevistados indica que “siempre” se cumple con contratar el seguro de trabajo, mientras que el 12% indica que “casi siempre” cuentan con un contrato. Finalmente podemos acotar que el seguro complementario de trabajo es un seguro obligatorio que todas las empresas deben contratar para sus trabajadores indistintamente si son eventuales o permanentes para empresas que realicen actividades consideradas de riesgo.



## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Limitaciones

El presente trabajo de investigación ha permitido a un acercamiento al estudio de los costos laborales en una empresa de transporte del distrito de San Martín de Porres. Es importante comentar que para su desarrollo existieron limitaciones en el proceso de la realización, como principal limitación se tuvo encontrar tesis de universidades de otros países para los años previstos 2018 - 2022. Además, encontrar tesis extranjeras dado que en otros países tienen diferente definición o nombre a los costos laborales.

### 4.2. Discusión

La presente investigación tuvo como finalidad analizar los costos laborales dentro de una empresa. Por consiguiente, el objetivo principal fue “Describir los costos laborales en una empresa de transporte, distrito de San Martín de Porres, en el año 2022”. De acuerdo a la pregunta de la investigación, se evidenció que los costos laborales de un trabajador inician desde la contratación y los diferentes seguros a su relación laboral, establecidos por ley. En esta misma línea, estos están clasificados en costos laborales salariales y costos laborales no salariales. Además, el Boletín de Economía del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, menciona que los costos laborales se obtienen a partir de la normatividad, la legislación que establece la fijación de una remuneración básica a partir de la cual se calculan los aportes y contribuciones tanto del trabajador como del empleador. Adicionalmente la legislación hace distinción de los costos laborales según sector económico y régimen laboral.

#### **Dimensión 1:**

“Describir los costos laborales salariales en una empresa de transporte, distrito San Martín de Porres, año 2022”, este objetivo específico guarda relación con la

dimensión “Costos salariales”, como también con los indicadores de la investigación, obteniendo como resultado, después de contrastar la investigación con los antecedentes y bases teóricas. Se evidencio que los costos laborales salariales, son los percibidos directamente y abonados al trabajador, estos son: el remuneración, vacaciones, gratificaciones y bonificaciones, horas extras, CTS, etc. Así mismo se obtuvo como resultado en las encuestas realizadas a los trabajadores, que la empresa en su mayoría de los casos si cumple con el pago de los costos laborales salariales de los trabajadores, como retribución a su labor; en esta misma línea Cornejo (2019) reafirma que los costos salariales “son las retribuciones pagadas a los trabajadores por el tiempo de trabajo efectivo” en este caso se basa en la retribución que afronta directamente el empleador. Para Aguilar (2007) tiene un resultado muy parecido, mencionando que sean llamados costos salariales constituyen todos los pagos que realiza el empleador al contratar mano de obra. Además del salario básico, están incluidos en estos pagos, otras formas de remuneración que efectivamente el trabajador gana por su trabajo y se lleva a casa como son los pagos por descanso semanal obligatorio, feriados no laborables, asignación familiar, gratificaciones, vacaciones y la CTS”. Por otro lado, Zavaleta (2018) tiene un resultado muy similar, menciona que la doctrina clasifica los costos laborales en “costos salariales o directos” que integran el salario y todos los beneficios sociales y derechos que se calculan en base a aquél, y son abonados al propio trabajador.

### **Dimensión 2:**

“Describir los costos laborales no salariales en una empresa de transporte, distrito San Martín de Porres, año 2022”. Este objetivo guarda relación con nuestra dimensión “Costos no salariales”, como con los indicadores de la presente investigación, obteniendo como resultado que los costos no salariales que se realiza en una empresa de transporte son, la renta de quinta categoría, el Seguro Complementario

de Trabajo de Riesgo, Seguro Vida Ley, Essalud, SPP, SNP, descanso médico y licencias. Además de los 17 trabajadores encuestados, se refleja en los resultados que el empleador trata de cumplir con pagar los seguros y contribuciones que depara al contratar a un trabajador. Además, es importante mencionar, el no realizar el pago de los costos no salariales dentro de las fechas de acuerdo a lo que regula norma, estas pueden ser objeto de multas e intereses. En esta misma línea Ugaz & Alvarado (2014), en su revista de derecho laboral afirma que los costos no salariales son los pagos efectuados a terceros como resultado de la existencia de una relación laboral, partiendo desde esta disyuntiva podemos comentar que se refiere a pagos a cargo del empleador pero que no van retribuidos de manera directa al trabajador reafirmando nuestra dimensión 2. Agregando a lo anterior, Zavaleta (2018) menciona que la doctrina clasifica a los costos laborales en “costos no salariales”, donde se calculan tomando a las remuneraciones como referencia; pero, se trasladan a un tercero, público o privado, en forma de contribuciones o impuestos. En tal sentido los costos no salariales serían los seguros, impuestos, las contribuciones, y aportes que asume el empresario. Por otro lado, en el Boletín de Economía donde se cita a Saavedra, indica que los costos no salariales son todos aquellos rubros que son desembolsados como consecuencia del vínculo laboral y que no se constituyen de manera directa e inmediata como parte de la remuneración del trabajador.

## **IMPLICANCIAS**

### **Teóricas**

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad conocer los costos laborales, lo que implicará de forma directa en la empresa de transporte visto que dará una mayor amplitud de conocimientos, ayudará a una correcta aplicación de los costos

laborales de la mano de las obligaciones y normas laborales que regula el estado, que el empleador debe de asumir frente a sus trabajadores.

### **Practicas**

Desde un punto de vista práctico, el material investigado, implico de manera directa en la solución de problema de investigación, puesto que los resultados y conclusiones ayudaran a tener un mejor control de los costos laborales. En este sentido se evitará caer en gastos innecesarios y multas. Además, este trabajo de investigación tiene aplicación no solo para empresas como el objeto de estudio, sino también para empresas de otro rubro que se encuentren en el mismo régimen laboral.

### **Metodológicas**

El presente estudio de investigación se realizó a través de una encuesta a 17 colaboradores de la empresa de transporte con la finalidad de tener una mejor visión de cómo se manejan los costos laborales dentro de la empresa. Los resultados ayudaron con la validación de la información, con el fin conocer los costos laborales en una empresa de transporte.

### **4.3. Conclusiones**

**Objetivo principal:** La presente investigación tuvo como objetivo principal, describir los costos laborales de una empresa de transporte del distrito de San Martín de Porres para el año 2022, después de haber realizado el análisis del presente trabajo de investigación y expuestos los resultados de los objetivos planteados, podemos concluir que es importante conocer y analizar los costos laborales dentro de una empresa, dado que para un empleador mantener a un trabajador bajo dependencia, debe de asumir varias obligaciones, y contraprestaciones que depara su labor. De modo que el

conocimiento, permitirá tener un mejor control de los mismos, evitando caer en gastos innecesarios como indemnizaciones, multas e intereses por el incumplimiento.

**Objetivo Específico 1:** Se puede concluir con los resultados obtenidos, se logró identificar y a conocer a más detenimiento los diferentes costos laborales salariales que realiza una empresa del rubro de transporte, partiendo desde el desembolso que el empleador realiza para mantener a un trabajador y las diferentes obligaciones laborales y tributarios. Seguidamente del lado económicos los costos laborales salariales representan uno de los egresos de dinero más significativos para una empresa de transporte, que tributariamente estos costos serán aceptados para reducir la base imponible del Impuesto a la renta, siempre que sean reconocidos como tales y se desarrollen dentro de la normativa de la ley laboral lo que significaría un ahorro para el empresario a largo plazo, estos costos salariales, deben ser pagados antes de la declaración jurada de renta para que sean aceptados como gastos tributarios del ejercicio fiscal correspondiente.

**Objetivo Específico 2:** Finalmente, el conocimiento de los costos laborales no salariales dentro de la empresa de transporte nos será beneficioso para el desarrollo de la organización y una buena relación entre el empleador y trabajador, evitando caer en posibles infracciones o multas por desconocimiento de las mismas. Si bien el cumplimiento de las obligaciones laborales en nuestro país resulta ser uno de los principales dolores de cabeza para empleador, y más en un estado emergencia, es importante cumplir y estar al día no solo con pagar las remuneraciones sino con todo lo que derive de la contraprestación del trabajador para así mantener la fuerza laboral cómoda y comprometida con los objetivos puestos dentro de una organización.

#### 4.4. Recomendaciones

- Toda empresa debe manejar y gestionar sus costos con el fin de minimizar costos y maximizar ingresos en base a la implementación de estrategias, debido que la información precisa a tiempo ayudara en la toma de decisiones adecuada.
- Se recomienda al empleador velar por el cumplimiento de la normativa laboral, mediante la asignación de personal calificado e implantar una política salarial a efectos de reducir costos y satisfacer los intereses de la organización y del personal.
- Nuestra legislación laboral contempla en algunos casos, mecanismos para reducir sobrecostos, pero sin afectar la relación laboral con el trabajador entre los que se pueden mencionar los bonos, condiciones de trabajo, movilidad siempre que cumplen con la razonabilidad y se ajusten a la ley.

## REFERENCIAS

- Anonimo. (14 de julio de 2010). Metodología de la Investigación. Obtenido de blog: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>
- Antonetti, M. E., Consolini, J. B., Maya, F. D., & Ruartes, J. Y. (2020). La incidencia del costo laboral para los empleadores comprendidos en el convenio colectivo de empleados de comercio en la zona este de Mendoza. Repositorios Digitales Mincyt. [https://repositoriosdigitales.mincyt.gov.ar/vufind/Record/BDUNCU\\_c265bae97d9fa5f4f1315d8d04297cfa](https://repositoriosdigitales.mincyt.gov.ar/vufind/Record/BDUNCU_c265bae97d9fa5f4f1315d8d04297cfa)
- Bernal (2010) Libro de Metodología de la Investigación, Tercera Edicion. Recuperado chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf
- Bimestre, C. (23 de noviembre de 2015) Pagina Blogger Cuarto Bimestre. Obtenido de <http://cuartobimer7.blogspot.com/2015/11/costos-laborales.html>
- Bullard González, A., & Gamero Requena, J. (2014). La Remuneración Mínima Vital y su Impacto en los Trabajadores. Themis Revista De Derecho, (65), 205-215. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10869>
- Camacho Villacís Mercedes Consuelo, I. T. (s.f.). Los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa Electro Servicios Dávila S.A.C, de la ciudad de Tarapoto, año 2018. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Repositorio UNSM-Institucional. <http://hdl.handle.net/11458/3972>
- Cámara de Comercio de Lima. (2014). Sobrecostos Laborales. Revista de la Camara de Lima.
- Cardenas y Cordova (2020) tesis Impacto de la implementación de las políticas salariales en los costos laborales de la empresa Grafipapel S.A. Recuperado Web. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/4003>
- Congreso de la Republica [cong.]. (004-97). TUO D.Leg. 650.
- Congreso de la Republica [cong.]. (1945). TUO D. Leg 854.
- Congreso de la Republica del Perú. (1993). Decreto Legislativo N° 713.
- Constitucion Política del Perú [conts.]. (1993). Artículo 25 [titulo 25]. Congreso del Perú.
- Constitucion Política del Perú [conts.]. (1993). Artículo 24 . Congreso del Perú.

- Cornejo, C. (2009). Costos y/ o sobrecostos laborales: Un reto para la creatividad empresarial. *Derecho & Sociedad*, (32), 299-311. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17433>
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, (27 de marzo de 1997). Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Di'Marco, V. D., Fritzler, R. M., Sepúlveda Vega, A., & Torrez Andrade, E. S. (s.f.). Los costos laborales en Mendoza en el año 2020: análisis del impacto del aislamiento social en el convenio de comercio. [Tesina de grado]. universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas., Mendoza.
- Ducos Hualpa, B. M. J., & Aliaga Tasayco, L. d. R. (2019). El Remype y los costos laborales en la empresa DISREP IMPORT S.R. Ltda, periodo 2018. Repositorio UNAC-Institucional <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5191>
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. Recupeado <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Gestion. (2014). CCL: Perú tiene los sobrecostos laborales más altos de la Alianza del Pacífico. Obtenido de Redaccion Gestion: <https://gestion.pe/economia/ccl-peru-sobrecostos-laborales-altos-alianza-pacifico-1294-noticia/>
- Gonzales, J. L. (2020). *Ciencia y Sociedad*. Obtenido de Técnicas e Instrumentos de investigación científica.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista científica de mundo de la investigacion y el conocimiento*.
- Jaramillo, M. (2014). *Crecimiento y segmentación del empleo en el Perú, 2001-2011*. Grade.
- Landa Arroyo, C. (2013). La constitucionalización del derecho peruano. *Derecho PUCP*, (71), 13-36. Recuperado <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201302.001>
- Lesly, O. M. (2018). La compensacion por tiempo de servicios en el Perú. *Revista de derecho*.
- López, Pedro Luis. (2004). Población Muestra Y Muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. Recuperado en 06 de junio de 2023, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es).



- MTPE. (Abril de 2022). Plataforma digital unica del estado Peruano. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/601761-quienes-tienen-derecho-a-percibir-la-asignacion-familiar>
- Miranda Díaz, J. (2018-08). Efectos del salario mínimo en remuneraciones y empleo. Repositorio institucional de la Universidad de Chile. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/168396>
- Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015. (s/f). Recuperado el 6 de junio de 2023, de <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang--es/index.htm>
- Informe Mundial sobre Salarios 2020-21. (s/f). Recuperado el 6 de junio de 2023, de <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2020/lang--es/index.htm>
- Ochoa y Yunkor (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. ACTA JURÍDICA PERUANA, Recuperado a partir de <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>
- Ojedis Becerra, J. R., & Pérez Zarsoza, E. E. (2018). Beneficios sociales de ley y su tratamiento contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A. Tesis. Recuperado a partir de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/33096>
- Ortega, C. (2020). Question Pro. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-investigacion-cuantitativa/>
- Quiñones (2018) Correlación entre satisfacción de beneficios laborales e identificación organizacional en una empresa de la ciudad de Guatemala. Recuperado de la Web chromeextension://efaidnbmnmbnibpcajpcglclefindmkaj/http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisortiz/2018/05/43/Quinonez-Edma.pdf
- Risco, A. A. (2020) Clasificación de las Investigaciones. Edu.pe. Recuperado de la Web chromeextension:<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4>
- Ruiz, A. L. (2021). Los costos laborales y su relación con las utilidades de la empresa de servicios generales La Fortaleza S.A.C, año 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/29079>

- Santa (2019) El régimen laboral especial de la pequeña empresa y los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín SAC. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/820>
- Saldaña, V. E. (2011). El tratamiento del salario y los beneficios sociales en los Planes de Igualdad. Revista andaluza de trabajo y bienestar social.
- Souza (2018) Determinación de los costos implícitos en la relación laboral de empleados de comercio y los efectos que acarrearán la existencia de estos costos hacia el trabajador y el empleador. Recuperado de la Web chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127860.pdf
- Sunat. (2019). Ley del Impuesto a la Renta.
- Tamayo, M. (2012). El Proceso de la Investigación Científica. México: Limusa, p. 180. Obtenido de <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>
- Tokman, V., & Martínez, D. (2001). Costo laboral y competitividad en el sector manufactura de America Latina. Revista de Departamento de Economía ..
- Ugaz, M., & Alvarado, A. (2014). Los gastos de personal desde la perspectiva del Derecho Laboral Tributario. THEMIS Revista De Derecho. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10871>
- Vista de Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. (s/f). Cencialatina.org. Recuperado el 6 de junio de 2023, de <https://cencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/376/475>
- Zavaleta, E. (2018). Los costos Laborales en el Perú. Revista Juridica de Cajamarca. Recuperado el 6 de junio de 2023, de <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang--es/index.htm>

## ANEXOS

### ANEXO N°1 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA																		
<p><b>Problema general:</b> ¿Determinar cuáles son los costos laborales de una empresa de transporte, distrito de San Martín de Porres, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> <b>A:</b> ¿Cuáles son los costos laborales salariales en una empresa de transporte, distrito de San Martín de Porres, 2022? <b>B:</b> ¿Cuáles son los costos laborales no salariales en una empresa de transporte distrito de San Martín de Porres, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Describir los costos laborales de una empresa de transporte, distrito de San Martín de Porres, 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>A:</b> Describir los costos laborales salariales de una empresa de transporte, distrito de San Martín de Porres, 2022 <b>B:</b> Describir los costos laborales no salariales de una empresa de transporte, distrito de San Martín de Porres, 2022.</p>	<p>Variable: <b>Costos Laborables</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="7">Costos Salariales</td> <td>Remuneración mínima vital</td> </tr> <tr> <td>Asignación. Familiar</td> </tr> <tr> <td>Horas extras</td> </tr> <tr> <td>Gratificación y bonificación extraordinaria</td> </tr> <tr> <td>Cts</td> </tr> <tr> <td>vacaciones</td> </tr> <tr> <td>Horario de refrigerio</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">Costos no salariales</td> <td>Renta de 5ta</td> </tr> <tr> <td>Essalud</td> </tr> <tr> <td>Snp/spp</td> </tr> <tr> <td>Descanso medico</td> </tr> <tr> <td>Licencias laborales</td> </tr> <tr> <td>Scrt pensión y salud</td> </tr> <tr> <td>Seguro vida Ley</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Costos Salariales	Remuneración mínima vital	Asignación. Familiar	Horas extras	Gratificación y bonificación extraordinaria	Cts	vacaciones	Horario de refrigerio	Costos no salariales	Renta de 5ta	Essalud	Snp/spp	Descanso medico	Licencias laborales	Scrt pensión y salud	Seguro vida Ley	<p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> No experimental</p> <p><b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</b> Descriptivo</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Cuantitativa</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b> Trabajadores de una empresa del rubro de transporte del distrito de San Martín de Porres. Y la muestra compuesta por 17 colaboradores</p> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</b> Encuesta - Cuestionario</p>
Dimensiones	Indicadores																				
Costos Salariales	Remuneración mínima vital																				
	Asignación. Familiar																				
	Horas extras																				
	Gratificación y bonificación extraordinaria																				
	Cts																				
	vacaciones																				
	Horario de refrigerio																				
Costos no salariales	Renta de 5ta																				
	Essalud																				
	Snp/spp																				
	Descanso medico																				
	Licencias laborales																				
	Scrt pensión y salud																				
Seguro vida Ley																					

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO N° 2. Matriz de operacionalización de la variable

*Operacionalización de la variable, los costos laborales*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	RANGO
Costos Laborales	Se define como costos laborales a aquellos egresos del empleador relativos al inicio, mantenimiento y terminación de la relación de trabajo, vinculados entre sí por efectos de las disposiciones legales y/o convencionales (Zavaleta, 2018)	Los costos laborales, además, de la remuneración en sentido obligatorio, también incluyen a todos los gastos y contraprestaciones en los que incurre de quien contrata el servicio, ejecutados en un régimen laboral de subordinación o dependencia. los costos laborales parten de dos situaciones, del lado retribución pactado con el empleador de una contraprestación realizada y del otro lado de la situación impuesta como ley u obligación bajo normativa peruana.	Costos salariales	Remuneración mínima vital	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Asignación Familiar	
				Horas extras	
				Gratificación y bonificación ext.	
				Cts	
				Vacaciones	
				Horario de refrigerio	
			Costos no salariales	Renta de 5ta	
				Essalud	
				Snp/spp	
				Descanso medico	
				Licencias laborales	
				Seguro vida Ley	
SCTR					

ANEXO N° 3

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES DE LOGRO	ITEMS
COSTOS LABORALES	Costos salariales	Remuneración mínima vital	1. Se cumple con el pago de la remuneración establecido por ley
		Asignación familiar	2. Se aplica correctamente el pago de la asignación familiar
		Horas extras	3. Se cumple con el pago de las horas extras según normativa
		Gratificación y bonificación extraordinaria	4. El cálculo y pago de las gratificaciones y la bonificación extraordinaria se realizan de acuerdo a ley
		Compensación por tiempo de servicio	5. Se realiza el depósito y se entrega la liquidación de CTS dentro de los plazos establecidos según normativa vigente.
		Vacaciones	6. Se otorga vacaciones dentro del plazo de ley
			7. Se otorga los beneficios de ley en caso de acumular vacaciones no gozadas
		Horario de refrigerio	8. El cumple con el tiempo de refrigerio se toma según ley
	Costos no salariales	Renta de 5ta	9. Se cumple con el descuento y declaración de renta de 5ta según sus ingresos percibidos
		Essalud	10. Se cumple con el pago a Essalud
		SNP/SPP	11. Se declaran y se pagan oportunamente las retenciones al Sistema Nacional de Pensiones y a las Administradores de Fondos de Pensiones
		Descanso medico	12. Su cumple con el pago por concepto de descanso médico de acuerdo con ley vigente
		Licencias laborales	13. Se otorga las licencias por lactancia materna
			14. Las licencias de pre y post natal son declaradas y canceladas según ley
			15. Se otorga la licencia por paternidad de acuerdo con la normativa
		Seguro vida ley	16. Se cumple con el seguro vida ley desde el inicio de la relación laboral
		Seguro complementario de trabajo de riesgo	17. Se cumple, en caso de ser necesario, con contratar y pagar el SCTR

ANEXO N°4: Matriz de evaluación de expertos

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: COSTOS SALARIALES</b>													
	Indicador: Remuneración mínima vital													
1	Se cumple con el pago de la remuneración establecido por ley				X				X					X
	Indicador: Asignación familiar													
2	Se aplica correctamente el pago de la asignación familiar				X				X					X
	Indicador: Horas extras													
3	Se cumple con el pago de las horas extras según normativa				X				X					X
	Indicador: Gratificación y bonificación. extraordinaria													
4	El cálculo y pago de las gratificaciones y la bonificación extraordinaria se realizan de acuerdo a ley				X				X					X
	Indicador: Compensación por tiempo de servicio													
5	Se realiza el pago y se le entrega la liquidación de Cts dentro de los plazos establecidos por ley vigente				X				X					X
	Indicador: Vacaciones													
6	Se otorga vacaciones dentro del plazo de ley				X				X					X
7	Se otorga los beneficios de ley en caso de acumular vacaciones no gozadas				X				X					X
	Indicador: Horario de Refrigerio													
8	El cumple con el tiempo de refrigerio se toma según ley				X				X					X
	<b>DIMENSIÓN 2: COSTOS NO SALARIALES</b>													
	Indicador: Renta de 5ta													
9	Se cumple con el descuento y declaración de renta de 5ta según sus ingresos percibidos.				X				X					X
	Indicador: Essalud													
10	Se cumple con el pago a Essalud				X				X					X
	Indicador: SNP/SPP													

11	Se declaran y se pagan oportunamente las retenciones al Sistema Nacional de Pensiones y a las Administradores de Fondos de Pensiones.				X				X					X
	Indicador: Descanso medico													
12	Su cumple con el pago por concepto de descanso médico de acuerdo con ley vigente				X				X					X
	Indicador: Licencia laborales													
13	Se otorga las licencias por lactancia materna				X				X					X
14	Las licencias de pre y post natal son declaradas y canceladas según ley				X				X					X
15	Se otorga la licencia por paternidad de acuerdo con la normativa				X				X					X
	Indicador: Seguro vida ley													
16	Se cumple con el seguro vida ley desde el inicio de la relación laboral				X				X					X
	Indicador: Scrt pensión y salud													
17	Se cumple, en caso de ser necesario, con contratar y pagar el SCTR				X				X					X

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALVINO CACERES, ROMEL ROLANDO DNI: 10687363

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Y FINANZAS INTERNACIONALES - MBA INTERNACIONAL

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MD: muy deficiente  
D: deficiente  
A: aplicable  
MA: muy aplicable

28 de mayo del 2023



ALVINO CACERES  
C.P.C. 37579

Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: COSTOS SALARIALES</b>													
	Indicador: Remuneración mínima vital													
1	Se cumple con el pago de la remuneración establecido por ley				X				X					X
	Indicador: Asignación familiar													
2	Se aplica correctamente el pago de la asignación familiar				X				X					X
	Indicador: Horas extras													
3	Se cumple con el pago de las horas extras según normativa				X				X					X
	Indicador: Gratificación y bonificación. extraordinaria													
4	El cálculo y pago de las gratificaciones y la bonificación extraordinaria se realizan de acuerdo a ley				X				X					X
	Indicador: Compensación por tiempo de servicio													
5	Se realiza el pago y se le entrega la liquidación de Cts dentro de los plazos establecidos por ley vigente				X				X					X
	Indicador: Vacaciones													
6	Se otorga vacaciones dentro del plazo de ley				X				X					X
7	Se otorga los beneficios de ley en caso de acumular vacaciones no gozadas				X				X					X
	Indicador: Horario de Refrigerio													
8	El cumple con el tiempo de refrigerio se toma según ley				X				X					X
	<b>DIMENSIÓN 2: COSTOS NO SALARIALES</b>													
	Indicador: Renta de 5ta													
9	Se cumple con el descuento y declaración de renta de 5ta según sus ingresos percibidos.				X				X					X
	Indicador: Essalud													
10	Se cumple con el pago a Essalud				X				X					X
	Indicador: SNP/SPP													



11	Se declaran y se pagan oportunamente las retenciones al Sistema Nacional de Pensiones y a las Administradores de Fondos de Pensiones.				X				X					X
	Indicador: Descanso medico													
12	Su cumple con el pago por concepto de descanso médico de acuerdo con ley vigente				X				X					X
	Indicador: Licencia laborales													
13	Se otorga las licencias por lactancia materna				X				X					X
14	Las licencias de pre y post natal son declaradas y canceladas según ley				X				X					X
15	Se otorga la licencia por paternidad de acuerdo con la normativa				X				X					X
	Indicador: Seguro vida ley													
16	Se cumple con el seguro vida ley desde el inicio de la relación laboral				X				X					X
	Indicador: Scrt pensión y salud													
17	Se cumple, en caso de ser necesario, con contratar y pagar el SCTR				X				X					X

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: JUAN ANSHELO VELASQUEZ VASQUEZ      DNI: 45030774

Especialidad del validador: MAESTRO EN TRIBUTACION

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MD: muy deficiente  
D: deficiente  
A: aplicable  
MA: muy aplicable

28 de mayo del 2023



Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: COSTOS SALARIALES</b>													
	Indicador: Remuneración mínima vital													
1	Se cumple con el pago de la remuneración establecido por ley				X				X				X	
	Indicador: Asignación familiar													
2	Se aplica correctamente el pago de la asignación familiar				X				X				X	
	Indicador: Horas extras													
3	Se cumple con el pago de las horas extras según normativa				X				X				X	
	Indicador: Gratificación y bonificación. extraordinaria													
4	El cálculo y pago de las gratificaciones y la bonificación extraordinaria se realizan de acuerdo a ley				X				X				X	
	Indicador: Compensación por tiempo de servicio													
5	Se realiza el pago y se le entrega la liquidación de Cts dentro de los plazos establecidos por ley vigente				X				X				X	
	Indicador: Vacaciones													
6	Se otorga vacaciones dentro del plazo de ley				X				X				X	
7	Se otorga los beneficios de ley en caso de acumular vacaciones no gozadas				X				X				X	
	Indicador: Horario de Refrigerio													
8	El cumple con el tiempo de refrigerio se toma según ley				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: COSTOS NO SALARIALES</b>													
	Indicador: Renta de 5ta													
9	Se cumple con el descuento y declaración de renta de 5ta según sus ingresos percibidos.				X				X				X	
	Indicador: Essalud													
10	Se cumple con el pago a Essalud				X				X				X	
	Indicador: SNP/SPP													



ANEXO N° 5

VARIABLE COSTOS LABORALES																		
Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	82
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	84
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	75
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	80
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
8	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	77
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	84
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
11	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	82
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	84
13	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	77
14	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	79
15	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	77
16	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	80
17	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	79
Varianzas	0.000	0.180	0.145	0.145	0.104	0.104	0.720	0.145	0.145	0.208	0.180	0.180	0.208	0.180	0.298	0.367	0.104	10.969

Fuente: Elaboración Propia

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$\alpha$  : Alfa de Cronbach  
 k : Número de ítems  
 $V_i$ : Varianza de cada ítem  
 $V_t$ : Varianza del total

k= 17

$V_i$ = 3.412

$V_t$ = 10.969

$\alpha$ = 0.732

ANEXO N° 6: SPSS V26 - Alfa de Cronbach

**Resumen de procesamiento de  
casos**

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	.	.
	Total	17	100,0

Fuente: Elaboración propia con SPSS V26

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	17

Fuente: Elaboración propia con SPSS V26