

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y CONTABLES

ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**La planilla electrónica (PLAME) y su incidencia en la gestión de recursos
humanos de la empresa Tebama Construcciones S.A.C – 2020**

Para optar el Título Profesional de:

Contador Público

Autores: Bach. Estefany Gabriela ESPINOZA BERAUN

Bach. Cinthya Magaly ZAMUDIO YAURI

Asesor: Dr. León ALCÁNTARA NAVARRO

Cerro de Pasco - Perú – 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y CONTABLES
ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS:

**La planilla electrónica (PLAME) y su incidencia en la gestión de recursos
humanos de la empresa Tebama Construcciones S.A.C – 2020**

Sustentada y aprobada ante los miembros de jurado:

Dr. Nicéforo VENTURA GONZALES

PRESIDENTE

Dr. Jesús Jhonny CANTA HILARIO

MIEMBRO

Dr. Carlos David BERNALDO FAUSTINO

MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios, por permitirnos llegar a este momento tan especial en nuestras vidas y habernos dado salud para lograr nuestros objetivos.

RECONOCIMIENTO

Expresar nuestro profundo reconocimiento, a nuestra alma mater, a nuestras autoridades y distinguidos profesores de la Escuela de Contabilidad de nuestra primera casa superior de estudios, cuyos conocimientos impartidos han orientado nuestra formación profesional.

RESUMEN

La tesis intitulada “**La planilla electrónica (PLAME) y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la empresa Tebama Construcciones S.A.C –2020**”, tiene como objetivo establecer de qué manera la planilla electrónica influye en la gestión de recursos humanos de la Empresa Tebama Construcciones SAC 2020., se usó el método general de investigación el científico, y como método específico el descriptivo. El diseño de investigación fue el no experimental y de diseño específico la descriptiva causal. La muestra estuvo constituida por 49 personas o individuos que laboran en las a Empresa Tebama Construcciones SAC siendo entre ellos empleados, obreros y locadores de servicios (RH), de las áreas de tesorería, contabilidad, recursos humanos, administración, logística, ingeniería y mano de obra directa (obrerros), a quienes se les dispusieron los instrumentos de medición (cuestionarios) sobre las variables de estudio. Se realizó la prueba de hipótesis mediante la correlación de Rho de Pearson, el cual nos permitió llegar a la siguiente conclusión que la auditoría tributaria influye significativamente en el control de la evasión tributaria en las Mypes ubicadas en el distrito de Chaupimarca Pasco, 2020 con P valor de 0,000 menor ($p < 0,05$).

Palabras clave: Planilla electrónica, Gestión de Recursos Humanos.

ABSTRACT

The thesis entitled "The electronic spreadsheet (PLAME) and its impact on the human resources management of the company Tebama Construcciones S.A.C -2020", aims to establish how the electronic spreadsheet influences the human resources management of the company Tebama Construcciones SAC 2020, the general research method used was the scientific method, and the specific method was the descriptive method. The research design was non-experimental and the specific design was causal descriptive. The sample consisted of 49 people or individuals working in the Tebama Construcciones SAC Company, including employees, workers and service providers (HR), from the areas of treasury, accounting, human resources, administration, logistics, engineering and direct labor (workers), who were provided with measurement instruments (questionnaires) on the study variables. The hypothesis test was carried out using Pearson's Rho correlation, which allowed us to reach the following conclusion: the tax audit significantly influences the control of tax evasion in the Mypes located in the district of Chaupimarca Pasco, 2020 with a P value of 0.000 lower ($p < 0.05$).

Keywords: Electronic spreadsheet, Human Resources Management.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación intitulado: **“La planilla electrónica (PLAME) y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la empresa Tebama Construcciones S.A.C –2020”**, tiene como objetivo establecer de qué manera la planilla electrónica influye en la gestión de recursos humanos de la Empresa Tebama Construcciones SAC 2020., donde se pudo establecer que el plame es una herramienta excelente en la gestión de recursos humanos, en nuestra opinión la administración tributaria a dado un giro de 360° de ver la forma de declarar los impuesto al igual como en Chile y países europeos. En estos tiempos el almacenar información en memorias (discos duros, usb, cd, etc.) cada día pasa de moda, hoy en día una nueva tendencia llamada “cloud” cobra más importancia, y no viene hacer otra cosa que almacenar información en disco virtuales, normalmente conocida “en las nubes, por ello resulta exclusivo que las personas que manejan estos aplicativos deben estar capacitados no solo en manejo de estos recursos informáticos sino también en materia laboral.

Por otro lado, para su desarrollo fue necesario estructurarlo en cuatro capítulos que detallamos de la siguiente manera:

CAPITULO I: En este capítulo se presenta el “Problema de Investigación”, Identificación y determinación del problema, Delimitación de la investigación, Formulación del problema, los objetivos de la Investigación, justificación de la investigación y limitación de la investigación.

CAPITULO II: “Marco Teórico” el cual contiene antecedentes del estudio, bases teóricas y científicas, definición de términos básicos, formulación de hipótesis, identificación de variables, definición operacional de variables e indicadores.

CAPITULO III: Metodología y técnicas de investigación se consideran aspectos como el tipo de investigación, el método de investigación, el diseño de investigación,

población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos, tratamiento estadístico, selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación y orientación ética

CAPITULO IV, Resultados y discusión, descripción del trabajo de campo, presentación análisis e interpretación de resultados, prueba de hipótesis, discusión de resultados de los cuales se obtiene las conclusiones y recomendaciones.

Estefany - Cinthya.

INDICE

DEDICATORIA

RECONOCIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.2.1. Delimitación espacial.....	3
1.2.2. Delimitación Temporal.....	3
1.2.3. Delimitación social.....	3
1.2.4. Delimitación conceptual.....	4
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.3.1. Problema Principal.....	4
1.3.2. Problemas Específicos.....	4
1.4. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos Específicos.....	4
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	ANTECEDENTES DE ESTUDIO	6
2.1.1.	A nivel internacional.....	6
2.1.2.	A nivel nacionales.....	6
2.2.	BASES TEÓRICO - CIENTÍFICAS	8
2.2.1.	Planilla electrónica.....	8
2.2.2.	Marco Legal.....	8
2.2.3.	Gestión de recursos humanos.....	13
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	16
2.4.	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	17
2.4.1.	Hipótesis General.....	17
2.4.2.	Hipótesis Específicas	17
2.5.	IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	18
2.6.	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES E INDICADORES	18

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	19
3.2.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.	19
3.3.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	20
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA	20
3.4.1.	Población.....	20
3.4.2.	Muestra	20
3.5.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS	21
3.5.1.	Técnicas	21

3.5.2. Instrumentos.....	21
3.6. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS	21
3.7. TRATAMIENTO ESTADISTICO	21
3.8. SELECCIÓN, VALIDACION Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	22
3.8.1. Selección de los instrumentos de investigación	22
3.8.2. Validez de los instrumentos de investigación.	22
3.8.3. Confiabilidad de los instrumentos de investigación.	23
3.9. ORIENTACIÓN ÉTICA.	26

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	27
4.2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	28
4.2.1. Planilla Electrónica – PLAME	28
4.2.2. Gestión de Recursos humanos.....	43
4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS	59
4.3.1. Primera hipótesis.	60
4.3.2. Segunda hipótesis	61
4.3.3. Tercera hipótesis.....	62
4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.	63

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema

La empresa Tebama Construcciones S.A.C, cuya actividad principal de acuerdo a su estatuto inscrita en los registros públicos y el registro de información del contribuyente – RUC, es alquiler y arrendamiento de maquinarias, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y, construcción de obras de ingeniería civil, los hechos económicos que realiza mediante sus operaciones económicas le ha permitido ser un empresa líder en el mercado toda vez que sus propósitos empresariales están acordes a los avances tecnológicos, la calidad del servicio cumpliendo estrictamente los ISO, the International Organization for Standardization, como cuidado del medio ambiente, responsabilidad social, entre otros.

Por otro lado, respecto al desarrollo organizacional de la empresa está basada en cuatro ejes fundamentales: puntualidad, calidad del servicio, eficiencia y eficacia, servicios que nos permiten seguir mejorando nuestro servicio mediante el planeamiento, control y mejoramiento continuo.

A continuación, alcanzamos las actividades empresariales que realiza Tebana construcciones SAC:

Ilustración 1

Actividad operativa en la provincia de Pasco



Sin embargo, muy a pesar que es una empresa líder en el mercado se pudo notar que la entidad no cuenta con un control de gestión del personal (trabajadores), esto se pudo notar en el ejercicio fiscal 2019.

El personal encargado de recabar e ingresar la documentación de los trabajadores no cumplía con registrar estrictamente los 40 datos que exigía el T- Registro, echo que dificultaba al momento de liquidar las contribuciones sociales (ESSALUD, ONP, SCTR, etc.).

Por otro lado, también afectaba en la determinación de las remuneraciones lo que ocasionaba un débil cumplimiento en el nivel de las obligaciones laborales, ocasionando que se incremente los riesgos de sanciones laborales por parte de la SUNAFIL, el Ministerio de Trabajo entre otras entidades gubernamentales.

El propósito de esta investigación es lograr una eficiente gestión personal, cumpliendo estrictamente con las normas laborales vigentes debido a la particularidad en el tratamiento de las mismas.

1.2. Delimitación de la investigación

Frente a la problemática planteada la delimitamos de la siguiente manera:

1.2.1. Delimitación espacial.

El presente estudio se realizó en la empresa Tebama construcciones S.A.C. con sede en la ciudad de Pasco.

1.2.2. Delimitación Temporal.

Se desarrolló del 01 diciembre de 2020 al 15 de enero de 2021.

1.2.3. Delimitación social.

De acuerdo a la naturaleza de la investigación se aplicó las técnicas e instrumentos a la muestra determinada de trabajadores activos de la empresa Tebama construcciones S.A.C.

1.2.4. Delimitación conceptual.

En el manejo del material teórico – conceptual, estuvo comprendido dentro de los alcances de los siguientes conceptos: **Planilla electrónica y Gestión de personal.**

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema Principal

¿De qué manera la planilla electrónica influye en la gestión de recursos humanos de la Empresa Tebama Construcciones SAC 2020?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿En qué medida el T- registro incide en la planificación de los costos del personal de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020?
- b) ¿De qué manera el Plame influye en el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Establecer de qué manera la planilla electrónica influye en la gestión de recursos humanos de la Empresa Tebama Construcciones SAC 2020.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar en qué medida el T- registro incide en la planificación de los costos del personal de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020.
- b) Establecer de qué manera el Plame influye en el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020.

1.5. Justificación de la investigación

La Resolución de Superintendencia N° 000233- 2020/ SUNAT, de fecha 30 de diciembre de 2020 resuelve aprobar la nueva versión del PDT – PLAME, formulario virtual N° 601, en ese orden de ideas estas aplicaciones informáticas se hacen cada vez más importantes en el entorno empresarial, perfeccionando los procesos de elaboración de las planillas toda vez que minimiza los tiempos en la elaboración y liquidación de las contribuciones sociales.

Por lo consiguiente, nuestra investigación busca confirmar la aplicación del software, todo ello con la finalidad de automatizar y mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión de personal.

Por otro lado, la presente investigación servirá para la toma decisiones en la empresa Tebama Construcciones SAC, respecto a la elaboración y gestión de la planilla electrónica del personal.

1.6. Limitaciones de la investigación.

Debido al aislamiento social decretado por el gobierno (COVID-19), nuestra investigación respecto a la aplicación de los instrumentos y técnicas se realizarán de manera sincrónica y asincrónica, sin embargo, esto no será impedimento para el desarrollo de la presente investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. A nivel internacional

De acuerdo a lo investigado por (Llanque Poma, 2009). En su tesis intitulada “Sistema Biométrico Dactilar para el Control de Personal y Planillas de Pago”. Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Concluye que el sistema desarrollado sobre la implementación de tecnologías biométricas y las herramientas de abstracción del mundo real, en la unidad educativa “Villa Tunari”. Respecto al control del personal y las planillas de pago y el control de asistencia son más efectivos, minimizando el tiempo e misión de reportes de control de personal y planillas de pago.

2.1.2. A nivel nacionales

Algo semejante ocurre en la tesis intitulada “Desarrollo de un sistema de gestión de planillas electrónicas para mejorar los procesos administrativos de la empresa “Negocios agrícolas Jayanca” S.A. con

sede en la ciudad de Chiclayo donde el autor concluye que se logró realizar el análisis, diseño, construcción del sistema de pago de remuneraciones adicionales eventuales propuesto que apoyar las labores del personal. (..) Por otro lado en una de sus importantes conclusiones indico la aplicación desarrollada forma parte de un conjunto de proyectos de la DIRINFO para apoyar y mejorar las labores diarias del personal administrativo de la empresa, con el fin de brindar servicios eficientes y de calidad. (Guzman Chavez & Sevilla Gonzales, 2017, pág. 93).

Según (Naquiche Ventura, 2015, pág. 218), en su tesis intitulada "Desarrollo de un sistema informático de elaboración de planillas para la Municipalidad Provincial de Zarumilla", de la Universidad Nacional de Piura concluye que la metodología de Proceso Unificado Rational (RUP) es una de las metodologías con más amplia disponibilidad de información técnica y práctica así como de las herramientas que permiten implementarla, lo que ayuda en la utilización en el desarrollo de sistemas. (Osores Garcia & Gonzalo Yangali, 2018), sustentó la tesis intitulada "Planilla Electrónica y Obligaciones Laborales en Empresas Constructoras, Huancayo 2018" en la Universidad Peruana los Andes cuyo propósito fundamental fue establecer la relación que existe entre la planilla electrónica y obligaciones laborales en empresas constructoras Huancayo 2018, el tipo de investigación fue aplicada, su población y muestras fueron 05 empresas 5 empresas constructoras del distrito de Huancayo, provincia de Huancayo, Departamento de Junín.

2.2. Bases teórico - científicas

A continuación, para argumentar el marco teórico, se tomó como referencia las descripciones de la Sunat, del Ministerio de trabajo y Sunafil que apoyan a la investigación planteada.

2.2.1. Planilla electrónica

Definición:

Según la (SUNAT, 2020), se denomina PLAME a la Planilla mensual de pagos, segundo componente de la Planilla Electrónica, que comprende información mensual de los ingresos de los sujetos inscritos en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO), así como de los prestadores de servicios que obtengan rentas de 4ta Categoría; los descuentos, los días laborados y no laborados, horas ordinarias y en sobretiempo del trabajador; así como información correspondiente a la base de cálculo y la determinación de los conceptos tributarios y no tributarios cuya recaudación le haya sido encargada a la SUNAT.

2.2.2. Marco Legal

Decreto Supremo N°003-97-TR: Que según el Decreto Legislativo N° 855, dispone la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral; el cual, brinda la facultad al Ministerio de Trabajo y Promoción Social a distribuir y reordenar el articulado vigente, incorporando las modificaciones introducidas en dicha norma y modificando las remisiones a la Constitución de 1979.

Decreto Supremo N°001-96-TR: de conformidad con la Primera

Disposición Final del Decreto Supremo N° 015-2005-TR, publicada el 24 diciembre 2005, el mismo que entra en vigencia el 1 de agosto de 2006; el presente Decreto Supremo mantiene su vigencia respecto a las disposiciones referidas al pago de la remuneración, entrega y conservación de las boletas de pago para todos los Empleadores que cuenten con trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y a las disposiciones referidas a planillas en el caso de los Empleadores no incluidos dentro del artículo 2 del presente Decreto Supremo, y que cuentan con por lo menos un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Decreto Legislativo N° 727. Dictan Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción: Dispone que las personas naturales o jurídicas que den ocupación a trabajadores capacitados, calificados y certificados por el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) o por cualquier otro centro de capacitación debidamente autorizado, estarán excluidos de los alcances establecidos en la Ley N° 25202. Cabe recalcar que dicho artículo será reglamentado por los Ministerios de Trabajo y Promoción Social y de Vivienda y Construcción.

T- Registro

Reconociendo a la insuficiencia de la eficiencia y eficacia, la Resolución N° 018-2007-TR (28/08/07) determino, que fuera la Administración tributaria – SUNAT la entidad delegada de la aceptación de la Planilla Electrónica, bajo el entendido de que esta cuenta con las bases necesarias de informática, que logra “avalar la seguridad y la reserva de la

presentación electrónica de dicho documento”. Un dato significativo a tomar en cuenta es que, a partir del 8 de julio de 2011, la Planilla Electrónica se encuentra conformada por la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) el cual es de elaboración obligatoria y la información del Registro de Información Laboral (T-REGISTRO).

El T-REGISTRO hace referencia al Registro de Información Laboral de los empleadores, prestadores de servicios, pensionista, personal en formación ya sean practicantes profesionales o pre profesionales, personal de terceros y derechohabientes de la seguridad social el T-REGISTRO comprende la siguiente información:

Se coloca al trabajador con nombres y apellidos, número de documento de Identidad, nacionalidad, sexo, y otros datos relevantes personales, luego va el aspecto laboral en el que se muestra el tipo de trabajo, nivel educativo, ocupación, régimen laboral, entre otros, por último y no menos importante se registra la seguridad social en el que se tiene el régimen de pensiones y de salud, entre otros.

La información del PLAME contiene información mensual, según la categoría a la que pertenece el prestador: Trabajador (remuneraciones e ingresos devengados y/o pagados, así como datos de la jornada laboral, descuentos, tributos, aportes y contribuciones), Pensionista (ingresos devengados y/o pagados, descuentos, tributos, aportes y contribuciones), Prestador de servicio con rentas de cuarta categoría (el monto pagado por el servicio, así como los datos del comprobante del pago), y debe ser presentada mensualmente de acuerdo al cronograma que establece la SUNAT.

Una vez que la SUNAT recibe las plantillas electrónicas pone, a disposición del MTPE dicha documentación. Para el caso del T-REGISTRO, el empleador realiza el trámite de manera virtual en la opción “operaciones en línea” de la página de la SUNAT incorporando su información y la de los trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes.

En la declaración cuenta con 2 opciones que le permiten conocer el estado de su declaración:

Validar: Opción que valida los datos registrados en su declaración una vez concluido el llenado de la misma, y de existir inconsistencias, muestra el detalle para su corrección.

Guardar: Guarda la información, verifica la consistencia de los datos ingresados y le indica si su declaración presenta inconsistencias o no. Si la declaración no presenta errores, en el módulo “Declaraciones Registradas” se habilita el ícono para generar el “Archivo de envío” que contendrá la declaración que presentará a través de la internet, oficinas de SUNAT o los bancos autorizados, según corresponda.

Finalmente, teniendo la información detallada él se realizan la carga masiva afín de realizar la determinación de las contribuciones sociales.

Marco legal de la planilla electrónica

Según nos indica el marco normativo que propicia la creación de la Planilla Electrónica en Perú está encabezado por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR, en el cual se determinan las disposiciones conexas al uso de dicho instrumento electrónico. A este se le suman dos normas legales

posteriores que modifican algunas de sus disposiciones, los Decreto Supremos N° 015-2010-TR y N° 008-2011- TR. En estos se estableció, para efectos de la aplicación de la norma, la definición de lo que se entiende por empleador, trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal de terceros y derechohabientes.

Además, se estableció el ámbito de aplicación de la Planilla al definir la obligatoriedad y los que se encuentran no obligados a presentar su declaración. Finalmente, el marco jurídico instituye la existencia de un cronograma de presentación de la Planilla – que, de acuerdo a la misma norma, está a cargo del SUNAT.

A este marco jurídico hay que adicionar las Resoluciones N° 204-2007 y N° 125-2008 expedidas por la SUNAT, y la Resolución Ministerial No. 121-2011 expedida por el MTPE, que instituyen, por mandato del Decreto Supremo N° 018- 2007-TR, la información contenida en la Planilla Electrónica.

Norma Internacional de Contabilidad 19

Nos indica que “El objetivo de la Norma es precisar el procedimiento contable y la información a revelar respecto de los beneficios de los empleados”. La Norma demanda que una entidad reconozca los beneficios adquiridos por los trabajadores mediante las labores que realizo:

- Un pasivo se determina cuando un trabajador ha prestado sus servicios a la empresa a cambio una remuneración.
- Un gasto cuando la empresa ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el trabajador a cambio de los

beneficios en cuestión.

Los beneficios a los empleados comprenden los siguientes:

- Los beneficios a corto plazo a los trabajadores, tales como las remuneraciones y contribuciones sociales, los subsidios por incapacidad temporal remuneradas, la participación en las utilidades y, otros contemplados en el marco jurídico peruano.
- Beneficios a los trabajadores cesados, tales como beneficios por pensiones y otros beneficios por retiro, seguros de vida y atención médica para los jubilados.
- Otros beneficios a largo plazo para los trabajadores, entre los que se pueden destacar las ausencias remuneradas después de largos periodos de servicio o sabáticas, los beneficios por jubileos y otros beneficios posteriores a un largo tiempo de servicio.

2.2.3. Gestión de recursos humanos

Según (Centro de Enseñanza Superior Cardenal Cisneros, 2020), La Gestión de Recursos Humanos (RRHH) define los procesos por los cuales las empresas planifican, organizan y administran las tareas y activos relacionados con las personas que conforman la organización.

Asimismo, señala que es un área fundamental dentro de los comités ejecutivos de las empresas, sea cual sea el tamaño de las mismas, involucra áreas como la retribución, la gestión del talento, la formación en las empresas, la selección, movilidad nacional de trabajadores, la gestión de clima laboral, la evaluación del desempeño, la gestión de los cambios organizacionales que afecten al personal, la resolución de conflictos laborales, la implantación de políticas sobre el personal y otras muchas

funciones entre las que por supuesto se incluyen las tareas administrativas derivadas de estas áreas.

Por ello, esto significa un reto para las empresas y de ellas va a depender en gran medida contar con personal adecuado a nivel competencial y de formación, que se mantenga motivado para ejercer sus funciones positivamente en beneficio de la organización

Finalmente, en resumen, podemos señalar que la gestión de recursos humanos consiste en seleccionar colaboradores, con las habilidades adecuadas, evaluar el trabajo, formar a los empleados, asegurando una comunicación efectiva dentro de los niveles y asegurarse de que los empleados están trabajando hasta sus niveles máximos de productividad.

Importancia de la gestión de recursos humanos

Es importante en las empresas porque se preocupa en fomentar los valores de la organización en los empleados. Para ello, es necesario analizar los modelos de liderazgo que existen en la organización, los canales de comunicación existentes, la dirección o direcciones en las que viaja la comunicación entre Dirección y empleados, la satisfacción de los trabajadores, su grado de aceptación de los valores de la compañía, etc.

Funciones

Las principales son, la gestión de recursos humanos no puede estar nunca separada del resto de áreas de la empresa. Es importante que los recursos humanos sea parte activa del negocio y por ello debe conocer de primera mano los demás departamentos de la organización y sus necesidades para poder proporcionar soluciones efectivas.

En ese contexto, la gestión de recursos humanos se encarga de establecer

políticas, líneas base de actuación y pautas de comportamiento a seguir por los empleados.

Objetivos de la gestión de recursos humanos

El principal objetivo de una buena gestión de recursos humanos es el de alinear los objetivos de la empresa con los objetivos de las personas que trabajan en ella, procurando siempre que la empresa consiga sus objetivos mientras se garantiza el bienestar de todos los trabajadores.

Control del Personal

Según, (Van Horne, 2005), argumenta que: “Los controles de sistemas de gestión empresarial difieren al tipo de empresa, referente al de los empleados por las empresas depende del ámbito mundial, por ello es necesario prestar más atención al personal con la finalidad de definir bien de las funciones a cada trabajador; deslindar a cada área sus funciones, entre otros.

Por otro lado, señala que la empresa en su constante desarrollo se enfrenta a diversos problemas, en lo que respecta mucho a controles financieros, flujos de caja de oficina - obra, tesorería, finanzas e información contable que no se encontraba actualizada.

Niveles de cumplimiento de las obligaciones laborales

Legislación peruana, es considerada como la octava más rígida del mundo, busca que los empleadores tomen un rol más activo con sus trabajadores y no sean indiferentes a ellos.

Razón por el cual el nivel de cumplimiento de nuevas obligaciones laborales y la preocupación de procesos por despido son algunos de los temas que más preocupan a las empresas hoy en día.

Como se sabe en la actualidad las micro y pequeñas empresas cuentan con doscientos ochenta obligaciones laborales cantidad que hace a la normativa laboral peruana muy compleja e interventora.

Por lo tanto, es necesario que las empresas apuesten por una “reestructuración laboral ética”, donde los empleadores deben hacer más de lo que les pide la norma, ya que esto es lo que realmente es sostenible a largo plazo. De lo contrario, los trabajadores tendrán una percepción de abuso que “moverá la normativa”.

Finalmente, resulta importante resaltar que la Sunafil incremento sus inspecciones esto ha sido positivo para el panorama laboral peruano toda vez que las organizaciones sean sensibilizado al nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales y a su observancia obligatorio.

2.3. Definición de términos básicos

AFP. – La sigla de Administradora de Fondos de Pensiones. Son instituciones financieras privadas, que tiene como propósito administrar los fondos de pensiones mediante cuentas personales a favor de los trabajadores registrados al sistema privado de pensiones.

AFP net. - Les permite a los empleadores, elaborar en forma automática las planillas de todas las AFP'S. Una herramienta que la Asociación de AFP'S brinda para que puedan declarar y pagar los aportes de sus trabajadores a cada una de las AFP'S, fácil, rápida y totalmente segura, ahorrándonos tiempo. Sin ningún costo.

Concepto Remunerativo. - Son deducciones de aportes a cargo del trabajador ya sea AFP, ONP, jubilación, etc. También son las contribuciones a cargo del empleador de las remuneraciones mensuales de sus colaboradores.

Administración. – Planificación, Organización, Dirección, coordinación y control (es decir, sobre un sinnfín de actividades).

Plame. - Es la planilla mensual de pagos aprobado por la SUNAT para cumplir con nuestras obligaciones de declaración mensual, donde se registra sus ingresos y egresos de sus remuneraciones de cada trabajador según detalle, días laborados y no laborados, horas ordinarias y en sobretiempo del trabajador; los ingresos de los prestadores que obtienen rentas de cuarta categoría, así como información correspondiente a la base de cálculo y la determinación de los conceptos tributarios y no tributarios cuya recaudación le haya sido encargada a la SUNAT.

Planilla electrónica PDT 601. – Es el formulario implementado por la Sunat desde el año 2008 al año 2012, para nuestras declaraciones mensuales de nuestros trabajadores que posteriormente fue reemplazado por el Plame.

En el PDT 601, se registraba la información de los trabajadores pensionistas, prestadores de servicios, etc.

T-registro. - Es el ingreso de la información básica del trabajador cuando ingresa a elaborar Información Laboral el registro lo hace su Empleador, las altas y bajas en el T-Registro, que pueden ser trabajadores obreros, empleados, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

La planilla electrónica influye positivamente en la gestión de recursos humanos de la Empresa Tebama Construcciones SAC 2020

2.4.2. Hipótesis Específicas

a) El T- registro incide significativamente en la planificación de los

costos del personal de la empresa Tebama Construcciones SAC
2020

- b) ¿El Plame influye significativamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020?

2.5. Identificación de variables

Variable Independiente X = Planilla Electrónica

Variable Dependiente Y = Gestión de Recursos humanos

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable Independiente X = Planilla Electrónica

Indicadores:

X₁ = T- registro.

X₂ = Plame

Variable Dependiente Y = Gestión de Recursos humanos

Indicadores:

Y1 Planificación.

Y2 Cumplimiento de las obligaciones laborales.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación reúne las condiciones metodológicas y temáticas suficientes para ser considerado una investigación “**Aplicada**”, Para la explicación de la investigación se utilizó conocimientos relacionados a la Planilla Electrónica en gestión recursos humanos de la empresa Tebama Construcciones S.A.C.

Nivel de Investigación

El nivel de la investigación es causal correlacional porque su utilidad se ubica en explicar porque sucede en fenómeno y en que contextos de manifiesta. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 95). El resultado obtenido nos servirá para comprobar la hipótesis de la tesis, mediante el uso del software SPSS. 25

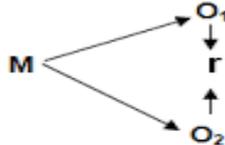
3.2. Métodos de investigación.

Según (Sanchez Carlessi & Reyes Meza, 2006, pág. 23) El método general de la investigación será el método científico el cual se diseñó mediante una serie de operaciones para obtener un resultado objetivo.

3.3. Diseño de investigación

Según (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014), El diseño general es **no experimental** que podría definirse como la “investigación que se realiza deliberadamente sin manipular las variables. (p.152).

Utilizaremos el siguiente esquema, según (Sanchez Carlessi & Reyes Meza, 2006):



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V₁

O₂ = Observación de la V₂

r = Correlación entre dichas variables

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Está integrada por todos los colaboradores y ejecutivos de la de la empresa Tebama Construcciones SAC, conformada por un total de 49 personas donde se desarrollan sus actividades empresariales específicamente en el período del 2020, que nos permitió probar las hipótesis planteadas en la presente investigación.

3.4.2. Muestra

Está conformado por 49 personas entre empleados, obreros y locadores de servicios (RH), de las áreas de tesorería, contabilidad, recursos humanos, administración, logística, ingeniería y mano de obra directa obreros), de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020.

3.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

3.5.1. Técnicas

En relación a las técnicas de recopilación de datos se utilizó la encuesta, la misma que fue aplicada a 49 personas entre empleados, obreros y locadores de servicios (RH), de las áreas de tesorería, contabilidad, recursos humanos, administración, logística, ingeniería y mano de obra directa (obrerros), de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020. Esta técnica nos permitió recolectar la información necesaria para determinar la correlación existente entre ambas variables de estudio.

3.5.2. Instrumentos.

Se utilizó el cuestionario el cual incluye preguntas de ambas variables de estudio con sus respectivos indicadores.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En el procesamiento de datos obtenidos de las encuestas, se tabulo y se exporto al Excel para su procesamiento correspondiente.

Se utilizó también la técnica de procesamiento de información de ordenamiento y clasificación de datos con el uso del software estadístico SPSS 25.

3.7. Tratamiento estadístico

De manera análoga para el tratamiento estadístico se tabularon las tablas de frecuencias con las cantidades y sus porcentajes. se construyeron e interpretaron los gráficos y finalmente se procesaron los datos con el SPSS 25 (Statistical package for social sciences).

Respecto al examen de los datos se utilizó la técnica de análisis documental, conciliación de datos e indagación.

3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

3.8.1. Selección de los instrumentos de investigación

A. Entrevista.

Según (Sanchez Carlessi & Reyes Meza, 2006, pág. 149) es una técnica que puede ser de diferentes formas: libre o no estructurada, dirigida o estandarizada, esta técnica nos ha permitido recabar información de primera línea sobre el problema de investigación relacionada la planilla electrónica (PLAME) y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la empresa Tebama Construcciones S.A.C –2020.

B. Encuesta.

La selección de esta técnica estuvo basada en la necesidad de descubrir aspectos comunes que nos permita cumplir con el propósito de nuestra investigación es decir establecer y determinar de qué manera el plame incide en la gestión de recurso humanos en la empresa Tebama construcciones.

3.8.2. Validez de los instrumentos de investigación.

Para (Sanchez Carlessi & Reyes Meza, 2006, pág. 153) la validez de los instrumentos hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, en esa línea de ideas nos indica que los instrumentos deben demostrar la efectividad al obtener los resultados. Entre ellos podemos mencionar a la **Validez de contenido, de criterio, de constructo.**

3.8.3. Confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Respecto a la confiabilidad (Sanchez Carlessi & Reyes Meza, 2006, pág. 155) señala que la confiabilidad es el grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas con el mismo test. En el desarrollo de la investigación como criterio general hemos usado el alfa de Cronbach para evaluar los valores de los coeficientes así tenemos:

Tabla 1

Escala de valoración del Alfa de Cronbach

Valores de alfa	Interpretación
0.90 – 1.00	Se califica como muy satisfactoria
0.80- 0.89	Se califica como adecuada
0.70- 0.79	Se califica como moderada
0.60-0.69	Se califica como baja
0.50- 0.59	Se califica como muy baja
< 0.50	Se califica como no confiable

Fuente: Elaboración Propia 2021

A continuación, presentamos el cálculo de confiabilidad para la variable independiente (X) Planilla Electrónica.:

Tabla 2

Estadístico de confiabilidad del cuestionario V.I

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
	Válido	49	100.0
Caso	Excluid		
s	o ^a	0	.0
Total		49	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración Propia 2021

Tabla 3

Valores alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.941	10

Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

Como se puede apreciar, el resultado del Alfa de Cronbach nos arroja un valor α de 941, lo que indica que el instrumento es muy satisfactorio. Los ítems covarian fuertemente entre sí y en general, todos ayudan a medir lo que se pretende medir mediante el instrumento.

Tabla 4

Estadístico de confiabilidad del cuestionario V.D

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
	Válido	49	100.0
Caso	Excluí		
s	do ^a	0	.0
Total		49	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración Propia 2021

Tabla 5

Valores alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.956	10

Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

Como se puede apreciar, el resultado del Alfa de Cronbach nos arroja un valor α de 956, lo que indica que el instrumento es muy satisfactorio. Los ítems covarian fuertemente entre sí y en general, todos ayudan a medir lo que se pretende medir mediante el instrumento.

3.9. Orientación ética.

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se respetará los principios éticos y jurídicos que permiten asegurar la originalidad de la investigación, así como la objetividad honestidad y respeto de los derechos de terceros.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

La presente investigación se desarrolló del 01 diciembre de 2020 al 15 de enero de 2021 pese al aislamiento social COVID 19 decretado por el gobierno este desarrollo con absoluta normalidad, porque sabíamos que el tema es de mucha importancia y de actualidad,

Respecto al trabajo de campo esta consistió en la aplicación de las encuestas y entrevistas a funcionarios y trabajadores de la empresa Tebama Construcciones S.A.C –2020.

En resumen, se aplicó el cuestionario a cuarenta y nueve (49) personas empleados, obreros y locadores de servicios (RH), de las áreas de tesorería, contabilidad, recursos humanos, administración, logística, ingeniería y mano de obra directa (obreros), de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020.

La investigación se culminó con el trabajo de gabinete, (trabajo de escritorio) donde se tuvo que consolidar la información obtenida producto de las encuestas realizadas.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

En esta parte de la investigación vamos a presentar el proceso que nos conducirá a la demostración de las hipótesis el mismo que detallamos a continuación:

4.2.1. Planilla Electrónica – PLAME

Tabla 6

Resolución de superintendencia N° 000233-2020/SUNAT

¿Conoce Ud. la Resolución de superintendencia N° 000233-2020/SUNAT, sobre los cambios en el software de planillas, en la base de datos, para el correcto control de personal?

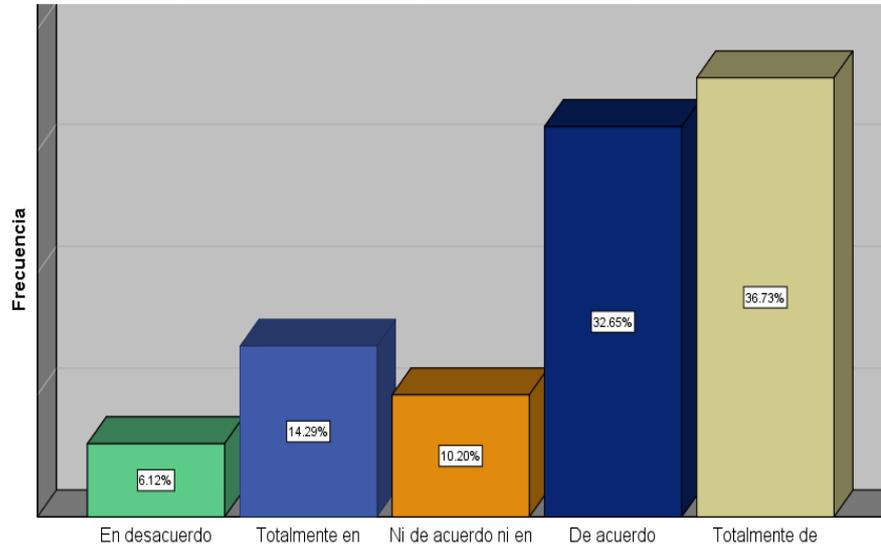
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	6.1	6.1	6.1
	Totalmente en desacuerdo	7	14.3	14.3	20.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10.2	10.2	30.6
	De acuerdo	16	32.7	32.7	63.3
	Totalmente de acuerdo	18	36.7	36.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 1

Resolución de superintendencia N° 000233-2020/SUNAT

¿Conoce Ud. la Resolución de superintendencia N° 000233-2020/SUNAT, sobre los cambios en el software de planillas, en la base de datos, para el correcto control de personal?



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 18 (36,7%) manifiestan que están totalmente de acuerdo que conocen la Resolución de superintendencia N° 000233-2020/SUNAT, sobre los cambios en el software de planillas, en la base de datos, para el correcto control de personal, mientras que 3 (6,1%) de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 7

Los documentos laborales entregados por el área de RR

**¿En su opinión los documentos laborales entregados por el área de RR.
HH son clasificados, ordenados y puestos en custodia de acuerdo a la
normatividad vigente?**

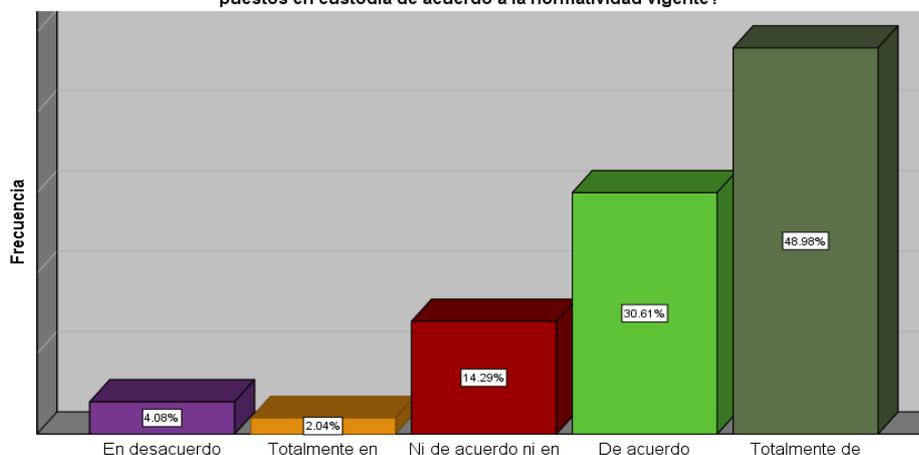
	Frecuen cia	Porcen taje	Porcen taje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	4.1	4.1	4.1
Totalmente en desacuerdo	1	2.0	2.0	6.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14.3	14.3	20.4
De acuerdo	15	30.6	30.6	51.0
Totalmente de acuerdo	24	49.0	49.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 2

Los documentos laborales entregados por el área de RR

¿En su opinión los documentos laborales entregados por el área de RR. HH son clasificados, ordenados y
puestos en custodia de acuerdo a la normatividad vigente?



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 24 (49,0%) manifiestan que están totalmente de acuerdo que los documentos laborales entregados por el área de RR. HH son clasificados, ordenados y puestos en custodia de acuerdo a la normatividad vigente, mientras que 2 (4,1%) de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 8

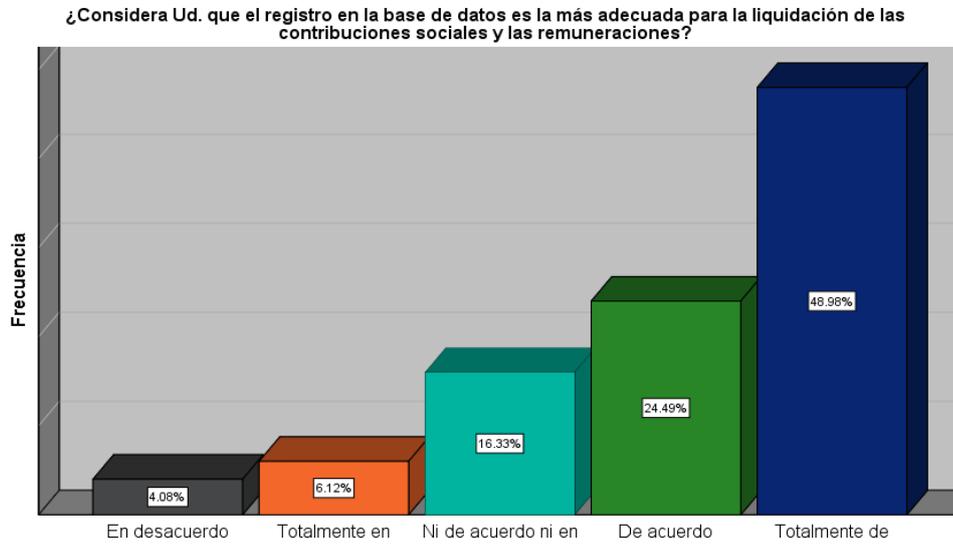
Registro en la base de datos

¿Considera Ud. que el registro en la base de datos es la más adecuada para la liquidación de las contribuciones sociales y las remuneraciones?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	4.1	4.1	4.1
Totalmente en desacuerdo	3	6.1	6.1	10.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16.3	16.3	26.5
De acuerdo	12	24.5	24.5	51.0
Totalmente de acuerdo	24	49.0	49.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 3

Registro en la base de datos



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 24 (49,0%) manifiestan que están totalmente de acuerdo que el registro en la base de datos es la más adecuada para la liquidación de las contribuciones sociales y las remuneraciones, mientras que 2 (4,1%) de los encuestados que están en desacuerdo.

Tabla.9

Elaboración y provisión de las planillas de remuneraciones

¿Los funcionarios encargados de elaborar y provisionar la planilla de remuneraciones conoce la normativa laboral respecto a la creación del centro de costo?

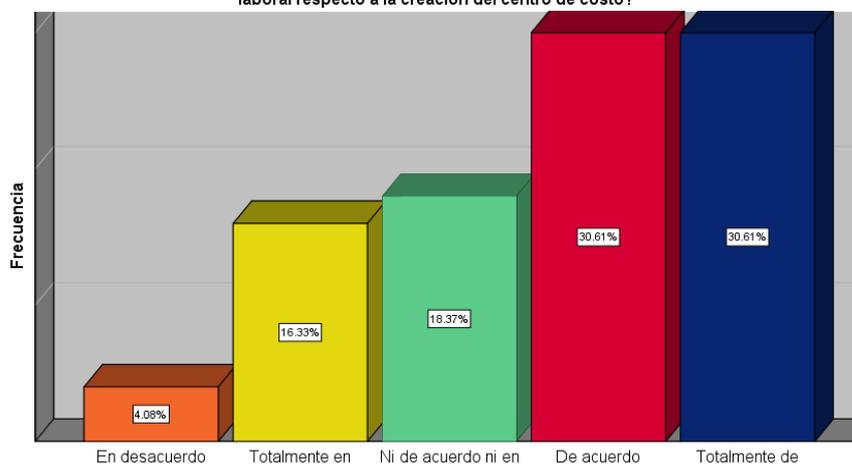
	Frecuen cia	Porcentaje	Porcenta je válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	4.1	4.1	4.1
Totalmente en desacuerdo	8	16.3	16.3	20.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18.4	18.4	38.8
De acuerdo	15	30.6	30.6	69.4
Totalmente de acuerdo	15	30.6	30.6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 4

Elaboración y provisión de las planillas de remuneraciones

¿Los funcionarios encargados de elaborar y provisionar la planilla de remuneraciones conoce la normativa laboral respecto a la creación del centro de costo?



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 15 (30,6%) manifiestan que están totalmente de acuerdo que los funcionarios encargados de elaborar y provisionar la planilla de remuneraciones conocen la normativa laboral respecto a la creación del centro de costo, mientras que 2 (4,1%) de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 10

T- registro para los obreros y empleados

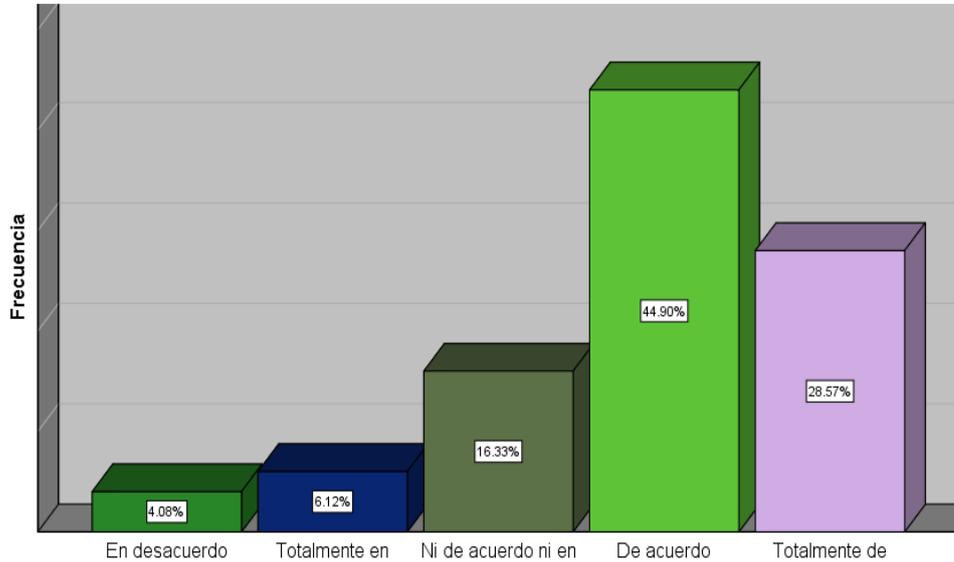
¿Conoce Ud. si se registran en el T- registro a los obreros y empleados dentro de los plazos establecidos por la norma?					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
En desacuerdo	2	4.1	4.1	4.1	
Totalmente en desacuerdo	3	6.1	6.1	10.2	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16.3	16.3	26.5	Válido
De acuerdo	22	44.9	44.9	71.4	
Totalmente de acuerdo	14	28.6	28.6	100.0	
Total	49	100.0	100.0		

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 5

T- registro para los obreros y empleados

¿Conoce Ud. si se registran en el T- registro a los obreros y empleados dentro de los plazos establecidos por la norma?



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 22 (44,9%) manifiestan que están de acuerdo que si se registran en el T- registro a los obreros y empleados dentro de los plazos establecidos por la norma, mientras que 2 (4,1%) de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 11

Registro en el T- registro a todos los derechos habientes

¿Considera Ud. que deben registrarse en el T- registro a todos los derechos habientes sin discriminación alguna?				
				Porcentaj
	Frecuen	Porcentaj	Porcentaj	e
	cia	e	e válido	acumula
				do

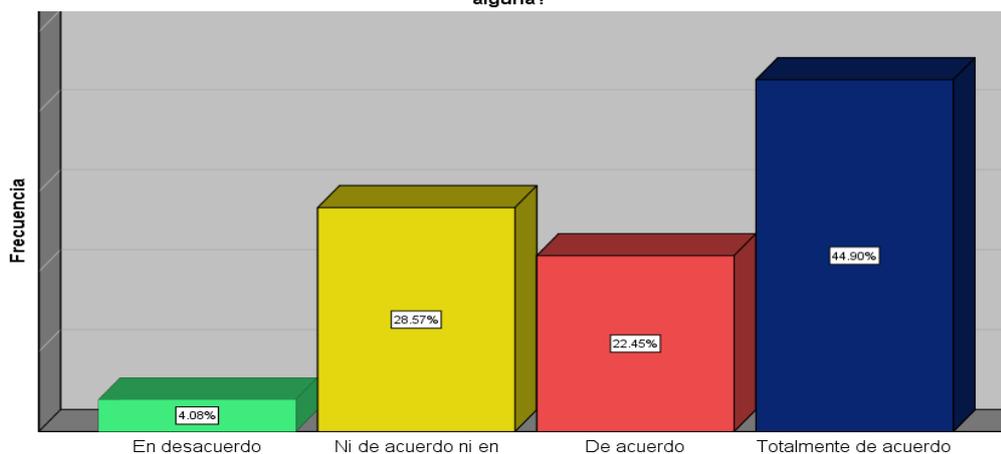
	En desacuerdo	2	4.1	4.1	4.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	28.6	28.6	32.7
Vál	De acuerdo	11	22.4	22.4	55.1
ido	Totalmente de acuerdo	22	44.9	44.9	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 6

Registro en el T- registro a todos los derechos habientes

¿Considera Ud. que deben registrarse en el T- registro a todos los derechos habientes sin discriminación alguna?



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 22 (44,9%) manifiestan que están totalmente de acuerdo que deben registrarse en el T- registro a todos los derechos habientes sin discriminación alguna, mientras que 2 (4,1%) de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 12

La empresa Tebama Construcciones SAC

¿La empresa Tebama Construcciones SAC, entrega las boletas de pago al momento de ejecutarse en pago de las remuneraciones?

Fuente:

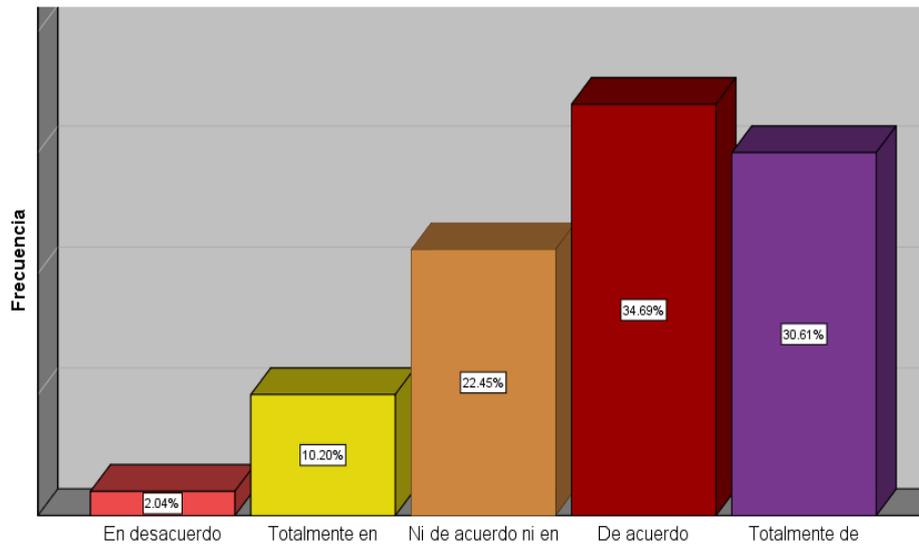
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Totalmente en desacuerdo	5	10.2	10.2	12.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22.4	22.4	34.7
De acuerdo	17	34.7	34.7	69.4
Totalmente de acuerdo	15	30.6	30.6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 7

La empresa Tebama Construcciones SA

¿La empresa Tebama Construcciones SAC, entrega las boletas de pago al momento de ejecutarse en pago de las remuneraciones?



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 17 (34,7%) manifiestan que están de acuerdo que la empresa Tebama Construcciones SAC, entrega las boletas de pago al momento de ejecutarse en pago de las remuneraciones, mientras que solo 1 (2,0%) de los encuestados está en desacuerdo.

Tabla 13

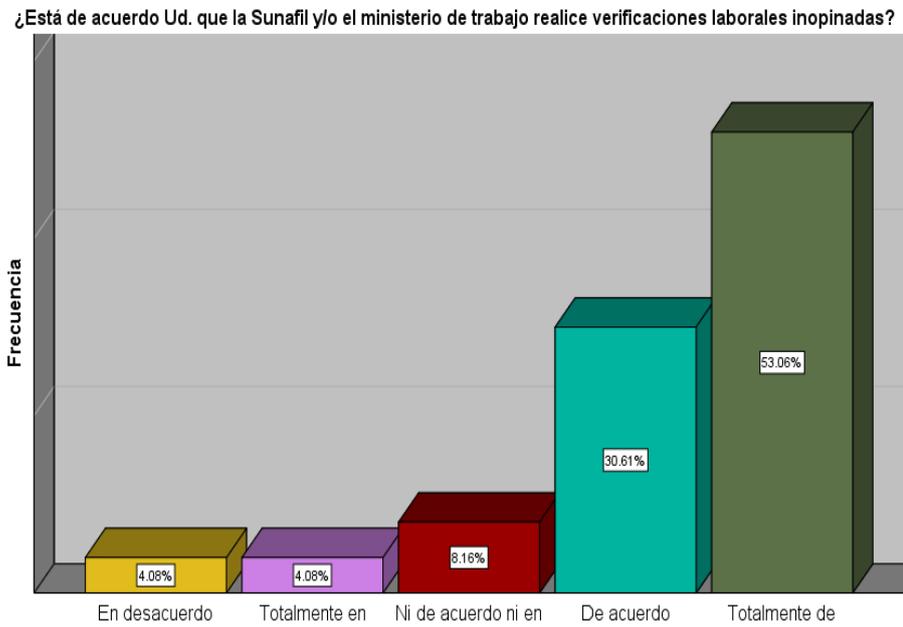
La Sunafil y/o el ministerio de trabajo

¿Está de acuerdo Ud. que la Sunafil y/o el ministerio de trabajo realice verificaciones laborales inopinadas?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	4.1	4.1	4.1
Totalmente en desacuerdo	2	4.1	4.1	8.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8.2	8.2	16.3
De acuerdo	15	30.6	30.6	46.9
Totalmente de acuerdo	26	53.1	53.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 8

La Sunafil y/o el ministerio de trabajo



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 26 (53,1%) manifiestan que están totalmente de acuerdo que la Sunafil y/o el Ministerio de Trabajo realice verificaciones laborales inopinadas, mientras que 2 (4,1%) de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 14

Denuncias a la empresa Tebama Construcciones SAC

¿Conoce Ud. si la empresa Tebama construcciones SAC, ha tenido denuncias de sus trabajadores por el incumplimiento de sus derechos laborales?

Frecuen	Porcentaj	Porcentaj	Porcentaj
cia	e	e válido	e

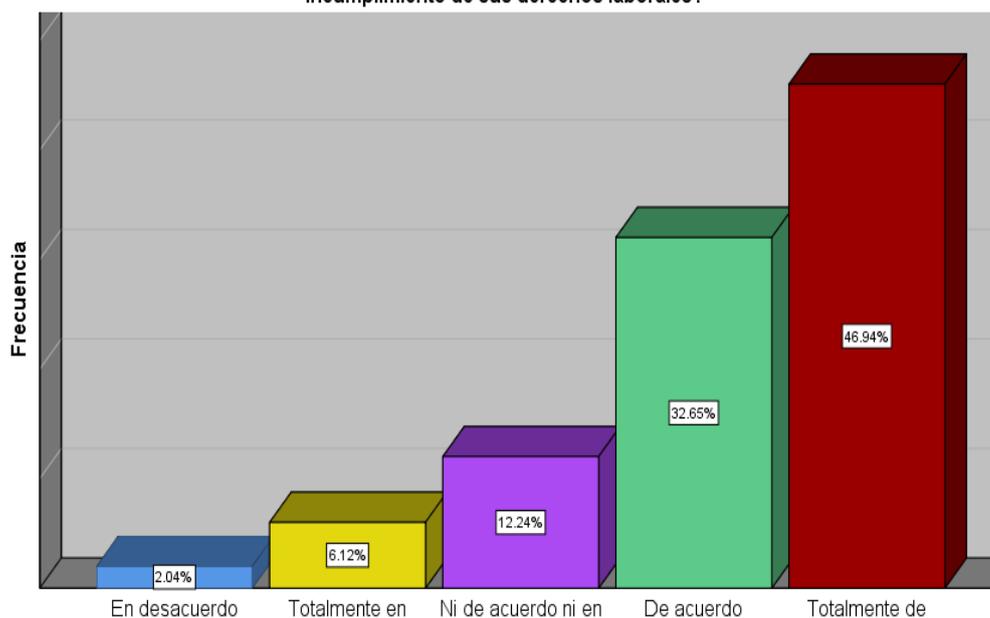
				acumula do
	En desacuerdo	1	2.0	2.0
	Totalmente en desacuerdo	3	6.1	8.2
Vál ido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12.2	20.4
	De acuerdo	16	32.7	53.1
	Totalmente de acuerdo	23	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 9

Denuncias a la empresa Tebama construcciones SAC.

¿Conoce Ud. si la empresa Tebama construcciones SAC, ha tenido denuncias de sus trabajadores por el incumplimiento de sus derechos laborales?



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 23 (46,9%) manifiestan que están totalmente de acuerdo que si la empresa Tebama construcciones SAC, ha tenido denuncias de sus trabajadores por el incumplimiento de sus derechos laborales, mientras que solo 1 (2,0%) de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 15

Sanciones de SUNAFIL a Tebama Construcciones

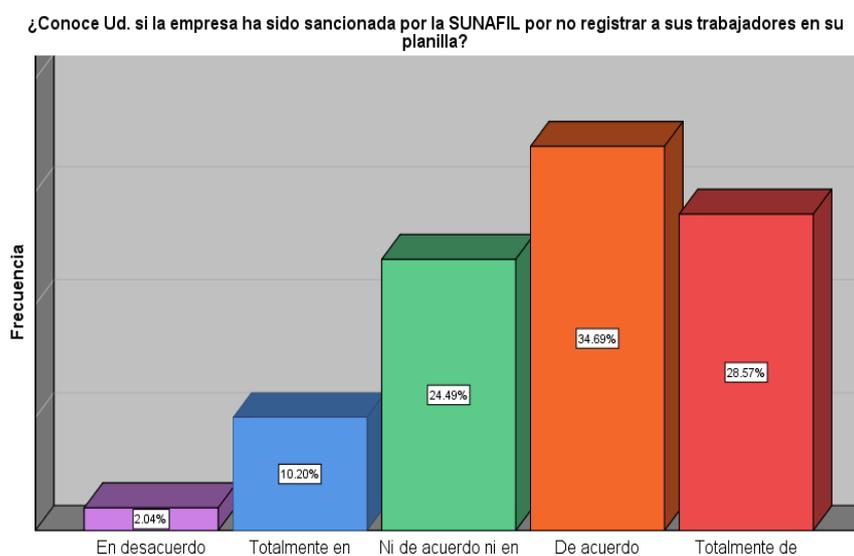
¿Conoce Ud. si la empresa ha sido sancionada por la SUNAFIL por no registrar a sus trabajadores en su planilla?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Totalmente en desacuerdo	5	10.2	10.2	12.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24.5	24.5	36.7
De acuerdo	17	34.7	34.7	71.4
Totalmente de acuerdo	14	28.6	28.6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 10

Sanciones de SUNAFIL a Tebama Construcciones



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 17 (34,7%) manifiestan que están de acuerdo que, si la empresa ha sido sancionada por la SUNAFIL por no registrar a sus trabajadores en su planilla, mientras que solo 1 (2,0%) de los encuestados están en desacuerdo.

4.2.2. Gestión de Recursos humanos

Tabla 16

Herramientas estratégicas para brindar un servicio de calidad

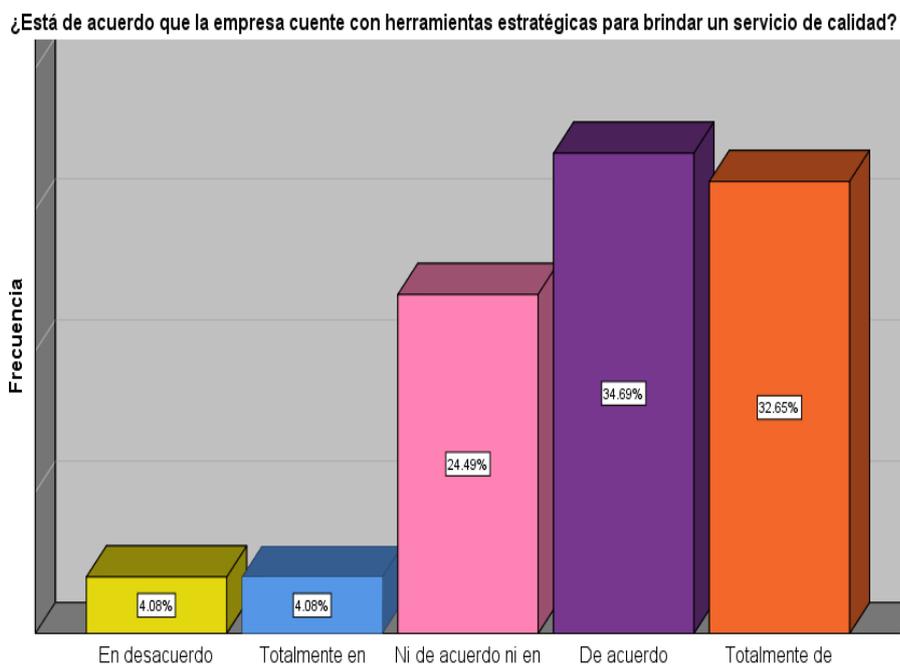
**¿Está de acuerdo que la empresa cuente con herramientas estratégicas
para brindar un servicio de calidad?**

	Frecue ncia	Porcent aje	Porcentaj e válido	Porcentaj e acumulad o
En desacuerdo	2	4.1	4.1	4.1
Totalmente en desacuerdo	2	4.1	4.1	8.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24.5	24.5	32.7
De acuerdo	17	34.7	34.7	67.3
Totalmente de acuerdo	16	32.7	32.7	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 11

Herramientas estratégicas para brindar un servicio de calidad



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 17 (34,7%) manifiestan que están de acuerdo que la empresa cuente con herramientas estratégicas para brindar un servicio de calidad, mientras que 2 (4,1%) de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 17

Desarrollo de una planificación adecuada

¿Está de acuerdo Ud. en que la planificación fue desarrollada en forma adecuada para alcanzar los objetivos institucionales?			
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje

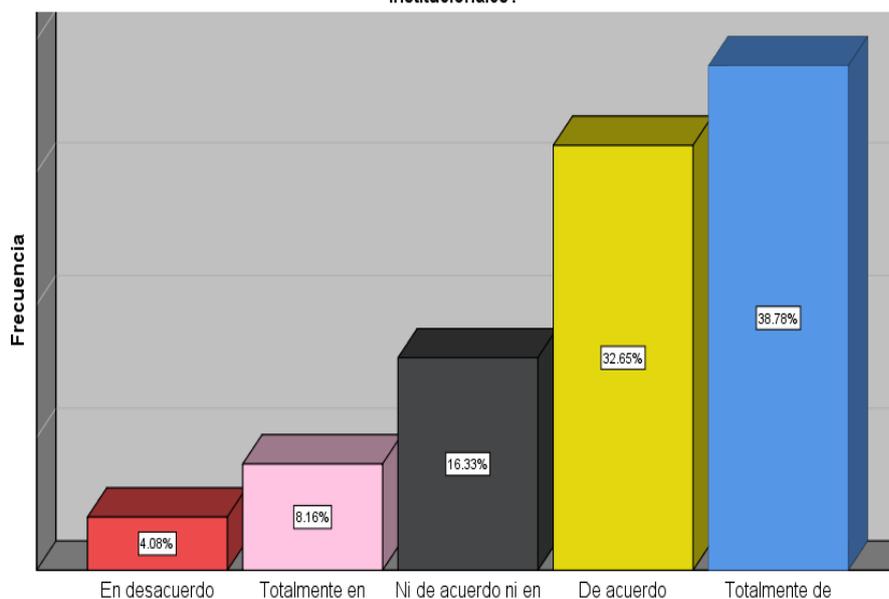
				acumulad o	
Válid o	En desacuerdo	2	4.1	4.1	4.1
	Totalmente en desacuerdo	4	8.2	8.2	12.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16.3	16.3	28.6
	De acuerdo	16	32.7	32.7	61.2
	Totalmente de acuerdo	19	38.8	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 12

Desarrollo de una planificación adecuada

¿Está de acuerdo Ud. en que la planificación fue desarrollada en forma adecuada para alcanzar los objetivos institucionales?



Fuente: Elaboración Propia 2021.

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 19 (38,8%) manifiestan que están totalmente de acuerdo que la planificación fue desarrollada en forma adecuada para alcanzar los objetivos institucionales, mientras que 2 (4,1%) de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 18

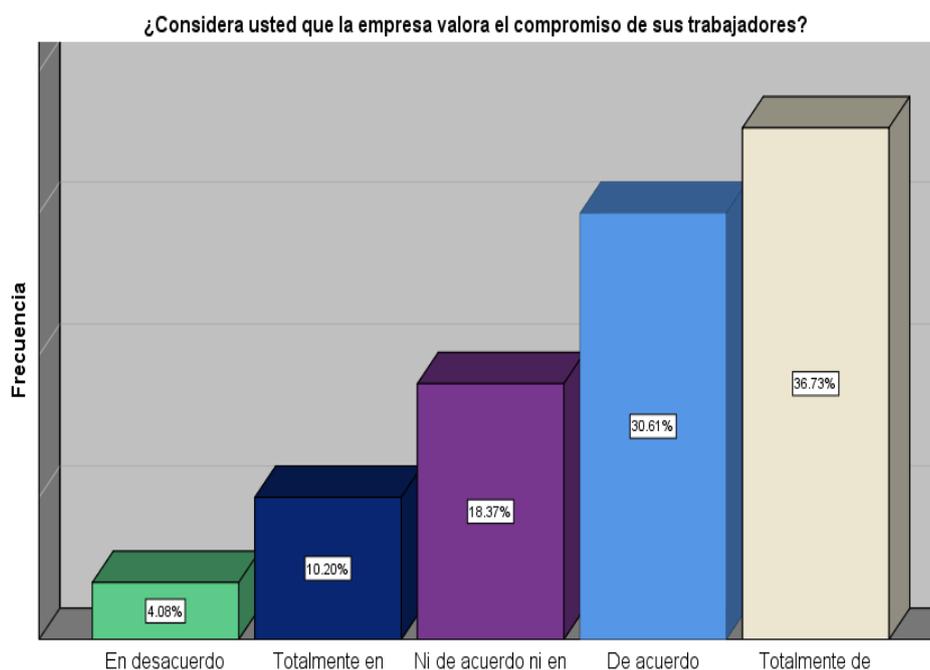
El compromiso de sus trabajadores

¿Considera usted que la empresa valora el compromiso de sus trabajadores?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	4.1	4.1	4.1
Totalmente en desacuerdo	5	10.2	10.2	14.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18.4	18.4	32.7
De acuerdo	15	30.6	30.6	63.3
Totalmente de acuerdo	18	36.7	36.7	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 13

El compromiso de sus trabajadores



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 18 (36,7%) manifiestan que están totalmente de acuerdo que la empresa valora el compromiso de sus trabajadores, mientras que 2 (4,1%) de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 19

Organigrama funcional de la empresa

¿Esta Ud. de acuerdo con el organigrama institucional de la empresa?

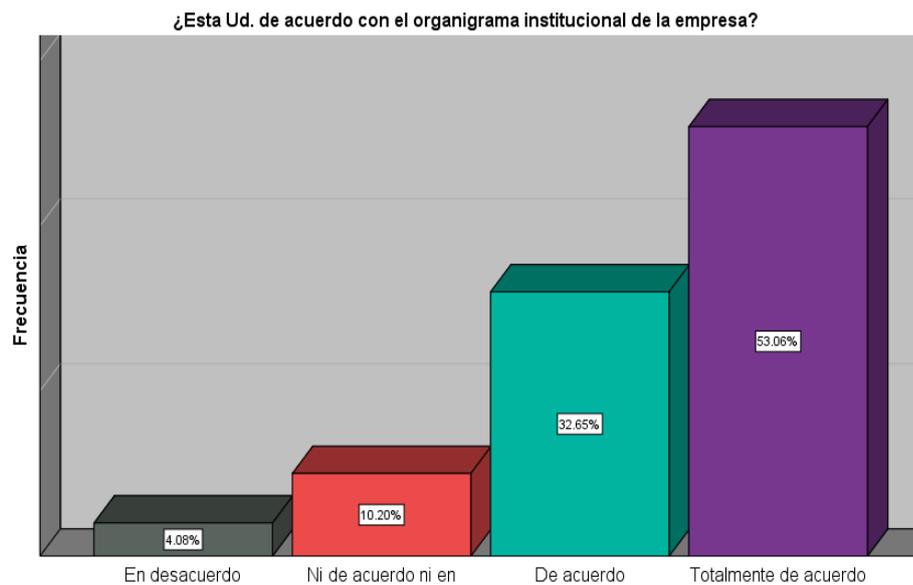
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje

			acumula	do
Válido	En desacuerdo	2	4.1	4.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10.2	14.3
	De acuerdo	16	32.7	46.9
	Totalmente de acuerdo	26	53.1	100.0
Total		49	100.0	100.0

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 14

Organigrama funcional de la empresa



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 26 (53,1%) manifiestan que están totalmente de acuerdo que acuerdo con el organigrama institucional de la empresa, mientras que 2 (4,1%) de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 20

Planificación de la alta dirección

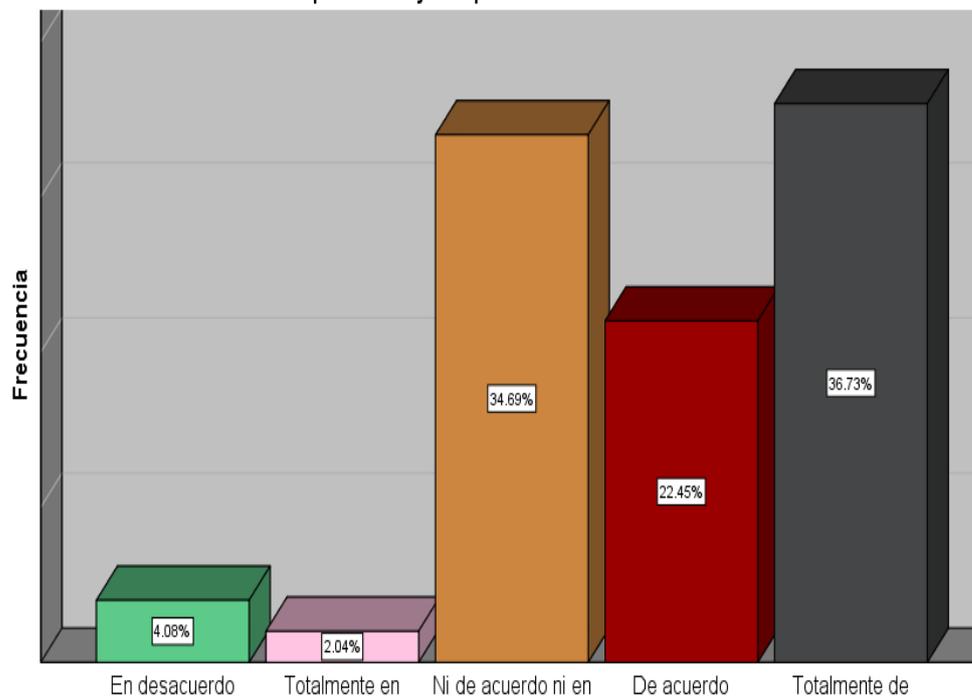
¿Considera Ud. que los directivos de Tebama Construcciones SAC, planifican oportunamente las acciones empresariales y los aplica en forma coherente?					
		Frecuen	Porcent	Porcentaj	Porcentaj
		cia	aje	e válido	e acumulad
					o
	En desacuerdo	2	4.1	4.1	4.1
	Totalmente en desacuerdo	1	2.0	2.0	6.1
Vál	Ni de acuerdo ni en	17	34.7	34.7	40.8
ido	desacuerdo				
	De acuerdo	11	22.4	22.4	63.3
	Totalmente de acuerdo	18	36.7	36.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 15

Planificación de la alta dirección

¿Considera Ud. que los directivos de Tebama Construcciones SAC, planifican oportunamente las acciones empresariales y los aplica en forma coherente?



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 18 (36,7%) manifiestan que están totalmente de acuerdo que los directivos de Tebama Construcciones SAC, planifican oportunamente las acciones empresariales y los aplica en forma coherente, mientras que 2 (4,1%) de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 21

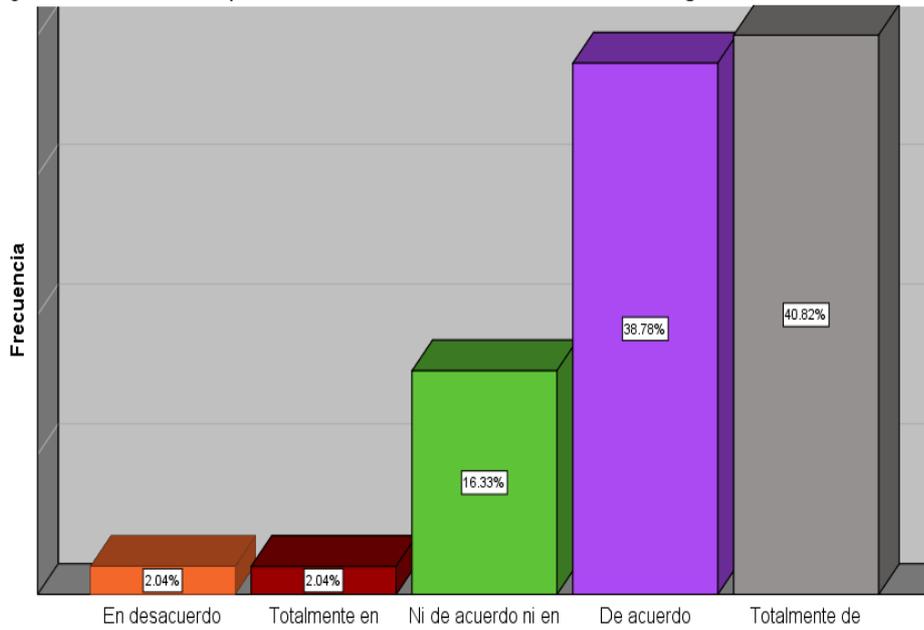
Escala de remuneraciones de RCC

¿Las remuneraciones del personal obrero están acorde a la escala salarial de régimen de construcción civil?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Totalmente en desacuerdo	1	2.0	2.0	4.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16.3	16.3	20.4
De acuerdo	19	38.8	38.8	59.2
Totalmente de acuerdo	20	40.8	40.8	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia 2021**Gráfico N° 16**

Las remuneraciones del personal obrero

¿Las remuneraciones del personal obrero están acorde a la escala salarial de régimen de construcción civil?



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 20 (40,8%) manifiestan que están totalmente de acuerdo que las remuneraciones del personal obrero están acorde a la escala salarial de régimen de construcción civil, mientras que solo 1 (2,0%) de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 22

Remuneraciones de los trabajadores

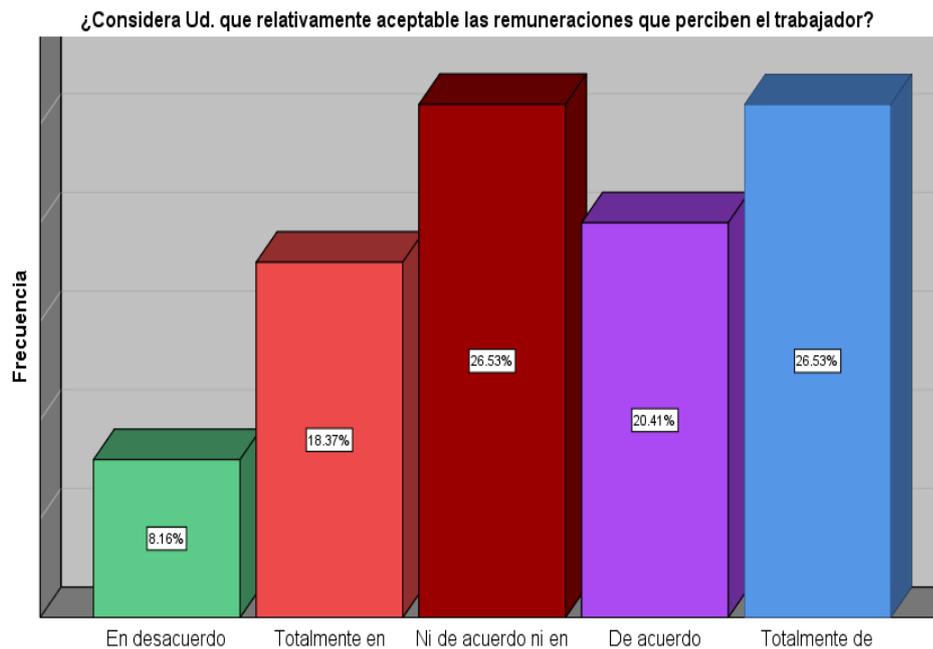
¿Considera Ud. que relativamente aceptable las remuneraciones que percibe el trabajador?

			Porcentaj
Frecuen	Porcent	Porcentaj	e
cia	aje	e válido	acumulad
			o

	En desacuerdo	4	8.2	8.2	8.2
	Totalmente en desacuerdo	9	18.4	18.4	26.5
Vál ido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26.5	26.5	53.1
	De acuerdo	10	20.4	20.4	73.5
	Totalmente de acuerdo	13	26.5	26.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 17



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 13 (26,5%) manifiestan que están totalmente de acuerdo que relativamente aceptable las remuneraciones que percibe el trabajador, mientras que 4 (8,2%) de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 23

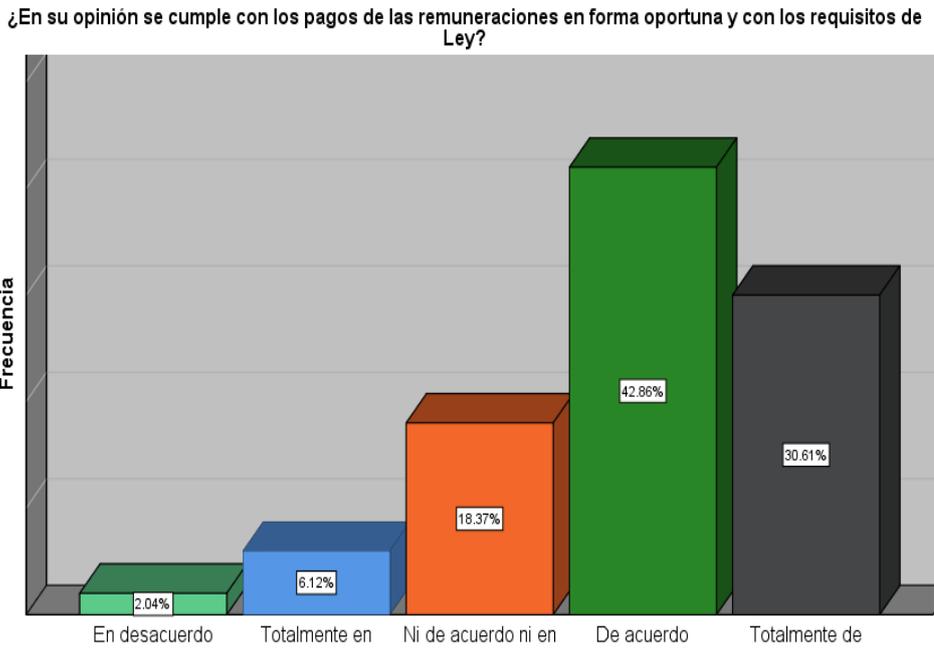
Cumplimiento de obligaciones laborales

¿En su opinión se cumple con los pagos de las remuneraciones en forma oportuna y con los requisitos de Ley?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Totalmente en desacuerdo	3	6.1	6.1	8.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18.4	18.4	26.5
De acuerdo	21	42.9	42.9	69.4
Totalmente de acuerdo	15	30.6	30.6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 18

Cumplimiento de obligaciones laborales



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 21 (42,9%) manifiestan que están de acuerdo que en su opinión se cumple con los pagos de las remuneraciones en forma oportuna y con los requisitos de Ley, mientras que solo 1 (2,0%) de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 24

Oportunidad de pago de las obligaciones sociales

¿Conoce Ud. si la empresa paga oportunamente las contribuciones sociales de sus trabajadores?

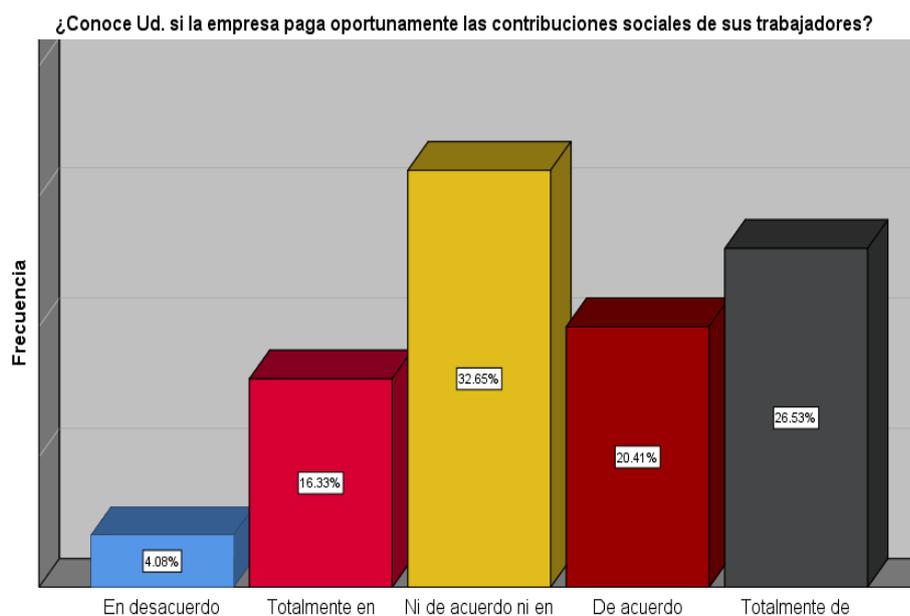
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje

				acumulad o
	En desacuerdo	2	4.1	4.1
	Totalmente en desacuerdo	8	16.3	20.4
Vál ido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	32.7	53.1
	De acuerdo	10	20.4	73.5
	Totalmente de acuerdo	13	26.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 19

Oportunidad de pago de las obligaciones sociales



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 13 (26,5%) manifiestan que están totalmente de acuerdo que, si la empresa paga oportunamente las contribuciones sociales de sus trabajadores, mientras que 2 (4,1%) de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 25

Obligaciones al pago de Conafovicer, Sencico y Senati

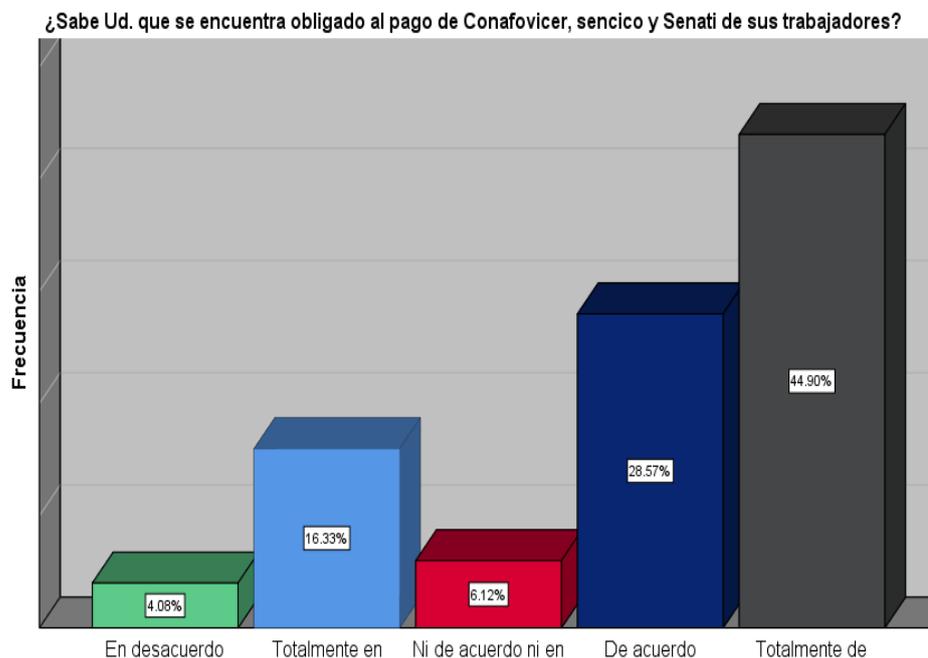
¿Sabe Ud. que se encuentra obligado al pago de Conafovicer, Sencico y Senati de sus trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	4.1	4.1	4.1
Totalmente en desacuerdo	8	16.3	16.3	20.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6.1	6.1	26.5
De acuerdo	14	28.6	28.6	55.1
Totalmente de acuerdo	22	44.9	44.9	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia 2021

Gráfico N° 20

Obligaciones al pago de Conafovicer, Sencico y Senati



Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación:

La mayoría de los encuestados 22 (44,9%) manifiestan que están totalmente de acuerdo que se encuentra obligado al pago de Conafovicer, sencico y Senati de sus trabajadores, mientras que 2 (4,1%) de los encuestados están en desacuerdo.

4.3. Prueba de hipótesis

Con la finalidad de no generar sesgo en la aplicación de las pruebas estadísticas, debido a la exigencia de ciertos requisitos el cumplimiento de los mismos tiene el carácter de obligatorio debido a que existen muchas situaciones en las que se trabajan con datos exclusivos como en la presente investigación.

En este capítulo de la investigación procederemos a la demostración, contrastación y validación de nuestra hipótesis luego de la realización del trabajo

de campo, la estadística descriptiva ahora pasaremos a la demostración mediante el uso de la estadística inferencial.

4.3.1. Primera hipótesis.

La planilla electrónica influye positivamente en la gestión de recursos humanos de la Empresa Tebama Construcciones SAC 2020. (**H₁**)

La planilla electrónica no influye positivamente en la gestión de recursos humanos de la Empresa Tebama Construcciones SAC 2020. (**H₀**)

Tabla 26

Hipótesis General

Correlaciones

		X	Y
A	PLANILLA_ELECTRONIC Correlación de Pearson	1	.947**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	49	49
B	GESTION_RECURSOS_H UMANOS Correlación de Pearson	.947**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	49	49

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

Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación.

Conforme a los resultados obtenidos de acuerdo a la aplicación de la fórmula para la determinación del coeficiente de Pearson el valor de P es 0,000, siendo menor al valor 0.05, se acepta la hipótesis alterna (**H_a**) que es la hipótesis de estudio, y se rechaza la hipótesis nula (**H₀**); por lo tanto, se puede decir que la planilla electrónica influye positivamente en la gestión de recursos humanos de la Empresa Tebama Construcciones SAC 2020. (**H_a**)

4.3.2. Segunda hipótesis

El T- registro incide significativamente en la planificación de los costos del personal de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020. (**H₁**)

El T- registro no incide significativamente en la planificación de los costos del personal de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020.

(**H₀**).

Tabla 27

Hipótesis específica N° 1

Correlaciones

		X	Y
T - REGISTRO	Correlación de Pearson	1	.906**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	49	49
PLANIFICACIÓN DE LOS COSTOS	Correlación de Pearson	.906**	1

Sig. (bilateral)	.000	
N	49	49

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

Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación.

Conforme a los resultados obtenidos de acuerdo a la aplicación de la fórmula para la determinación del coeficiente de Pearson el valor de P es 0,000, siendo menor al valor 0.05, se acepta la hipótesis alterna (**H_a**) que es la hipótesis de estudio, y se rechaza la hipótesis nula (**H₀**); por lo tanto, se puede decir que el T- registro incide significativamente en la planificación de los costos del personal de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020. (**H_a**)

4.3.3. Tercera hipótesis

El Plame influye significativamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020.
(**H₁**)

El Plame no influye significativamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020.
(**H₀**).

Tabla 28

Hipótesis específica N° 2

Correlaciones

	X	Y
--	---	---

PLANILLA_ELECTR ONICA	Correlación de	1	.730**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		.000
	N	49	49
CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES	Correlación de	.730**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	49	49

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

Fuente: Elaboración Propia 2021

Interpretación.

Conforme a los resultados obtenidos de acuerdo a la aplicación de la fórmula para la determinación del coeficiente de Pearson el valor de P es 0,000, siendo menor al valor 0.05, se acepta la hipótesis alterna (**H_a**) que es la hipótesis de estudio, y se rechaza la hipótesis nula (**H₀**); por lo tanto, se puede decir que el Plame influye significativamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020. (**H_a**)

4.4. Discusión de los resultados.

Con la prueba de hipótesis de acuerdo al coeficiente de Pearson hemos demostrado lo importante que es llevar apropiadamente el control y manejo de la planilla electrónica, ya que con su adecuado y oportuno registro se lograra

cumplir con los niveles de obligaciones laborales de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020.

Hay que mencionar, además que luego de la aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación se logró establecer que los encuestados, no tenían juicio lógico sobre el manejo de la planilla electrónica.

Por otro lado, de acuerdo al planteamiento del problema respecto a la investigación explicativa de busco cuales son los factores o la causa. ¿De qué manera la planilla electrónica influye en la gestión de recursos humanos de la Empresa Tebama Construcciones SAC 2020? Algo semejante sucede en la tesis del autor (Osores Garcia & Gonzalo Yangali, 2018), intitulada “Planilla Electrónica y Obligaciones Laborales en Empresas Constructoras, Huancayo 2018” que se acerca mucho a los propósitos de nuestra investigación.

Por otro lado, la estadística inferencial nos demuestra que la hipótesis de nuestra investigación permite señalar que efectivamente la planilla electrónica influye positivamente en la gestión de recursos humanos de la Empresa Tebama Construcciones SAC 2020.

De manera que, en esa misma línea de ideas podemos concluir que la planilla electrónica juega un papel importante en la gestión de los recursos humanos de la empresa Tebama Construcciones SAC por lo que se debe planificar los costos y consecuente mente cumplir con las obligaciones laborales.

CONCLUSIONES

1. Se ha establecido que la planilla electrónica influye en la gestión de recursos humanos de la Empresa Tebama Construcciones SAC 2020.
2. Se ha determinado que el T- registro incide en la planificación de los costos del personal de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020.
3. Se ha establecido que el Plame influye en el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020.

RECOMENDACIONES

1. A la alta dirección se recomienda que para que exista una buena gestión de recursos humanos debe capacitar al personal afín de que los registros en la planilla electrónica sean más eficientes y eficaces beneficiando a la empresa Tebama Construcciones SAC 2020.
2. A la alta dirección se recomienda optimizar y fortalecer la base de datos en la planificación de los costos de personal de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020.
3. Al área de contabilidad de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020, se recomienda participar en los talleres que organiza la SUNAFIL, SUNAT, el Ministerio de trabajo con la finalidad de incrementar la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

BIBLIOGRAFÍA

Centro de Enseñanza Superior Cardenal Cisneros. (01 de 12 de 2020). *Universidad Complutense de Madrid*. Obtenido de <https://www.universidadcisneros.es/gestion-de-recursos-humanos-que-es-funciones-y-objetivos/>

Guzman Chavez, C. H., & Sevilla Gonzales, L. E. (2017). "*DESARROLLO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE PLANILLAS ELECTRÓNICAS PARA MEJORAR LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA "NEGOCIOS AGRÍCOLA JAYANCA" S.A. CON SEDE EN LA CIUDAD DE CHICLAYO.*".

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico DF: McGraw-Hill Education.

Llanque Poma, J. (2009). "*Sistema Biométrico Dactilar para el Control de Personal y Planillas de Pago*". . San Andres Bolivia.

Naquiche Ventura, M. A. (2015). "*DESARROLLO DE UN SISTEMA INFORMÁTICO DE ELABORACIÓN DE PLANILLAS PARA LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA*". Piura.

Osores Garcia, G. A., & Gonzalo Yangali, R. (2018). *Planilla Electrónica y Obligaciones Laborales en Empresas Constructoras, Huancayo 2018*. Huancayo - Peru.

Sanchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2006). *Metodologia y diseños en la investigacion cientifica*. Lima Peru: Vision Universitaria.

SUNAT. (01 de 12 de 2020). *Superintendencia Nacional de Administracion Tributaria*. Obtenido de <https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/pdt-plame>

Van Horne, J. (2005). *Administracion financiera y politica*. Estados Unidos: Prentice Hall - Decima Edicion.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**“LA PLANILLA ELECTRÓNICA (PLAME) Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA
TEBAMA CONSTRUCCIONES S.A.C –2020”**

PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICO.	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICO.	HIPÓTESIS GENERAL Y SECUNDARI AS.	VARIABLE S COMPETE NTES E INDICADO RES	METODOLOGÍA		
PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera la planilla	<u>OBJETIVO GENERAL:</u> Establecer de qué manera la	<u>HIPÓTESIS GENERAL:</u> La planilla electrónica no	<u>VARIABLE (X)</u>	TIPO, NIVEL, METODOLO GÍA Y DISEÑO DE INVESTIGAC IÓN	ÁMBITO DE ESTUDIO POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICAS INSTRUMENTOS PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN, TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

<p>electrónica influye en la gestión de recursos humanos de la Empresa Tebama Construcciones SAC 2020?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECÍFICO S:</u></p> <p>1. ¿En qué medida el T-</p>	<p>planilla electrónica influye en la gestión de recursos humanos de la Empresa Tebama Construcciones SAC 2020.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICO</u></p> <p>∴</p>	<p>influye positivamente en la gestión de recursos humanos de la Empresa Tebama Construcciones SAC 2020 (Ho).</p> <p>La planilla electrónica influye positivamente en la gestión de</p>	<p>Planilla Electrónica</p> <p><u>INDICADO RES:</u></p> <p>X1 T- registro.</p> <p>X2 Plame.</p> <p><u>VARIABLE (Y):</u></p>	<p><u>TIPO:</u></p> <p>Aplicada</p> <p><u>NIVEL:</u></p> <p>Correlacional</p> <p><u>MÉTODOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Deductivo - inductivo - Estadístico 	<p><u>ÁMBITO DE ESTUDIO:</u></p> <p>El presente estudio se realizará en la empresa Tebama Construcciones SAC 2020.</p> <p><u>POBLACIÓN:</u></p> <p>La población está conformado por 49 personas entre</p>	<p><u>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</u></p> <p>Técnica de análisis de documentos de planilla electrónica de la empresa Tebama Construcciones SAC</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de documentos normativos legales. ✓ Técnica de observación. ✓ Técnica de entrevista. ✓ Evaluación diferencial. ✓ Encuestas. <p><u>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</u></p>
--	--	---	---	--	---	---

<p>registro incide en la planificación de los costos del personal de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020?</p> <p>2. b) ¿De qué manera el Plame influye en el cumplimiento</p>	<p>1. Determinar en qué medida el T-registro incide en la planificación de los costos del personal de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020.</p> <p>2. b) Establecer de qué</p>	<p>recursos humanos de la Empresa Tebama Construcciones SAC 2020 (Hi).</p> <p><u>HIPÓTESIS SECUNDARI</u></p> <p><u>AS:</u></p> <p>1. El T-registro incide significativamente en la</p>	<p>Gestión de Recursos humanos</p> <p>INDICADO RES:</p> <p>Y1 Planificación.</p> <p>Y2 Cumplimiento de las obligaciones laborales</p>	<p>- Análisis - síntesis</p> <p>- Descriptivo</p> <p>- Comparativo</p> <p><u>DISEÑO:</u></p> <table border="1" data-bbox="1115 1018 1321 1189"> <tr> <td>V</td> <td>r</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td></td> <td>2</td> </tr> </table>	V	r	V	1		2	<p>empleados, obreros y locadores de servicios (RH), de las áreas de tesorería, contabilidad, recursos humanos, administración, logística, ingeniería y mano de obra directa (obreros), de la empresa</p>	<p>✓ Fichas de revisión bibliográfica.</p> <p>✓ Fichas de revisión de bibliografía en internet.</p> <p>✓ Planes, matrices, flujogramas, organigramas, informes, etc.</p> <p>✓ Fichas de resumen de la ley y demás documentos normativos y tratados inherentes a la temática de estudio.</p> <p>✓ Guía de observación.</p> <p>✓ Guía de entrevista estructurada.</p> <p>✓ Cuestionario impreso.</p>
V	r	V										
1		2										

<p>de las obligaciones laborales de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020?</p>	<p>manera el Plame influye en el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020.Provincial de Pasco, 2016.</p>	<p>planificación de los costos del personal de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020 2. b) ¿El Plame influye significativame nte en el cumplimiento de las obligaciones laborales de la</p>			<p>Tebama Construcciones SAC 2020.</p> <p><u>MUESTRA:</u></p> <p>Está conformado por 49 personas entre empleados, obreros y locadores de servicios (RH), de las áreas de tesorería, contabilidad,</p>	<p><u>PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</u></p> <p>Se recogerá la información de acuerdo a las actividades programadas. Para recopilar la información se procederá a construir los instrumentos de medición. El cuestionario, guía de entrevista, guía de observación y guía de análisis documentario.</p> <p><u>TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:</u></p> <p>Utilizaremos la codificación, tabulación y técnicas estadísticas</p>
--	---	---	--	--	--	--

		empresa Tebama Construcciones SAC 2020?			recursos humanos, administración, logística, ingeniería y mano de obra directa (obreros), de la empresa Tebama Construcciones SAC 2020.	para luego procesar en SPSS y realizar el análisis e interpretación, prueba de hipótesis Rho de Spearman y comparación, discusión, conclusiones y recomendaciones.
--	--	--	--	--	--	--

ENCUESTA

CUESTIONARIO

Estimado(a) trabajador de la Empresa Tebana Construcciones SAC, estamos realizando un trabajo de investigación sobre el “**La planilla electrónica (PLAME) y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la empresa Tebama Construcciones S.A.C –2020**” en tal sentido le pedimos su colaboración respondiendo las preguntas del cuestionario con sinceridad y veracidad, el cual será totalmente confidencial y anónimo.

Indique sus Datos Personales:

Nivel de instrucción: _____ Cargo:

Tiempo que trabaja: _____ Género:

Instrucciones: Marque una sola respuesta con un aspa en la alternativa de cada pregunta que usted crea conveniente, evite borrones y/o enmendaduras.

Utilizar las siguientes alternativas:

1	En desacuer do	2	Totalmen te en desacuer do	3	Ni de acuerdo ni en desacuer do	4	De acuer do	5	Totalmen te de acuerdo	
						1	2	3	4	5
I. PLANILLA ELECTRONICA										
1	¿Conoce Ud. la Resolución de superintendencia N° 000233-2020/SUNAT, sobre los cambios en el software de planillas, en la base de datos, para el correcto control de personal?				1	2	3	4	5	
2	¿En su opinión los documentos laborales entregados por el área de RR.HH son clasificados, ordenados y puestos en custodia de acuerdo a la normatividad vigente?				1	2	3	4	5	
3	¿Considera Ud. que el registro en la base de datos es la más adecuada para				1	2	3	4	5	

	la liquidación de las contribuciones sociales y las remuneraciones?					
4	¿Los funcionarios encargados de elaborar y provisionar la planilla de remuneraciones conoce la normativa laboral respecto a la creación del centro de costo?	1	2	3	4	5
5	¿Conoce Ud. si se registran en el T-registro a los obreros y empleados dentro de los plazos establecidos por la norma?	1	2	3	4	5
6	¿Considera Ud. que deben registrarse en el T- registro a todos los derechos habientes sin discriminación alguna?	1	2	3	4	5
7	¿La empresa Tebama Construcciones SAC, entrega las boletas de pago al momento de ejecutarse en pago de las remuneraciones?	1	2	3	4	5
8	¿Está de acuerdo Ud. que la Sunafil y/o el ministerio de trabajo realice verificaciones laborales inopinadas?	1	2	3	4	5
9	¿Conoce Ud. si la empresa Tebama construcciones SAC, ha tenido denuncias de sus trabajadores por el	1	2	3	4	5

	incumplimiento de sus derechos laborales?					
10	¿Conoce Ud. si la empresa ha sido sancionada por la SUNAFIL por no registrar a sus trabajadores en su planilla?	1	2	3	4	5
II. GESTION DE RECURSOS HUMANOS						
1	¿Está de acuerdo que la empresa cuente con herramientas estratégicas para brindar un servicio de calidad?	1	2	3	4	5
2	¿Está de acuerdo Ud. en que la planificación fue desarrollada en forma adecuada para alcanzar los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
3	¿Considera usted que la empresa valora el compromiso de sus trabajadores?	1	2	3	4	5
4	¿Esta Ud. de acuerdo con el organigrama institucional de la empresa?	1	2	3	4	5
5	¿Considera Ud. que los directivos de Tebama Construcciones SAC, planifican oportunamente las acciones empresariales y los aplica en forma coherente?	1	2	3	4	5

6	¿Las remuneraciones del personal obrero están acorde a la escala salarial de régimen de construcción civil?	1	2	3	4	5
7	¿Considera Ud. que relativamente aceptable las remuneraciones que perciben el trabajador?	1	2	3	4	5
8	¿En su opinión se cumple con los pagos de las remuneraciones en forma oportuna y con los requisitos de Ley?	1	2	3	4	5
9	¿Conoce Ud. si la empresa paga oportunamente las contribuciones sociales de sus trabajadores?	1	2	3	4	5
10	¿Sabe Ud. que se encuentra obligado al pago de Conafovicer, sencico y Senati de sus trabajadores?	1	2	3	4	5

¡Muchas Gracias!

**TABLA DE SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES DEL REGIMEN DE
CONSTRUCCIÓN CIVIL**



**FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN
CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ**

Reconocido Oficialmente el 23-08-1982 por Resolución Sub-Direccional N° 56
Atribuido a la CGTP - FLEMACON - UIS

Sede Institucional: Prolongación Cangallo N° 678 - La Victoria
Central telefónica: 325 5495 / 201 2370 / 312 2034 Cel. 987 515 423 (sólo llamadas)
E-mail: secretaria@ftccp.org
Web: www.ftccp.org

REINTEGROS POR DIA LABORADO
Periodo de Fiestas Navideñas
Del 1 de agosto al 31 de diciembre

Incremento al Jornal Básico	
CATEGORIAS	S/.
OPERARIO	S/. 1.60
OFICIAL	S/. 1.16
PEON	S/. 1.10

OPERARIO	
Jornal	1.50
D. S. O.	0.25
BUC 32 %	0.48
Indem. 12%	0.18
Util. 3%	0.05
Vacac. 10%	0.15
Grat. F. Navidad	0.40
Ley N° 30334	0.04
TOTAL	3.04
OFICIAL	
Jornal	1.15
D. S. O.	0.19
BUC 30 %	0.35
Indem. 12%	0.14
Util. 3%	0.03
Vacac. 10%	0.12
Grat. F. Navidad	0.31
Ley N° 30334	0.03
TOTAL	2.31
PEON	
Jornal	1.10
D. S. O.	0.18
BUC 30 %	0.33
Indem. 12%	0.13
Util. 3%	0.03
Vacac. 10%	0.11
Grat. F. Navidad	0.29
Ley N° 30334	0.03
TOTAL	2.21

Nota: Los trabajadores también recibirán reintegro de Asignación Escolar, por cada hijo que este estudiando.



FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ

Reconocido Oficialmente el 23-08-1962 por Resolución Sub-Direccional N° 56
Afinado a la CGTP - FLEMACON - UIS

Sede Institucional: Prolongación Caagallo N° 670 - La Victoria
Central telefónica: 325 8495 / 301 2370 / 312 2034 Cel. 987 515 423 (sólo llamadas)
E-mail: secretaria@ftccp.org
Web: www.ftccp.org

REINTEGROS POR DIA LABORADO
Periodo de Fiestas Patrias
Del 1 de junio al 31 de julio

Incremento al Jornal Básico	
CATEGORIAS	S/.
OPERARIO	S/. 1.60
OFICIAL	S/. 1.15
PEON	S/. 1.10

OPERARIO	
Jornal	1.50
D. S. O.	0.25
BUC 32 %	0.48
Indem. 12%	0.18
Util. 3%	0.05
Vacac. 10%	0.15
Grat. F. Patrias	0.29
Ley N° 30334	0.03
TOTAL	2.92

OFICIAL	
Jornal	1.15
D. S. O.	0.19
BUC 30 %	0.35
Indem. 12%	0.14
Util. 3%	0.03
Vacac. 10%	0.12
Grat. F. Patrias	0.22
Ley N° 30334	0.02
TOTAL	2.21

PEON	
Jornal	1.10
D. S. O.	0.18
BUC 30 %	0.33
Indem. 12%	0.13
Util. 3%	0.03
Vacac. 10%	0.11
Grat. F. Patrias	0.21
Ley N° 30334	0.02
TOTAL	2.12

Nota: Los trabajadores tambien recibiran reintegro de Asignación Escolar, por cada hijo que este estudiando.



FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ

Resolución Ministerial N° 0188-2017 por Resolución Sub-Resolución N° 01
Lima, 13 de Julio de 2017. F.T.C.C.C.P. - 191

Veda Institucional: Fraternidad Campesino N° 479 - La Victoria
Central Telefónica: 328 8490 / 261 1378 / 333 2036. Cel. 947 858 433 (sólo Emergencia)
E-mail: secretaria@ftcccp.com
Web: www.ftcccp.com

Reintegro por día laborado.		
Operarios Especializados		
Período Fiestas Navideñas		
Incremento al Jornal Básico		
Del 01.08.2020 al 31.05.2021		
CATEGORIAS	SI	
OPERARIO	SI	1.50
OPERARIO (Op. Equipo Mediano)		
Jornal		1.50
D. S. O.		0.25
BUC 30 %		0.48
BAE 8%		0.12
Indem. 12%		0.18
UBI 3%		0.05
Vacac. 10%		0.15
Grat. F. Navidad		0.40
Ley N° 30034		0.04
TOTAL		3.18
OPERARIO (Op. Equipo Pesado)		
Jornal		1.50
D. S. O.		0.25
BUC 30 %		0.48
BAE 10%		0.15
Indem. 12%		0.18
UBI 3%		0.05
Vacac. 10%		0.15
Grat. F. Navidad		0.40
Ley N° 30034		0.04
TOTAL		3.19
OPERARIO (Electromecánico)		
Jornal		1.50
D. S. O.		0.25
BUC 30 %		0.48
BAE 15%		0.23
Indem. 12%		0.18
UBI 3%		0.05
Vacac. 10%		0.15
Grat. F. Navidad		0.40
Ley N° 30034		0.04
TOTAL		3.27
OPERARIO (Topógrafo)		
Jornal		1.50
D. S. O.		0.25
BUC 30 %		0.48
BAE 9%		0.14
Indem. 12%		0.18
UBI 3%		0.05
Vacac. 10%		0.15
Grat. F. Navidad		0.40
Ley N° 30034		0.04
TOTAL		3.18



FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ

Reconocido Oficialmente el 23-08-1962 por Resolución Sub-Direccional N° 56
Afinado a la CGTP - FLEMACON - UIS

Sede Institucional: Prolongación Cangallo N° 670 - La Victoria
Central telefónica: 328 5498 / 301 2476 / 312 2034 Cel. 987 818 423 (solo Hamacas)
E-mail: secretario@ftccp.com
Web: www.ftccp.com

Reintegro por día laborado.		
Operarios Especializados		
Periodo Fiestas Patrias		
Incremento al Jornal Básico		
Del 01.06.2020 al 31.05.2021		
CATEGORIAS	S/.	
OPERARIO	S/ 1.50	
OPERARIO (Op. Equipo Mediano)		
Jornal		1.50
D. S. O.		0.25
BUC 32 %		0.48
BAE 8%		0.12
Indem. 12%		0.18
Util. 3%		0.05
Vacac. 10%		0.15
Grat. F. Patrias		0.29
Ley N° 30334		0.03
TOTAL		3.04
OPERARIO (Op. Equipo Pesado)		
Jornal		1.50
D. S. O.		0.25
BUC 32 %		0.48
BAE 10%		0.15
Indem. 12%		0.18
Util. 3%		0.05
Vacac. 10%		0.15
Grat. F. Patrias		0.29
Ley N° 30334		0.03
TOTAL		3.07
OPERARIO (Electromecánico)		
Jornal		1.50
D. S. O.		0.25
BUC 32 %		0.48
BAE 15%		0.23
Indem. 12%		0.18
Util. 3%		0.05
Vacac. 10%		0.15
Grat. F. Patrias		0.29
Ley N° 30334		0.03
TOTAL		3.14
OPERARIO (Topógrafo)		
Jornal		1.50
D. S. O.		0.25
BUC 32 %		0.48
BAE 9%		0.14
Indem. 12%		0.18
Util. 3%		0.05
Vacac. 10%		0.15
Grat. F. Patrias		0.29
Ley N° 30334		0.03
TOTAL		3.05



FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ

Reconocido Oficialmente el 25-08-1982 por Resolución Sub-Direccional N° 56
Afiliado a la CGTP - FLEMACON - UIS

Sede Institucional: Prolongación Cuzcuzco N° 670 - La Victoria
Central telefónica: 328 5495 / 201 2370 / 312 2034 Cel. 987 818 423 (sólo llamadas)

E-mail: secretaria@ftccp.org
Web: www.ftccp.org

TABLA DE SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES PARA EL REGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL Del 1 de junio de 2020 al 31 de mayo de 2021 Expediente N° 204-2020-DGT									
OPERARIO									
Jornal	71.80	* 6 días	430.80		Indemnizao.	vacaciones			
Jornal Dominical	11.97	* 6 días	71.80	diario	10.77	7.18			
BUC 32 %	22.98	* 6 días	137.86	semanal	64.62	43.08			
Bonif. Por Movilidad	8.00	* 6 días	48.00						
Total Salarios			688.46		Fiecl. Patri.	Fiecl. Navid.			
Descuento ONP 13%			83.26	diario	13.68	19.15			
Descuento CONAF. 2%			10.05	mensual	410.29	574.4			
Pago Neto Semanal			595.14	Total	2872.00	2872.00			
Ley N° 30334. Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 5% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador									
OFICIAL									
Jornal	56.55	* 6 días	339.30		Indemnizao.	vacaciones			
Jornal Dominical	9.43	* 6 días	56.55	diario	8.48	5.66			
BUC 30 %	16.97	* 6 días	101.79	semanal	50.90	33.93			
Bonif. Por Movilidad	8.00	* 6 días	48.00						
Total Salarios			545.64		Fiecl. Patri.	Fiecl. Navid.			
Descuento ONP 13%			64.69	diario	10.77	15.08			
Descuento CONAF. 2%			7.92	mensual	323.14	462.4			
Pago Neto Semanal			473.03	Total	2262.00	2262.00			
Ley N° 30334. Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 5% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador									
PEON									
Jornal	50.80	* 6 días	304.80		Indemnizao.	vacaciones			
Jornal Dominical	8.47	* 6 días	50.80	diario	7.62	5.08			
BUC 30 %	15.24	* 6 días	91.44	semanal	45.72	30.48			
Bonif. Por Movilidad	8.00	* 6 días	48.00						
Total Salarios			495.04		Gratifo.	Fiecl. Patri.	Fiecl. Navid.		
Descuento ONP 13%			58.12	diario	9.68	13.55			
Descuento CONAF. 2%			7.11	mensual	290.29	406.4			
Pago Neto Semanal			429.81	Total	2032.00	2032.00			
Ley N° 30334. Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 5% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador									
Asignación Escolar por un hijo				HORAS EXTRA					
				diario	mensual	8imple s	80%	100%	Indemniz.
OPERARIO				5.98	179.50	8.98	14.36	17.95	1.35
OFICIAL				4.71	141.38	7.07	11.31	14.14	1.06
PEON				4.23	127.00	6.35	10.16	12.70	0.95



FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ

Reconocido Oficialmente el 25-08-1963 por Resolución Sub-Direccional N° 56
Añadido a la CGTP - FLEMACON - UIS

Sede Institucional: Prolegación Cangallo N° 670 - La Victoria
Central telefónica: 328 5495 / 201 2376 / 302 2034 Cel. 987 818 423 (sólo llamadas)
E-mail: secretaria@ftcccp.com
Web: www.ftcccp.com

TABLA DE SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES						
OPERARIOS ESPECIALIZADOS DEL REGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL						
Del 1 de junio de 2020 al 31 de mayo de 2021						
Expediente N° 204-2020-DGT						
OPERARIO (Op. De Equipo Mediano)				Indemnizac.		Vacaciones
Jornal Básico (*)	71.80	6 días	430.80	diario	10.77	7.18
Jornal Dominical	11.97	6 días	71.80	semanal	64.62	43.08
BUC 32 %	22.98	6 días	137.86			
Bon. por Alta Esp. 8%	5.74	6 días	34.46			
Bonif. Por Movilidad	8.00	6 días	48.00			
Total Salarios			722.92	Gratifo.	Ficel. Patri.	Ficel. Navid.
Descuento ONP 13%			87.74	diario	13.68	19.15
Descuento CONAF. 2%			10.05	mensual	410.29	574.40
Pago Neto Semanal			625.13	Total	2872.00	2872.00
Ley N° 30334, Exonera a los gratif. del descuento del ONP o AFP; el 9% correspondiente a la Salud se paga al trabajador						
OPERARIO (Op. De Equipo Pesado)				Indemnizac.		Vacaciones
Jornal Básico (*)	71.80	6 días	430.80	diario	10.77	7.18
Jornal Dominical	11.97	6 días	71.80	semanal	64.62	43.08
BUC 32 %	22.98	6 días	137.86			
Bon. por Alta Esp. 10%	7.18	6 días	43.08			
Bonif. Por Movilidad	8.00	6 días	48.00			
Total Salarios			731.54	Gratifo.	Ficel. Patri.	Ficel. Navid.
Descuento ONP 13%			88.86	diario	13.68	19.15
Descuento CONAF. 2%			10.05	mensual	410.29	574.40
Pago Neto Semanal			632.62	Total	2872.00	2872.00
Ley N° 30334, Exonera a los gratif. del descuento del ONP o AFP; el 9% correspondiente a la Salud se paga al trabajador						
OPERARIO (Electromecánico)				Indemnizac.		Vacaciones
Jornal Básico (*)	71.80	6 días	430.80	diario	10.77	7.18
Jornal Dominical	11.97	6 días	71.80	semanal	64.62	43.08
BUC 32 %	22.98	6 días	137.86			
Bon. por Alta Esp. 15%	10.77	6 días	64.62			
Bonif. Por Movilidad	8.00	6 días	48.00			
Total Salarios			753.08	Gratifo.	Ficel. Patri.	Ficel. Navid.
Descuento ONP 13%			91.66	diario	13.68	19.15
Descuento CONAF. 2%			10.05	mensual	410.29	574.40
Pago Neto Semanal			651.38	Total	2872.00	2872.00
Ley N° 30334, Exonera a los gratif. del descuento del ONP o AFP; el 9% correspondiente a la Salud se paga al trabajador						
OPERARIO (Topógrafo)				Indemnizac.		Vacaciones
Jornal (*)	71.80	6 días	430.80	diario	10.77	7.18
Jornal Dominical	11.97	6 días	71.80	semanal	64.62	43.08
BUC 32 %	22.98	6 días	137.86			
Bon. por Alta Esp. 9%	6.46	6 días	38.77			
Bonif. Por Movilidad	8.00	6 días	48.00			
Total Salarios			727.23	Gratifo.	Ficel. Patri.	Ficel. Navid.
Descuento ONP 13%			88.30	diario	13.68	19.15
Descuento CONAF. 2%			10.05	mensual	410.29	574.40
Pago Neto Semanal			628.88	Total	2872.00	2872.00
Ley N° 30334, Exonera a los gratif. del descuento del ONP o AFP; el 9% correspondiente a la Salud se paga al trabajador						
Admisión Escolar por cada hijo			HORAS EXTRAS			
Diario	Mensual		Simple	80%	100%	Indemniz.
5.98	179.50		8.98	14.36	17.95	1.35

(*) El Jornal Básico de los operarios altamente especializados que se señalan en la presente tabla, es referencial, ya que este tipo de trabajadores tienen un Jornal Básico mejorado superior al operario civil por su alta especialización y por el tipo de obra donde se encuentran laborando.