FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TESIS

LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA "ECOINSA" SAC, TRUJILLO, 2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

Autora:
Bach. Urbina Romero Jessenia Elizabhet
https://orcid.org/0000-0002-3270-9271

Asesor:
Mg. Chapoñan Ramirez Edgard
https://orcid.org/0000-0001-7098-5755

Línea de investigación:
Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú
2022

Aprobación del jurado

TITULO:

LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA "ECOINSA" SAC, TRUJILLO, 2021

_____

Bach. Urbina Romero Jessenia Elizabhet

AUTOR

_____

Dra. Cabrera Sanchez Mariluz Amalia

PRESIDENTE DE JURADO

_____

Mg. Rios Cubas Martin Alexander

SECRETARIO DE JURADO

_____

Mg. Hernandez Teran Saul

VOCAL DE JURADO

_____

Mg. CPC Suarez Santa Cruz Liliana

ASESOR DE TESIS

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a:

A mis hijos, Fernando, Sergio y Kate que son la razón de mi vida y mi complemento perfecto; que, con su amor incondicional, con su sola compañía me dan el soporte que necesito en todo momento sin dejarme desfallecer.

A mis queridos padres Fanny y Manuel por todo su amor, valores y principios que me han inculcado.

A mi esposo Richards por estar conmigo en todo momento y nunca soltarme la mano e impulsarme a cumplir mis sueños.

A mis queridas hermanas Stephanny y Danuska y a toda mi familia que son personas muy especiales y siempre los tengo presentes en mi corazón.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios, en primer lugar, por haberme dado la vida y permitirme llegar hasta este momento tan importante, por ser quien guía mi camino y me da las fuerzas necesarias para lograr mi más anhelada meta.

Un profundo agradecimiento a mis queridos padres y a mi esposo por ser quienes me han apoyado a lo largo de mi carrera brindándome todo su apoyo incondicional.

Agradezco a mi prestigiosa Universidad Señor de Sipán, a la facultad de Contabilidad, en especial a Mag.CPC. Liliana Suárez Santa Cruz por haber compartido sus valiosos conocimientos y asesorarme para poder culminar mi carrera con éxito.

Finalmente agradezco a la empresa Ecoinsa, por darme todas las facilidades y confiar en mi proceso de investigación y permitirme adquirir experiencia y así poder crecer como profesional.

Resumen

La presente investigación, tuvo por objetivo, determinar en qué medida la formalización laboral, tiene un impacto en la rentabilidad; ello se demostró en base a un alcance de investigación descriptiva, al discernir las dimensiones de la rentabilidad que son impactadas por la formalización laboral (analizando las condiciones laborales en base a un cuestionario y la cobertura del costo total de la planilla formal en base a una guía de revisión documental del impacto), como es el caso del rendimiento de los activos y el margen de beneficio, haciendo uso de guías de revisión documental. De la investigación se concluyó que, la utilidad promedio anual, se incrementa en S/ 61.421,50, dado el control o mitigación de las contingencias laborales (ahorro promedio anual por multas S/ 18.431,78); el sustento de una estructura real de los costos correspondientes a la actividad empresarial, al reducir la base imponible, pagando menos impuesto a la renta (ahorro promedio anual de S/ 82.530,43); y fundamentalmente, al mejorarse la condición salarial, al responder a una expectativa mayor a la seguridad o mitigación de riesgos, en respuesta a un aspecto sociocultural que termina por arraigarse en las empresas, al buscar el bienestar individual o familiar momentáneo, siendo esta situación, lo que termina por motivarlos, tal es así que, ante el incremento promedio anual del salario de S/ 69.131,67, se esperaría un incremento en la producción de S/ 29.590,96.

Palabras Clave: Rendimiento de los activos, capital humano, percepción de riesgo y formalización laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine to what extent labor formalization has an impact on profitability; this will be based on a descriptive research scope, by discerning the dimensions of profitability that are impacted by labor formalization (analyzing working conditions based on a questionnaire and coverage of the total cost of the formal payroll based on a impact document review guide), as is the case of return on assets and profit margin, making use of document review guides. From the investigation it was concluded that the average annual profit increases by S/ 61,421.50, given the control or mitigation of labor contingencies (average annual savings due to fines S/ 18,431.78); the support of a real structure of the costs corresponding to the business activity, by reducing the tax base, paying less income tax (average annual savings of S/ 82,530.43); and especially, by improving the salary condition, by responding to a greater expectation of safety or risk mitigation, in response to a sociocultural aspect that ends up taking root in companies, by seeking momentary individual or family well-being, this situation being, which ends up motivating them, so much so that, given the average annual salary increase of S/ 69,131.67, an increase in production of S/ 29,590.96 would be expected.

Keywords: Return on assets, human capital, risk perception and labor formalization.

Índice de contenido

Aprobación del jurado ii
Dedicatoria iii
Agradecimiento iv
Resumen v
Abstract vi
Índice de contenido vii
Índice de tablas viii
Índice de figuras ix
I. INTRODUCCIÓN 10
1.1. Realidad problemática 10
1.2. Trabajos previos 16
1.3. Teorías relacionadas al tema 20
1.4. Formulación del problema 28
1.5. Justificación e importancia del estudio 28
1.6. Hipótesis 29
1.7. Objetivos 30
1.7.1. Objetivo general 30
1.7.2. Objetivos específicos 30
II. MATERIAL Y MÉTODO 30
2.1. Tipo y diseño de investigación 30
2.2. Población y muestra 31
2.3. Operacionalización de variables 33
Tabla 2.2 33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 34
2.5. Procedimientos de análisis de datos 34
2.6. Aspectos éticos 35
2.7. Criterios de rigor científico 35
III. RESULTADOS 36
3.1. Tablas y Figuras 36
3.1.1. Rentabilidad de la empresa Ecoinsa, según sea la relación entre la rentabilidad económica y la financiera: 36
3.1.2. Formalización laboral de los trabajadores según la percepción de las condiciones laborales, la cobertura del personal y del costo en la planilla: 43
3.1.3. Efecto de la formalización laboral en la rentabilidad de la empresa Ecoinsa. 53
3.2. Discusión de resultados 56
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 61
REFERENCIAS 64
ANEXOS 67

Índice de tablas

Tabla 2.1. Lista de operarios de la empresa Ecoinsa……... 23
Tabla 2.2. Operacionalización de variables……..... 24
Tabla 3.1. Rentabilidad de los activos totales de la empresa…….. 28
Tabla 3.2. Porcentaje de utilidad o pérdida respecto de las ventas……. 29
Tabla 3.3. Capacidad de los activos para generar ventas…… 30
Tabla 3.4. Rentabilidad del patrimonio…….….. 31
Tabla 3.5. Nivel de endeudamiento de la empresa…….. 32
Tabla 3.6. Coste financiero de la deuda……..…… 33
Tabla 3.7. Carga impositiva de la empresa…….…… 34
Tabla 3.8. Distribución de los operarios, según la percepción de garantización de las condiciones laborales salariales y de seguridad y salud de los trabajadores……...…… 35
Tabla 3.9. Distribución de los operarios, según la percepción de la necesidad de disponer de un trabajo y un sueldo, frente a las condiciones laborales de seguridad y salud……. 36
Tabla 3.10. Distribución de los operarios, según la percepción de la necesidad de uso de los elementos de protección personal……. 37
Tabla 3.11. Distribución de los operarios, según la percepción de la necesidad de disponer de cuando menos un sueldo básico frente al sueldo íntegro…….……...…. 38
Tabla 3.12. Distribución de los operarios, según la percepción del sueldo frente al desarrollo profesional……...…… 39
Tabla 3.13. Distribución de los operarios, según la percepción de la implicancia de las condiciones laborales en la productividad…… 40
Tabla 3.14. Distribución de los operarios, según la percepción de las condiciones laborales……..…. 41
Tabla 3.15. Proporción del costo coberturado de la planilla formal y el respectivo incremento salarial que implicaría……..…… 43
Tabla 3.16. Impacto de la formalización laboral en consideración del ahorro hipotético de las multas y el impuesto a la renta…… 46
Tabla 3.17. Impacto de la formalización laboral en la producción de los obreros, según fuente estadística de elasticidad salario y productividad……. 47

Índice de figuras

Figura 3.1. Percepción de las condiciones laborales salariales y de seguridad y salud de los trabajadores……. 35
Figura 3.2. Percepción de la necesidad de disponer de un trabajo y un sueldo, frente a las condiciones laborales de seguridad y salud……. 36
Figura 3.3. Percepción de la necesidad de uso de los elementos de protección personal……... 37
Figura 3.4. Percepción de la necesidad de disponer de cuando menos un sueldo básico frente al sueldo íntegro……...…… 38
Figura 3.5. Percepción del sueldo frente al desarrollo profesional…….…… 39
Figura 3.6. Percepción la implicancia de las condiciones laborales en la productividad……...…… 40
Figura 3.7. Percepción las condiciones laborales…… 41

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Dada la naturaleza riesgosa de la actividad laboral en el sector construcción, resulta indefectible que las empresas de dicho sector, opten por la formalización laboral; toda vez que, esto les permite evitar las contingencias de los costos laborales, dado el marco legal que respalda a la actividad, más aún en un contexto de cumplimiento de protocolos de bioseguridad, distanciamiento físico y social, por el que se está atravesando como consecuencia de la pandemia. Evitar las contingencias laborales, significa para las empresas ejercer una gestión eficiente de la liquidez y rentabilizar el activo principal como es el caso del capital humano, a fin de rentabilizar los activos que estos tienen bajo su cargo, debiendo respaldar ello, sobre la base de un entorno de mercado competitivo (es decir operar en un mercado formal), donde el costo de los recursos humanos representan la sustentabilidad del negocio, siendo que, son estos los que permiten cumplir con los requerimientos de los usuarios o clientes, por lo que deben ser respaldados en una estructura de costos congruentes con las prescripciones de los pactos colectivos.

La informalidad laboral es un fenómeno típico de Latinoamérica y en particular del Perú; de acuerdo con Saldarriaga define a la informalidad como "el conjunto de empresas, trabajadores y actividades que operan fuera del marco legal de la actividad económica" (Saldarriaga, 2017).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), no todos los países brindan una protección social adecuada a los trabajadores del sector construcción, esto "[…] debido a los altos niveles de informalidad, movilidad de la mano de obra, empleo temporal ocasional, subcontratación y mano de obra migrante" (p. 5). La OIT, también afirma que, la modalidad de trabajo, según sea parcial o tiempo completo, resulta determinante en algunos países, puesto que podrían excluir de ciertos beneficios sociales a los trabajadores temporales o estacionales, e inclusive de medio tiempo; además añade que, influyen factores como "[…] el tamaño de las empresas, la duración de la relación laboral, el tiempo de trabajo o los salarios" (p. 5).

Se menciona además que, durante la pandemia de COVID-19, la industria de la construcción en las economías de mercados emergentes ha sido y seguirá siendo perturbada. Los trabajadores de la construcción, muchos de ellos trabajadores migrantes de zonas rurales, siguen enfrentando condiciones de vida inestables (Acolin et al., 2021). En ese sentido, se menciona que, dentro del marco de las políticas nacionales para la formación laboral y el desarrollo de competencias en los países de mercados emergentes, el sector de la construcción ha recibido una atención limitada. Por su parte, Umar (2021), señala que, la salud y seguridad de los trabajadores de la construcción es una de las principales preocupaciones de todos los participantes, sin embargo, estas obtienen la menor importancia en muchos países debido a que las organizaciones siguen siendo reacias a gastar dinero en cuestiones que no surja de forma regular.

De acuerdo con el estudio realizado por Martínez (2015), en España, el sector construcción es uno de los sectores más afectados con la tasa de accidentes; el autor expone que, esta situación se explicaría por el factor sociocultural, aduciendo que, existen comportamientos de los trabajadores según la percepción del riesgo o peligro, que vienen siendo retroalimentados por la sociedad en general, siendo que, ya se encuentran arraigados en las empresas, destacándose el riesgo de la reputación, al manifestar temeridad o cobardía, lo que podría afectar sus vínculos sociales entre los trabajadores. Esta situación, en definitiva pone en riesgo la sustentabilidad del negocio, siendo que, muchas empresas, se escudan en tal comportamiento, cayendo así en la informalidad, lo que en definitiva, termina por repercutir en su rentabilidad, al generarse las multas y costos laborales por falta de seguridad o prevención de los riesgos laborales.

De acuerdo con Fonseca (2015), en un estudio de caso de la ciudad de Bogota, Colombia, existe una alto nivel de informalidad en el departamento de Arauca; no obstante, dado el marco legal existente en materia de control del riesgo laboral (siendo que, el estado garantiza la seguridad y estabilidad de la mano de obra de dicho sector), las empresas se ven obligadas, dado el alto costo laboral que se generaría, de omitirse la normativa establecida (como por ejemplo la obligación de implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST). Sin embargo, frente a dicha situación, es un hecho que, las pequeñas empresas que trabajan en la informalidad

se ven excluidas, dada la imposibilidad de cubrir los altos costos laborales que representa la seguridad laboral, conllevándolas a mantenerse en la informalidad.

Del estudio realizado por la Cámara Peruana de la Construcción (Capeco, 2018) en su Informe Económico de la Construcción (IEC); se deduce que, un aspecto fundamental que se constituye en base de un entorno de mercado competitivo del sector construcción, es el respeto a los pactos colectivos, pues esto garantiza cubrir los costos laborales incluyendo todos los beneficios sociales, sin perjudicar la rentabilidad del proyecto, por lo que amerita ser contemplado de forma minuciosa en los presupuestos de las contrataciones públicas. No obstante a ello, la realidad no es congruente con tal necesidad base, un indicio de ello, fueron los resultados no esperados para el periodo 2017, habiéndose registrado un crecimiento de 2,64% muy por debajo del 5,95% esperado.

La situación antes expuesta se constituye en desencadenante de la calidad laboral y productividad de las empresas constructoras, puesto que, termina por generar altos costos por las tasas de accidentabilidad y las penalidades o multas que deben asumir (Falcón, 2016), por ende, termina por impactar en la rentabilidad. Al respecto, de Acolin et al. (2021), se deduce que, un aspecto que debe cubrir los beneficios sociales, es la mano de obra calificada, siendo esto vital para la industria de la construcción porque afecta la productividad, el precio y la calidad. Teniendo en cuenta el crecimiento proyectado de la demanda de construcción en las economías en rápida urbanización y los signos actuales de escasez de mano de obra en muchos países, la promoción de la mano de obra en la construcción es un área que merece más atención por parte de los sectores público, privado y como tema de interés social. De acuerdo con Capeco, citado por Falcón (2016), el 70 % de la actividad de construcción en la ciudad de Lima es informal, lo que agrava las características antes señaladas. Bajo un contexto informal, por lo general, el trabajador labora bajo condiciones exigentes y con escaso control de las condiciones de seguridad, teniendo que cubrir una fuerte carga laboral.

En el periodo 2020, según Capeco, la actividad formal en el sector construcción tubo un retroceso del 25%, en el último trimestre del periodo 2019, explicable por el incremento de la actividad informal (El Peruano, 2020); así mismo afirma que, ello es una

consecuencia de la paralización drástica de las obras como consecuencia de la pandemia (El Peruano, 2020).

Según informe de Capeco (2021), el Secretario General adjunto de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), Luis Villanueva Carbajal, afirmó que, "La informalidad laboral existe incluso en las obras de construcción civil formalmente establecidas" (Párr. 1); señalo además que, es necesario que las actividades competentes, como la SUNAFIL, desempeñen su función fiscalizadora, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores, y no se afecte aspectos como el salario, y la seguridad laboral en general (Capeco, 2021).

En cuanto a tasas de accidentabilidad se refiere en el mencionado sector, es de citar el caso del accidente de caída de altura que sufrió un obrero, suscitado el 09 de enero de 2018 en la provincia de Tacna; la consecuencia para la constructora podría ser una multa que alcanzaría los S/. 250.000,00 de acuerdo con el Director de Trabajo y Promoción del Empleo, Germán Valdez Copaja, siendo que no dotó los implementos de seguridad al obrero; el citado Director, precisa además que en el 2017 se presentaron 200 accidentes, de los cuales el 50% corresponde al sector construcción (Diario Correo, 2018).

Un aspecto importante que señala Falcón (2016), es que el problema de la informalidad laboral, se explica tanto por el desinterés de las empresas como del personal, al no atribuirles mayor importancia que, la de cumplir la ley, mas no la de prevenir accidentes o salvaguardar la salud del trabajador. Particularmente las empresas consideran a la formalización laboral, como costo no sustentable de las necesidades reales que demanda el mercado (acentuándose ello, en un contexto de necesidad por parte de los trabajadores), mas no consideran el impacto que tiene en la productividad.

No obstante, a lo anterior, del estudio de García y Tantalean (2013), es preciso tener en cuenta que, el personal, solo genera la productividad esperada, siempre que se considere la naturaleza de la actividad de construcción civil, por lo que, requiere la consideración de aspectos claves, tales como: "la necesidad de especialización, capacitación y habilitación, el desplazamiento o la ubicación relativa y el tiempo de duración de los

servicios” (p. 64). La necesidad de capacitación particularmente es notable, así lo dejó saber el Presidente del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (Sencico), según el diario Gestión (2017), afirmándose que, el 70% de trabajadores del sector construcción civil no presenta capacitación, ni certificación, lo cual impacta notable en la calidad de los proyectos u obras que se ejecutan en todo el país; esta situación que se empeora en un contexto de pandemia, prueba de ello, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), “[…], recibió un total de 1,318 denuncias de parte de trabajadores de construcción civil” (Sunafil, 2020).

La Región La Libertad, particularmente la ciudad de Trujillo, no es la excepción en cuanto a la informalidad laboral se refiere; así se tiene que, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el 2016, el índice de informalidad laboral fue de 72,4%; particularmente en el sector construcción, esta situación se deja notar, según lo afirmado por el Secretario Técnico del Consejo Regional de Salud y Seguridad en el Trabajo, Otto Vargas, quien afirmaba que, no se cumple con las garantías de seguridad que requiere los obreros, así mismo no se les brinda las capacitaciones requeridas, según la naturaleza de la actividad (Soltv, 2016); esta situación también se explicaría, dada la existencia de seudogremios, según lo dejó notar el Secretario Regional de Construcción Civil, al afirmar que solo existía un solo gremio sindical afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) (La República, 2016).

En la empresa objeto de estudio, es observable la informalidad con la que se viene operando desde hace 7 años, toda vez que, aun cuando el valor medio de las obras superan las 50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), requeridas para calificar dentro del régimen laboral de construcción civil, no se estarían contemplando las remuneraciones en concordancia con los convenios colectivos. La situación particular de la empresa se explica dado el enfoque errado que se tiene del costo que significa el personal; tal es así que, es considerado como un gasto, más que como un costo sustentable de la estructura del negocio, optando por trabajar con operarios fuera de planilla, a quienes se le mantiene según necesidad, prefiriendo pagar una remuneración baja aun a costa de la alta rotación del personal (dada la poca o nula seguridad laboral que se ofrece). Esta percepción o enfoque errado del principal activo de toda empresa,

que viene caracterizando a Ecoinsa, la conlleva a disponer de una plantilla que no respalda una estructura organizacional sustentable, observándose deficiencias en la atención logística, comercial y de capacidad operativa de la empresa; lo que naturalmente se explica por las deficiencias en la capacidad directiva para gestionar la liquidez y rentabilizar el activo principal, como es el caso de los recursos humanos.

En un contexto de pandemia esta caracterización de deficiencia o enfoque errado de la gestión de los recursos humanos se acentuó, dada la paralización masiva de obras, lo que impactó notablemente en pérdidas, al tener que responder a contratos rígidos con entidades públicas (Sedalib, Iren, HBT, Hospital Regional, etc.), estando imposibilitado para actualizar los costos; sumándose el incremento de los costos de construcción al tener que cumplir los protocolos de bioseguridad, lo cual afectó notablemente la capacidad de producción, por los aforos (teniendo que trabajar con el 50% a 60% de los obreros, lo que habría conllevado a incrementar los costos por horas extras o trabajo nocturno); y las contingencias por los contagios del personal que se tuvo que asumir de forma privada, dada la ausencia de cobertura de los beneficios social o seguros de salud. Todo ello, habría conllevado a escatimar aún más los costos por mano de obra, lo que repercute en una alta rotación del personal, y por ende en la capacidad operativa para responder a una demanda de obra, conllevando a pérdidas notables, por la ejecución de penalidades, al no cumplir con los plazos prescritos (caso de la obra de remodelación del Área de Neonatología del Hospital Belén de Trujillo, periodo 2019, descontándose un 3% del valor del contrato; y de la obra de Mantenimiento de Áreas de Cloración en Sedalib S.A., Trujillo, periodo 2020, habiéndose perdido la carta fianza).

Por la naturaleza misma de la empresa en el que el personal está en constante movilización de proyecto en proyecto limita en gran proporción la capacidad de aprendizaje del personal. Donde también se da que terminado el proyecto todo el personal o parte del mismo se traslada a otro lugar para ejecución de un nuevo proyecto. Orientándonos a la ejecución de un proyecto de edificaciones se da la siguiente secuencia general de actividades:

a) **Planificación:** Se distribuyen funciones financieras, administrativas y de ejecución constructiva. Que se supervisarán de inicio a final de cada obra (Respetando las Especificaciones Técnicas brindadas por el cliente en cada proyecto).

b) **Trabajos previos:** Se habilita área de obra a utilizar incluyendo limpieza. Armado de caseta para almacenar materiales.

c) **Cimentación y/o instalaciones:** Excavación para cimentación de obras, instalación de desagüe, agua (red principal).

d) **Implantación de estructura:** Se arma el esqueleto de la obra reforzando áreas mediante encofrado de columnas, vaciado de lozas, que puede ser guiada virtual o físicamente (planos).

e) **Levantamiento de paredes:** Se realiza mediante bloques de ladrillo, estructuras metálicas o drywall.

f) **Instalaciones adicionales:** Agua potable, iluminación, fibra óptica y ventilación.

g) **Enlucido/cielo raso:** Enlucido de paredes y techo.

h) **Revestimiento:** Colocación de cerámicas en paredes y/o pisos.

i) **Acabados:** Colocación de cerrajería, puertas, ventanas, muebles, piezas sanitarias y eléctricas.

j) **Presentación de documentación final:** Los encargos entregan obra mediante acta de conformidad, luego se realizan documentos contables para que procedan con la liquidación de la obra.

1.2. Trabajos previos

Internacional

Méndez (2014), en su artículo de investigación, titulado "Plusvalía, salario real y eficiencia del trabajo en el sector manufacturero en Colombia", enfocado en la industria manufacturera de Colombia, un total de 61 grupos industriales, de la encuesta anual manufacturera; de las cuales se obtuvo los datos panel, a fin de realizar un análisis longitudinal, desde el 2000 al 2011, haciendo uso de una función de producción aumentada en salarios. De las conclusiones, es factible resaltar las siguientes: existe una relación positiva entre el salario y la productividad ("[…] un incremento del 1 % en los salarios de los obreros y operarios aumenta la producción en un 0,12%" (p. 61)), explicable, toda vez que, el salario se constituye en la base del bienestar individual y familiar, lo que en definitiva hace que, los trabajadores se esfuercen en la medida que se contribuya el esfuerzo, sobre la base de una percepción de salario justo.

Fonseca y Sarmiento (2015), en su investigación titulada "Efecto financiero de la formalización laboral: estudio de caso para la empresa Cons Tru Cas SAS del sector de la construcción en el departamento de Arauca, Arauca", realizada en la ciudad de Bogotá y presentada a la Universidad de Salle, a fin de optar al título de Finanzas y Comercio Internacional. La investigación se desarrolló bajo un enfoque de estudio de casos, aplicándose entrevistas (orientadas a verificar las perspectivas del empresario y del área contable respecto de la importancia del recurso humano y del gasto que pudiera significar, entre otros aspectos como la viabilidad de formalizar teniendo en cuenta la experiencia de la empresa) y de guías de revisión documental (a fin de levantar datos de los estados financieros y de los registros de costos).

De la investigación se concluyó que, el riesgo financiero que pudiera significar la formalización laboral en el sector construcción, no es comparable con los costos legales que generaría una situación contraria, dada el alto riesgo de la actividad laboral que representa el sector (por lo que, viene siendo altamente salvaguardada por el estado colombiano, como por ejemplo la obligación de implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST).

Martínez (2015), en su investigación titulada "Riesgos laborales en la construcción. Un análisis sociocultural", realizada en la comunidad Valenciana (España) y publicada en la revista Universitas; la investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, teniendo como muestra a seis obras de construcción, en quienes se realizó un trabajo de campo etnográfico (haciendo uso de técnicas de observación y de entrevista abierta, buscando diferenciar los *emic* de lo *etic*); así mismo se hizo uso de técnicas cuantitativas (aplicación de encuestas y entrevistas estructuradas).

De las conclusiones o reflexiones finales arribadas en la investigación, es de resaltar que, existen causas socioculturales que definen el comportamiento de los trabajadores y que terminan por arraigarse en las empresas, configurándose un trabajo desprovisto de elementos de seguridad, orientado tan solo al cumplimiento de las tareas sobre la base del azar sin prevención alguna, lo que termina por impactar en la salud de los trabajadores y en la rentabilidad de las empresas, dada la existencia de multas. Este comportamiento permite deducir que, muchas empresas se escudan en tal comportamiento para ejercer una actividad informal, sin formalización laboral.

Benítez (2020) en su investigación “Análisis del impacto del COVID-19 en el sector de la construcción e inmobiliario en la ciudad de Ibarra” propuso determinar el efecto inducido por la pandemia en el área de la construcción. Basado en una metodología de revisión documental de los costos y entrevistas aplicadas a los trabajadores. De la investigación se concluyó que, el 90% de los encuestados sufrió alarmantes pérdidas económicas, así como también, el 50% fueron desempleados a causa de la pandemia; particularmente el sector construcción en Ecuador, sufrió una pérdida estimada de aproximadamente entre 800 y 900 millones de dólares a consecuencia de la pandemia COVID-19, asimismo, hubo un aproximado de 61 800 despidos laborales; sin embargo, en la misma fecha se originaron contratos nuevos, de alrededor de 26.990, obteniendo como resultado un balance negativo de 34.810 desempleados.

Nacional

Sánchez (2013), en su tesis titulada “impacto fiscal tributario y sus efectos en la rentabilidad y liquidez para la empresa constructora ABC, Lambayeque 2013”, presentada a la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, a fin de optar al título de Contador Público; la misma que fue desarrollada bajo un diseño no experimental transaccional, orientada hacia el estudio de registros contables de costos y/o gastos, analizándose las cuentas 60, 63 y 65, deduciéndose el uso de guía de revisión documental como instrumentos.

De las conclusiones arribadas en la investigación, se deduce que; en definitiva el aspecto fiscal, se constituye en una amenaza para las empresas del sector construcción que afecta la liquidez y por ende termina afectando la rentabilidad (vale precisar que, al no disponer de la liquidez necesaria, no es factible cubrir obligaciones como las del personal, por lo que muchas veces se ven obligadas a caer en informalidad), toda vez que, la ley del impuesto a la renta no contempla la deducción de gastos reales y necesarios, pero que dada la naturaleza de las actividades no es factible sustentarlos con comprobantes fehacientes, por lo que no se pueden contabilizar.

Bocanegra (2020) en su investigación "Desempeño de la Rentabilidad de la Industria Inmobiliaria durante la Pandemia de COVID-19 en Lima en 2020" tuvo como objetivo determinar la rentabilidad de la industria inmobiliaria durante la pandemia de COVID-19 en Lima. La importancia de esta investigación, radicó en comprender el impacto de

la pandemia en la rentabilidad de las empresas inmobiliarias. La metodología se basó en un tipo de investigación, con un diseño no experimental y nivel descriptivo, utilizando tecnología de recopilación de datos respecto de los estados financieros de las dos empresas, se comparó el desempeño de la rentabilidad durante 2018-2019 y 2020. Los resultados obtenidos no fueron los esperados, ya que se obtuvieron ROA y ROE negativos durante el año de estudio. Se concluye que, debido a la desaceleración de la industria a causa de la pandemia COVID-19, la rentabilidad no fue la esperada; lo que se constituye en desencadenante, dada la baja en la liquidez, acentuándose el problema cuando las empresas buscan endeudarse sin ninguna estrategia sustentable, pues ello conllevaría al consumo de los activos, al no lograrse el rendimiento esperado para cubrir el efecto del endeudamiento.

Regional

Cueva (2018) en su investigación titulada "La formalización laboral y su efecto en la situación económica y financiera de la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria S.A.C. Trujillo, año 2017", realizada en la ciudad de Trujillo y presentada a la Universidad Cesar Vallejo, a fin de optar al título de Contador Público. La investigación, fue desarrollada en base a un diseño descriptivo no experimental, haciendo uso de técnicas como, la entrevista (dirigida al Gerente General), y el análisis documental del costo que representan las planillas formales e informales, determinando el impacto según el ahorro en multas, en pagos de impuesto a la renta y según el ingreso por el incremento proyectado de la producción.

De la investigación se deduce que; es la inexistencia de políticas de crecimiento, productividad y formalización laboral sustentado en la gestión eficiente del activo intangible como es el caso de la capital humano, lo que no le permite a las empresas responder a los costos laborales de la planilla formal (añadiendo que, es esta parte inherente de la naturaleza de la actividad del sector construcción); siendo que, esto se constituye en desencadenante del rendimiento de los principales activos, lo que se ve reflejado en las ventas y por ende se ve afectada la liquidez.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Régimen laboral de construcción civil

ENTRELÍNEAS S.R.L (s.f) nos dice que, según lo que señala el Tribunal Constitucional, el régimen laboral de los trabajadores de construcción civil responde a la característica de eventualidad de las labores y la alta rotación de los trabajadores entre diferentes tipos de labores. Así mismo según Villa (2015), ello se sustenta, puesto que la labor realizada no es continua, dura mientras se ejecuta la obra, dependiendo sobre todo de la naturaleza de esta, y de otro lado, por lo general no existe un lugar fijo donde se realicen las actividades de construcción.

Según ENTRELÍNEAS S.R.L citado por Villa (2015) es importante señalar que el régimen laboral de la actividad privada se presenta en dos vías:

a) Vía Supletoria. - Se aplica el régimen laboral común, aplicable a todos los sectores privados en general, y se realiza un contrato individual o colectivo entre empleadores y trabajadores. Las remuneración se determinan según el jornal, a destajo, por productividad, por tarea u otra modalidad.

b) Vía de Exclusión. - Es este el régimen aplicable al sector de construcción civil, está regulado por el decreto legislativo N° 727, Ley de fomento de la inversión privada de la construcción, el cual excluye al trabajador que, si bien se encuentran dentro de las actividades de construcción, pero las condiciones, características de la obra, lo excluyen:

- Empresa constructora cuyo monto de ejecución de la obra es menor o igual a las 50 UIT. En el caso de la ejecución de un conjunto de obras, para determinar si queda excluida o no, se tomará el costo individual de cada obra.
- Personas naturales, cuyo monto de ejecución de sus propias viviendas, sea menor o igual a las 50 UIT. El monto se determinará según el gasto en mano de obra y materiales.

La formalización laboral

Lograr la formalización laboral implica considerar múltiples dimensiones, a fin de establecer políticas en las que, estén implicados distintos actores que operen de forma

coordinada. De ahí que, la formalización laboral puede ser impulsada de una u otra forma, según las características de cada país. En consideración de ello, la informalidad o formalidad de un país determinado debe estar establecido de manera práctica y "no teórica", acorde a las circunstancias (Chaclatana, 2016).

Al respecto, Bacchetta, Ernst, Bustamante (2009) afirman que, la informalidad debe ser abordada, al combinar políticas de crecimiento y de formalización. Lo anterior, solo es factible lograr, si se dispone de una gestión sustentable del talento humano; solo así se logra, crear, diseñar, innovar y producir los bienes y servicios; sobre la base de una gestión de calidad, de un soporte logístico sustentable, y una asignación efectiva de los recursos económicos financieros; logrando sustentar ello en una visión, misión, objetivos y estrategias organizacionales. La formalización laboral se sustenta en una relación sustentable entre la organización y sus colaboradores.

Razones para la formalización laboral

Existen diversas opiniones respecto a razones para la formalización laboral como es el caso de Lozano y Tenorio, quienes citan a Chiavenato (2009), según el cual:

Tanto las personas o colaboradores, así como las organizaciones dependen entre sí; para los primeros, las organizaciones representan una forma segura y sin complicaciones para disponer de un ingreso fijo, y así alcanzar sus objetivos personales en el mínimo tiempo; de otro lado, para las organizaciones, el recurso humano representa un gran valor; pues son ellos los que representan la imagen corporativa y son ellos los que definen su producto o servicio. De ahí que es necesario formalizar la relación.

La formalidad en el ámbito laboral permite atender el recurso humano como algo difícilmente remplazable y por tanto algo preciado para la institución a la que representa, evitando a su vez la constante rotación con personal novato e inexperto el cual pueda ocasionar que los trabajos se realicen con menor eficacia y lentitud, de esta manera al tener personal experto y estable permite explotar e innovar sus talentos, manifestándolo mediante la calidad del producto lo cual genera eficacia traducida en ganancias para la institución (Lozano y Tenorio, 2015).

En particular para el caso del sector construcción, dicho enfoque garantiza la mitigación de los riesgos, siendo que, según Martínez (2015), el sector se caracteriza por elevados

índices de siniestralidad, observables en diferentes actividades, como "[…] los movimientos de tierra, la cimentación, la construcción de las estructuras (que incluyan encofrados, trabajos con ferralla y con hormigón), los cerramientos, las cubiertas, los acabados y las instalaciones (fontanería, calefacción, electricidad, et.) (p. 68).

Según Capeco (2018), del Informe de informalidad en el sector construcción, se deduce que, los altos índices de siniestralidad o el nivel de riesgo a los que están expuestos los trabajadores del sector de construcción civil y de las relacionadas (incluyendo la provisión de materiales de construcción), están asociadas a la informalidad, manifiesto en el alto nivel de incumplimiento de las prestaciones sociales, las normas de seguridad y ambientales. Según la citada institución, sostiene que, entre las medidas de prevención, se debe ejercer la supervisión del cumplimiento íntegro del presupuesto de la mano de obra en las contrataciones públicas, en cumplimiento a los salarios establecidos en los pactos colectivos; así mismo, es fundamental el desarrollo de una estrategia integral para luchar contra la explotación, mal trato al trabajador en obra o exposición ante un inminente peligro, lo que debe respaldarse en acciones policiales, judiciales, administrativas, sociales y urbanas.

Debido a que, en el ámbito de la construcción de obras civiles, se consta de diversas y sucesivas fases u etapas, las cuales deben de cumplirse en sus tiempos establecidos, lo cual hace necesario contar con personal estable y experto, que contribuya no solo a concluir en trabajo de calidad sino también a darle constancia al proceso constructivo, para lo cual la formalización y estabilidad que la institución pueda brindarle al recurso humano es fundamental. (Martínez, 2015).

Rentabilidad

Según Sánchez (2002), se define como, el rendimiento que producen los capitales o activos en un determinado periodo de tiempo; lo que implica la comparación entre la ganancia generada y los recursos utilizados para obtenerla; siendo factible así, evaluar diferentes alternativas, según sea la eficiencia de tales recursos utilizados. (p. 2).

Por su parte, Gitman (2012), comenta que, la medición de la rentabilidad, también permite a los analistas tener una idea de la calidad de las ventas, al verificar la ganancia

que se genera ante cierto nivel de ventas, así como ante cierto nivel de activos o de la inversión de los accionistas. El autor sostiene que, las utilidades, juegan un papel fundamental para atraer capital externo; de ahí que, los dueños, los acreedores y la administración, deben enfocarse en lograr el incremento de las utilidades dada la importancia atribuible por el mercado.

Para Ccaccya (2015) la rentabilidad, se asocia con toda actividad económica, en la que se movilizan diversos recursos, tales como materiales, humanos, tecnológicos y financieros, orientados a obtener ciertos resultados; determinándose la rentabilidad, de la relación entre los resultados o beneficios, y el valor de los recursos utilizados para generar dichos beneficios. Siendo preciso indicar que, la capacidad para generar las utilidades dependerá de la capacidad de gestión de tales recursos o activos en la ejecución de las operaciones, financiados ya sea con recursos propios y/o de terceros (deudas), dicha decisión de financiamiento, sustentada bajo algún costo de oportunidad, dado el principio de la escasez de recursos.

En el ámbito de la construcción, la rentabilidad juega un papel importante en la toma de decisiones, referente a los riesgos que esta pueda asumir frente a posibles problemas que puedan generarse por eventuales retrasos; dándole a la empresa mayor competitividad al hacerse de un buen nombre por su experiencia, capacidad, eficiencia, y productividad ante los riegos, así como su capacidad financiera. (Gitman, 2012).

Factores determinantes de la rentabilidad

Conforme a distintas investigaciones realizadas sobre todo en Estados unidos, se demostró que las principales estrategias que conducirán a la obtención de una mayor utilidad, y en consecuencia de una mayor rentabilidad de la inversión, es el incremento de la calidad y la reducción de los costos (Csaccya, 2015).

Rentabilidad económica

Medida de la capacidad de la empresa para generar rendimientos a partir de los capitales invertidos y los recursos que dispone, excluyendo el financiamiento o gasto financiero, obteniéndose así una medida de la eficacia de los gestores de la empresa, para generar ganancia con los recursos propios. (Amondarain y Zubiaur, 2013).

Autores como Contreras (2006), definen la rentabilidad económica como, la relación entre la utilidad antes de intereses e impuestos y el total de activos invertidos en el negocio, sin considerar los ingresos y egresos extraordinarios y la carga financiera en general para obtener dicha rentabilidad.

Calculo de rentabilidad económica

El cálculo de la rentabilidad económica, se puede realizar de distintas maneras a la hora de definir un indicador, como concepto de resultados y conceptos de inversión relacionados entre sí mismos. El resultado está relacionado con la utilidad neta y la inversión está relacionado con el activo total en su estado medio (Sánchez, 2002).

$$Rendimiento\ de\ Activos\ (ROE) = \frac{Utilidad\ Neta}{Activos\ totales}$$

Fuente: (Leiceaga y Hernández, 2009).

Por tanto, el resultado previo a los impuestos e intereses se identifica como producto del ejercicio, omitiendo los gastos financieros resultantes de la financiación con recursos ajenos y excluyendo el impuesto al gobierno; al prescindir de gastos producidos por impuestos al gobierno, se busca medir la efectividad de los medios que se emplean con independencia al tipo del impuesto, así que además pueden ser variables según el tipo de sociedad por parte de la empresa. Otros conceptos referentes a resultados a los que se enfrenta habitualmente el activo total para lograr determinar la rentabilidad económica según Sánchez (2002) son: el resultado después de impuestos, más gastos financieros; en el sentido que, si bien se consideran los impuestos, toda vez que, estos se constituyen en un gasto inherente al ejercicio y como tal implica una partida a descontarse, disponiéndose así de una medida real de la rentabilidad; y de otro lado, habría que añadir los costes financieros, toda vez que, el objetivo es comprender la rentabilidad del negocio, asumiendo que los recursos utilizados son propios, sin recurrir al financiamiento (disponiendo así de un punto de comparación para cuando se mida la rentabilidad financiera, debiendo ser esta, igual o mayor); así mismo se excluye los resultados extraordinarios dada su

característica no ordinaria o excepcional, buscando así calcular la rentabilidad de la actividad ordinaria del negocio.

Descomposición de la rentabilidad económica: Como cociente entre los conceptos de resultado e inversión, se puede descomponer al multiplicar el nominador y denominador por las ventas o ingresos, del resultado de dos elementos al margen del beneficio sobre las ventas y la rotación de activo, siendo factible así, profundizar en el análisis de la rentabilidad (Sánchez, 2002).

$$RE = \frac{Resultado}{Activo} = \frac{Resultado}{Ventas}\ x\ \frac{Ventas}{Activo} = Margen\ x\ Rotacion$$

Fuente: (Leiceaga y Hernández, 2009).

Se puede descomponer en rotación y margen:

Rotación: Es la masa del pasivo que mide el riesgo que se corre durante una actividad, midiendo el esfuerzo del inversor. Por tanto la rotación del capital mide la capacidad de generación de ventas del riesgo afrontado o el esfuerzo del inversor. (Massons, 2014).

$$Rotacion = \frac{Ventas}{Activo}$$

Fuente: (Leiceaga y Hernández, 2009)

Margen: Corresponde a comparación porcentual entre el beneficio neto y la cifra de ventas. (Massons, 2014).

$$Margen = \frac{Resultados}{Ventas}$$

Fuente: (Leiceaga y Hernández, 2009).

Rentabilidad financiera

Se centra en la perspectiva financiera de la rentabilidad, la cual será de interés máximo para la empresa y sus accionistas, siendo para los primeros la disposición de un criterio para tomar decisiones sobre el modelo de financiación que implique, una mejora en la rentabilidad de los propios recursos, si bien la decisión puede estar influenciada por otros aspectos de relevancia como la solvencia de la empresa. Para el segundo caso para la toma de decisiones de inversión en la empresa. (Amondarain y Zubiaur, 2013).

Contreras (2006) define la rentabilidad financiera como, el resultado del apalancamiento financiero o *leverage financiero*, resultante de la financiación de la empresa al adquirir un estado de endeudamiento. (p. 22).

Por su parte, Ccaccya (2015) definen la rentabilidad financiera como, una medida de la rentabilidad real de la empresa, por lo cual considera la relación entre el resultado neto y los capitales propios. Este tipo de rentabilidad responde así a una medición real de la rentabilidad de los accionistas o propietarios, a diferencia de la rentabilidad económica que estaría orientada a una medida para tomar una decisión en la estructura de financiamiento del negocio; y de ahí que, es lo que los directivos tienen por meta maximizar en respuesta a los intereses de los propietarios.

Calculo de rentabilidad financiera

Se diferencia de la rentabilidad económica, debido a que en la rentabilidad financiera existen menores divergencias referentes a la expresión de cálculo de la misma, siendo la más habitual:

$$RF = \frac{Resultado\ neto}{Fondos\ Propios\ a\ su\ medio}$$

Fuente: (Leiceaga y Hernández, 2009)

Por tanto, el concepto del resultado la expresión utilizada se refiere a la de utilidad neta, siendo considerando como tal el producto de la formula. Otras definiciones del producto luego de intereses que enfrentan a fondos propios para conseguir rentabilidad financiera, de acuerdo con Sánchez, serían (2002):

Resultante de los impuestos con el fin de medir el rendimiento que puedan temer los fondos propios con independencia del impuesto de sociedades.

Resultante de ordinarias no considerando al efecto del impuesto sobre las sociedades como resultados extraordinarios bajo pretensión de facilitar la comparabilidad inter temporal y entre empresas.

Descomposición de la rentabilidad financiera como productos de factores

De manera similar a la rentabilidad económica., la rentabilidad financiera se descompone como resultado de varios factores; siendo que, la rentabilidad económica, es uno de dichos factores; pues lo que se busca es comprender la rentabilidad real del negocio, partiendo de la rentabilidad de la actividad económica. Así mismo si se pretende introducir como un factor a la rentabilidad económica, la descomposición de la rentabilidad financiera no dependerá exclusivamente de cómo se define el indicador, sino del cómo se haya definido la propia rentabilidad económica (Sánchez, 2002).

Análisis Vertical: Se busca comparar el comportamiento de la magnitud de las partidas que puedan estar representadas en el balance o en una cuenta de resultados, teniendo como base de la comparación una magnitud significativa de ambos estados financieros. (Vidarte, 2013).

Análisis Horizontal: La finalidad es comprender la variación absoluta o relativa que haya sufrido cada partida de los estados financieros de un periodo a otro, según el crecimiento o decrecimiento porcentual (Vidarte, 2013).

La actividad de la construcción en un contexto de pandemia

La industria de la construcción es un área con un nivel relativamente alto de desarrollo integral, tiene los atributos únicos de una baja proporción de administración de la industria, es decir, una gran cantidad de fondos y una gran escala de administración, pero como organización siempre viene con riesgos adheridos a su función; es decir, no puede estar exenta de riesgos de liquidez y quiebra, vale resaltar lo impactante en los costos que podría significar los accidentes (Haro, 2021).

En el contexto de la pandemia actual, y dada la prevalencia de la informalidad en algunas partes del sector construcción; lo que se deja notar, dada la ausencia de formación o capacitación del personal, sumándose los riesgos de seguridad y salud ocupacional; finalmente se materializa en la escasez de mano de obra, dada una mayor rotación laboral (Acolin et al., 2021). Según, Ur et al. (2021) señala que los proyectos de construcción se han vuelto más difíciles y complejos debido a la presencia de muchos

factores críticos de éxito, pues, la llegada de la pandemia COVID-19 ha afectado el desempeño de varios factores de éxito, incluidos la planificación, ejecución, comunicación, factores económicos, sociales, políticos y tecnológicos, siendo el más crítico de todos los factores la salud y la seguridad de los trabajadores de la construcción. En ese sentido, de acuerdo con la OIT (2021), el acceso a la protección social, incluidas la sanidad y la seguridad de los ingresos, así como al apoyo para la aplicación de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) son algunas de las soluciones para mitigar los efectos negativos de la pandemia en la fuerza laboral de la construcción. De Cifuentes (2021), se deduce que, las medidas de SST se constituye en una herramienta para interrumpir el curso evolutivo de los incidentes, lo que significa crear la capacidad de anticipación, detección y de permanecer seguros en condiciones cambiantes de alto o de bajo riesgo.

No obstante, las empresas de construcción informales por lo general no tienen la capacidad para ofrecer las condiciones de trabajo seguro, compitiendo de forma desleal con las empresas formales, afectando así la viabilidad financiera a largo plazo del sistema tributario nacional y desde luego, afectando la seguridad social, ya que su aporte es nulo. Las empresas informales, es casi seguro que se caracterizan por una baja productividad, ausencia de ahorro e inversión y una acumulación de capital irrelevante o irrisorio, lo que las hace vulnerables a los riesgos y crisis como la ocasionada por una pandemia (OIT, 2021).

1.4. Formulación del problema

¿En qué medida, la formalización laboral tiene un impacto en la rentabilidad de la empresa “ECOINSA” SAC, Trujillo, 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio

De considerarse la presente investigación resultará de gran importancia según los siguientes criterios:

Institucional: Le permitirá a Ecoinsa SAC, comprender la importancia de gestionar adecuadamente el principal activo que posee toda empresa, como es el caso del recurso humano, puesto que le permitirá disponer del respaldo productivo requerido para afrontar de forma competitiva a las necesidades del sector de la construcción civil,

siendo que evitará las contingencias o costos laborales que termina por afectar la rentabilidad, los mismos que no solo se definen por las multas o penalidades, sino también por el ahorro en el impuesto a la renta y el aumento en la producción; así también evitar las contingencias de salud por eventuales contagios con el virus.

Social: En definitiva, es de gran importancia para la sociedad, puesto que garantiza la seguridad y salud del trabajador, al evitar los accidentes y respaldar la sostenibilidad económica, lo que le permitirá mejorar su calidad de vida.

Científico: Las conclusiones a las que se arribaron del estudio particular de la formalización laboral y el impacto en la rentabilidad de la empresa Ecoinsa, sirven de base empírica, para consolidar la teoría existente al respecto, que permita comprender la relación causa efecto entre dichas variables, sobre la base de la comprensión de teorías que concatenan conceptos relacionados con la gestión de la liquidez y la rentabilidad, sobre la base de postulados que consideran fundamental la gestión de los recursos humanos, terminando por comprender dichas relaciones en una situación contextual característica de una pequeña empresa del sector construcción.

Metodológico: Sirve de base para futuros estudios, particularmente al aportar una metodología que permite demostrar el impacto de la formalización laboral en la rentabilidad, considerando como variables claves para demostrar ello, el ahorro de los costos laborales, el incremento de la productividad y el aumento de la demanda o producción.

1.6. Hipótesis

La formalización laboral tiene un impacto en la rentabilidad de la empresa “Ecoinsa” SAC, Trujillo, 2021.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar en qué medida, la formalización laboral tiene un impacto en la rentabilidad de la empresa "Ecoinsa" SAC, Trujillo, 2021.

1.7.2. Objetivos específicos

- Analizar la rentabilidad de la empresa Ecoinsa, según sea la relación entre la rentabilidad económica y la financiera.
- Evaluar la situación laboral de los trabajadores según la percepción de las condiciones laborales salariales y de seguridad y el cumplimiento del Régimen Laboral de Construcción Civil (personal y costo coberturado).
- Identificar los factores influyentes de la formalización laboral en la rentabilidad de la empresa "Ecoinsa" SAC, Trujillo, 2021.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

De acuerdo con el fin que se persigue: Califica como investigación aplicada, toda vez que, se tomaron las bases teóricas, a fin de ser aplicadas a la realidad de la empresa Ecoinsa con respecto al nivel de formalización laboral y la rentabilidad.

Según el carácter de la investigación: Cuantitativa, puesto que, se utilizó indicadores de naturaleza cuantitativa (como datos de costos, cantidades de trabajadores en planilla y ratios de rentabilidad), aun cuando se midieron aspectos de naturaleza cualitativa, pues se utilizó una escala ordinal (percepción de las condiciones laborales).

De acuerdo al nivel de profundidad: Descriptiva, puesto que la investigación se limitó a describir la situación estructural de la formalización laboral y la rentabilidad, sin buscar establecer una relación causa efecto, al no disponerse de estímulo alguno para controlar la causa.

Diseño de investigación:

No experimental, siendo que, no se ejerció manipulación alguna de la realidad problemática, se midió tal cual se venía presentando.

2.2. Población y muestra

Población:

- ✓ Personal de la empresa Ecoinsa (27 trabajadores entre fijos y contratados de ocasión), según se detalla a continuación:

Tabla 2.1.

Lista de operarios de la empresa Ecoinsa

N° de operario	Cargo
1	Asistente Administrativa
2	Contador
3	Abogada
4	Limpieza
5	Supervisor Civil
6	Residente
7	Supervisor Civil
8	Supervisor de Obra
9	Asistente de Obra
10	Pintor
11	Capataz
12	Aseguramiento
13	Operario
14	Chofer
15	Operario
16	Operario
17	Operario
18	Operario
19	Operario
20	Soldador
21	Asistente de Estructuras
22	Supervisor de Servicios
23	Operario
24	Cerrajero
25	Vidriero
26	Operario
27	Maestro

Fuente: Registros de Ecoinsa

- ✓ Registro de las planillas del personal desde el inicio de la actividad empresarial a la fecha.
- ✓ Estados financieros (estado de situación financiera y estado de resultados) desde el inicio de la actividad empresarial a la fecha.

Muestra:

- ✓ La muestra está conformada exclusivamente por el personal obrero, o de obra, excluye al personal administrativo o exclusivo de oficina, y a los profesionales 23 (se excluye a los 7 primeros trabajadores).
- ✓ Registro de las planillas del personal de los últimos 4 años.
- ✓ Estados financieros (estado de situación financiera y estado de resultados) de los últimos 5 años.

2.3. Operacionalización de variables

Tabla 2.2.

Operacionalización de variables

Variable(s)	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Medición	Técnica de recolección de datos
Formalización laboral	[…] es el mecanismo con el cual se garantiza el cumplimiento de los postulados universales del trabajo decente, a través del establecimiento de contratos de trabajo con derechos y deberes claramente definidos tanto para el trabajador como para el empleador, la garantía de condiciones de salud y seguridad para el desarrollo adecuado de la labor y la afiliación a Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar para cubrir las contingencias de la población trabajadora y sus familias (Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social, 2014)	Condiciones laborales	- Percepción de las condiciones generales - Relevancia de la necesidad de disponer de un trabajo y un sueldo, frente a las condiciones laborales de seguridad y salud. - Idiosincrasia del trabajador respecto al riesgo - Necesidad de disponer de cuando menos un sueldo básico, renunciando al beneficio íntegro - Relevancia del sueldo frente al desarrollo profesional - Implicancia de las condiciones laborales en la productividad	Ordinal (escala Likert)	Costo laboral no cubierto (diferencia entre el costo de la planilla formal e informal)
		Proporción de trabajadores en planilla Costo de la planilla	Porcentaje de trabajadores formales Costo laboral no cubierto (diferencia entre el costo de la planilla formal e informal)	Razón	Guía de revisión documental (formato de planillas, según pactos colectivos)
Rentabilidad	Es la medida del rendimiento de los capitales (activos o inversión de los propietarios) utilizados, según la renta o utilidad generada como consecuencia de los medios utilizados para obtenerla (Sánchez (2002) y Gitman (2012))	Resultado o beneficio del negocio Inversión	Utilidad neta Utilidad antes de intereses e impuestos Activo Ventas Patrimonio	Razón	Guía de revisión documental (formato de partidas del ROA y ROE)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Análisis documental / Guía de revisión documental: La técnica se basó en el análisis documental, puesto que los indicadores fueron levantados de la revisión de los registros existentes. El instrumento respectivo se materializó en una guía de revisión documental de las partidas requeridas para el análisis de las ratios de rentabilidad económica y financiera (las fuentes de los datos estuvieron conformados por los estados financieros de la empresa – Anexo 1); y de las planillas formales (de las que se cuantificó el costo real del personal en comparación al que se viene asumiendo – Anexo 2).

Al tratarse de datos exactos (escala de razón), no fue necesario someter a validación la estructura de los formatos

Encuesta / Cuestionario: La técnica se materializó en un cuestionario (Anexo 3), con el cual se midió la percepción de las condiciones laborales por parte de los trabajadores de la empresa Ecoinsa.

El instrumento fue sometido a validación por juicio de expertos (Anexo 4) y se determinó la confiabilidad en base al coeficiente alfa de Cronbach (Anexo 5).

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Para el caso del análisis de la formalización laboral:

Los datos fueron analizados en base al uso de proporciones respecto del personal en planilla en relación al total; así también la proporción que representa el costo que se viene asumiendo respecto del costo de la planilla formal (el análisis se realizó en base al uso de estadígrafos tales como la media, el valor mínimo, máximo y la desviación estándar); de otro lado se analizó la percepción de los trabajadores, cuyos resultados fueron presentados en tablas de frecuencia y gráficos de barra.

Para el caso de la rentabilidad:

Se analizó en base al ratio de rentabilidad económica (ROA) y de sus componentes (rotación de activos y margen de beneficio); así también en base al ratio de

rentabilidad financiera (ROE) y de sus componentes (endeudamiento, efecto de endeudamiento y efecto impositivo).

Respecto del impacto de la formalización laboral en la rentabilidad:
Se analizó sobre la base del ahorro de las multas (como componentes del costo que afectan a la rentabilidad), el incremento de la productividad (sobre la base de una relación de elasticidad entre el salario y el incremento de la producción) y el ahorro del impuesto a la renta.

2.6. Aspectos éticos

Confidencialidad de la información: La información de la empresa, fue utilizada con fines exclusivamente de sustentación de tesis, por lo que se anexó una carta que avala el uso confidencial de la información.

Objetividad: La interpretación de los hechos o sucesos de la realidad, fueron interpretados de forma imparcial, sobre la base de criterios objetivos y válidos, sin prejuicios ni percepciones.

2.7. Criterios de rigor científico

Para el caso de la determinación del impacto de la formalización laboral en la rentabilidad, particularmente el impacto que se determinó sobre la base del incremento de la producción, se utilizó una tasa de elasticidad entre el salario y la producción sobre la base de estudios científicos.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

3.1.1. Rentabilidad de la empresa Ecoinsa, según sea la relación entre la rentabilidad económica y la financiera:

Rentabilidad económica (ROA)

Tabla 3.1.

Rentabilidad de los activos totales de la empresa

Periodos	Partidas	Monto (S/)	Coeficiente
2017	UAII	33.224,00	10,41%
	Activos	319.128,00	
2018	UAII	67.222,00	13,18%
	Activos	509.889,00	
2019	UAII	31.523,00	6,00%
	Activos	525.650,00	
2020	UAII	34.682,00	5,89%
	Activos	588.456,00	
2021	UAII	45.563,00	7,64%
	Activos	596.354,00	

Fuente: Estado de ganancias y/o pérdidas (Anexo 6) y estado de situación financiera (Anexo 7)

En la Tabla 3.1, se observa que, en el caso la empresa hubiera optado por financiar la actividad con recursos propios, la rentabilidad económica o ROA, en los últimos cinco años hubiera oscilado desde 5,89% a 13,18%; siendo notable la afectación en los periodos picos de la pandemia, habiendo alcanzado los activos una rentabilidad de 6,00% y 5,89% en el 2019 y 2020 respectivamente, recuperándose levemente en el último año, alcanzando una rentabilidad de 7,64%.

Los resultados, se explican específicamente, dada la gestión de la estructura de costos (margen de beneficio) y el rendimiento o capacidad de los activos para generar ventas (rotación de activos):

✓ **Margen de beneficio**

Tabla 3.2.

Porcentaje de utilidad o pérdida respecto de las ventas

Periodos	Partidas	Monto (S/)	Coeficiente
2017	UAII	33.224,00	7,07%
	Ventas	470.111,00	
2018	UAII	67.222,00	6,92%
	Ventas	971.633,00	
2019	UAII	31.523,00	5,57%
	Ventas	565.871,00	
2020	UAII	34.682,00	5,10%
	Ventas	680.342,00	
2021	UAII	45.563,00	6,36%
	Ventas	716.387,00	

Fuente: Estado de ganancias y/o pérdidas (Anexo 6)

En la Tabla 3.2, se observa que, el margen de beneficio presenta un comportamiento similar a la rentabilidad económica (salvo porque, la tendencia a la baja, se da, desde el 2018 con un margen de 6,92%, manteniéndose la baja en los años pico de la pandemia, con márgenes de 5,57% y 5,10% respectivamente), lo que hace que sea el determinante; es decir, la gestión de los recursos, particularmente los recursos humanos para afrontar la demanda de mercado, y la capacidad de producción, se constituyen en determinantes de la rentabilidad.

✓ **Rotación de activos**

Tabla 3.3.

Capacidad de los activos para generar ventas

Periodos	Partidas	Monto (S/)	Coeficiente
2017	Ventas	470.111,00	1,47
	Activos	319.128,00	
2018	Ventas	971.633,00	1,91
	Activos	509.889,00	
2019	Ventas	565.871,00	1,08
	Activos	525.650,00	
2020	Ventas	680.342,00	1,16
	Activos	588.456,00	
2021	Ventas	716.387,00	1,20
	Activos	596.354,00	

Fuente: Estado de ganancias y/o pérdidas (Anexo 6) y estado de situación financiera (Anexo 7)

En la Tabla 3.3, se observa que, de forma general el rendimiento de los activos presenta un comportamiento opuesto al margen de beneficio, así, si bien, en el 2019 (año pico de la pandemia), el rendimiento disminuyó en relación al año anterior (pasando de 1,91 a 1,08), este se ha mantenido al alza hasta la fecha, siendo los coeficientes de 1,16 y 1,20 para los años 2020 y 2021, respectivamente. Tal comportamiento estaría reflejando un consumo innecesario de los activos, puesto que, no se estaría aprovechando los picos de capacidad para generar ventas, siendo que, aun con el "ahorro" al mantener un costo informal de la planilla, no obstante, no se estaría obteniendo márgenes considerables; siendo que, tal "ahorro" es momentáneo, y para nada sostenible en el tiempo, dado que, hay momentos, donde desestabiliza las ventas, genera baja capacidad productiva, y por ende, no se rentabiliza las ventas alcanzadas, sumándose las contingencias de costos por la informalidad que se pudieran presentar. Todo ello, se explicaría dada la falta de compromiso del personal por la inestabilidad laboral.

Rentabilidad financiera (ROE)

Tabla 3.4.

Rentabilidad del patrimonio

Periodos	Partidas	Monto (S/)	Coeficiente
2017	UN	21.907	10,61%
	Patrimonio	206.422	
2018	UN	43.576	17,43%
	Patrimonio	249.998	
2019	UN	20.122,00	8,45%
	PATRIMONIO	238.086,00	
2020	UN	22.253,00	9,15%
	PATRIMONIO	243.207,00	
2021	UN	29.703,00	9,55%
	PATRIMONIO	310.958,00	

Fuente: Estado de ganancias y/o pérdidas (Anexo 6) y estado de situación financiera (Anexo 7)

Como es sabido, la rentabilidad financiera o ROE, responde a la decisión de haber logrado financiamiento de la actividad productividad, y esta definitivamente debe ser mayor al ROA; en caso contrario, se estaría frente a una ineficiencia en la gestión de los recursos, y en particular en la capacidad para generar apalancamiento (es decir, determinar en qué activos invertir y lograr un costo financiero que no afecte a la rentabilidad de la inversión). Así en la Tabla 3.4, se observa que, la rentabilidad real de la empresa, para el periodo 2017, apenas es apreciable, observándose una leve diferencia con la rentabilidad económica (10,61% frente a 10,41% - Tabla 3.1), por lo que resulta indistinto el endeudamiento que se haya asumido; vale precisar que, para el caso del 2018, se evidencia que existe una diferencia apreciable (17,43% frente a 13,18%); sin embargo, en los años picos de la pandemia, la diferencia disminuye ligeramente.

A fin de obtener una conclusión del comportamiento del ROE, es pertinente, analizar sus componentes:

- ✓ **Apalancamiento (Endeudamiento x Efecto de endeudamiento)**

Endeudamiento

Tabla 3.5.

Nivel de endeudamiento de la empresa

Periodos	Partidas	Monto (S/)	Coeficiente
2017	Activo	319.128,00	1,55
	Patrimonio	206.422,00	
2018	Activo	509.889,00	2,04
	Patrimonio	249.998,00	
2019	Activo	525.650,00	2,21
	Patrimonio	238.086,00	
2020	Activo	588.456,00	2,42
	Patrimonio	243.207,00	
2021	Activo	596.354,00	1,92
	Patrimonio	310.958,00	

Fuente: Estado de situación financiera (Anexo 7)

Como es de observar, en la Tabla 3.5, de forma general se observa que, el nivel de endeudamiento estaría explicando el apalancamiento de los activos, siendo que mantienen una tendencia a la alza desde el 2017, disminuyendo apreciablemente en el 2021 (desde 1,55, incrementándose a un coeficiente de 2,04 en el 2018, 2,21 en el 2019 y 2,42 en el 2020, disminuyendo finalmente a 1,92); es decir, la inversión considerable, es lo que explicaría la capacidad de los activos para generar ventas (rendimiento de los activos, observable en la Tabla 3.3); sin embargo, esta se ve opacada por la rentabilidad económica.

No obstante a lo anterior, habría que observar la gestión del efecto del endeudamiento, para comprender si el gasto financiero se está respaldando en el capital principal que dispone toda empresa, el recurso humano (a fin de cumplir con el costo financiero establecido, sin caer en mayor endeudamiento, asegurando la productividad de estos) o en la significancia del nivel de endeudamiento, es decir en el rendimiento inherente del activo obtenido con el financiamiento, lo que estaría neutralizando la ineficiencia en la gestión de los recursos humanos, puesto que, al disponer del activo líquido, por ejemplo se logra afrontar las diversas obras que se presenten.

Efecto de endeudamiento

Tabla 3.6.

Coste financiero de la deuda

Periodos	Partidas	Monto (S/)	Coeficiente
2017	UAI	31.074,00	0,935
	UAII	33.224,00	
2018	UAI	61.810,00	0,919
	UAII	67.222,00	
2019	UAI	28.542,00	0,905
	UAII	31.523,00	
2020	UAI	31.564,00	0,910
	UAII	34.682,00	
2021	UAI	42.132,00	0,925
	UAII	45.563,00	

Fuente: Estado de ganancias y/o pérdidas (Anexo 6)

En la Tabla 3.6, es observable que, la capacidad para gestionar el gasto financiero se vio debilitado en los años picos de la pandemia, siendo que, el efecto de endeudamiento, presentó una tendencia al alza desde el 2017 al 2019, siendo que, el resultado antes de los tributos (UAI), presentó una tendencia a la baja, desde 0,935 pasando a 0,919 y por último 0,905, respectivamente, explicablemente probablemente por el incremento de las obligaciones financieras, desde la generación de intereses moratorios; disminuyendo ligeramente el efecto de endeudamiento, desde el 2020 al 2021, incrementándose el resultado antes de tributos a 0,910 y 0,925 respectivamente; esto se explicaría en los últimos años por los programas Reactiva Perú, con un menor coste financiero.

✓ **Efecto impositivo**

Tabla 3.7.

Carga impositiva de la empresa

Periodos	Partidas	Monto (S/)	Coeficiente
2017	UN	21.907,00	0,705
	UAI	31.074,00	
2018	UN	43.576,00	0,705
	UAI	61.810,00	
2019	UN	20.122,00	0,705
	UAI	28.542,00	
2020	UN	22.253,00	0,705
	UAI	31.564,00	
2021	UN	29.703,00	0,705
	UAI	42.132,00	

Fuente: Estado de ganancias y/o pérdidas (Anexo 6)

En la Tabla 3.7, se verifica que, el efecto impositivo, no estaría generando mayor impacto en la rentabilidad financiera, siendo que, es constante en todos los periodos evaluados.

3.1.2. Formalización laboral de los trabajadores según la percepción de las condiciones laborales, la cobertura del personal y del costo en la planilla:

Percepción de las condiciones laborales salariales y de seguridad:

- ✓ **Percepción de las condiciones generales**

Tabla 3.8.

Distribución de los operarios, según la percepción de garantización de las condiciones laborales salariales y de seguridad y salud de los trabajadores

	muy negativa	negativa	indiferente	positiva	muy positiva	Totales
f	0	2	9	7	5	23
%	0,00%	8,70%	39,13%	30,43%	21,74%	100,00%

Fuente: Data del cuestionario aplicado a los operarios de la empresa Ecoinsa (Anexo 8)

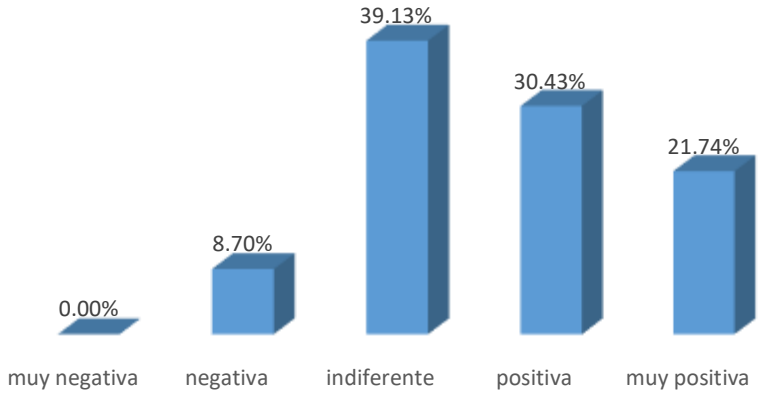

Figura 3.1. Percepción de las condiciones laborales salariales y de seguridad y salud de los trabajadores
Fuente: Tabla 3.8

En la Tabla 3.8 y Figura 3.1, se evidencia que, de forma general, para un porcentaje considerable de operarios, el 39,13% le es indistinto las condiciones salariales, y de seguridad y salud; siendo preciso resaltar que, más de la mitad, 52,17% (30,43% y 21,74% percepción positiva y muy positiva respectivamente), le atribuyen importancia; tan solo para un 8,70% no le es importante.

Al respecto es de acotar, que la tendencia observada, puede responder al hecho de ser una premisa general sin someterla a contraste frente al sueldo o la necesidad de disponer de un trabajo.

- ✓ **Relevancia de la necesidad de disponer de un trabajo y un sueldo, frente a las condiciones laborales de seguridad**

Tabla 3.9.

Distribución de los operarios, según la percepción de la necesidad de disponer de un trabajo y un sueldo, frente a las condiciones laborales de seguridad y salud

		muy negativa	negativa	indiferente	positiva	muy positiva	Totales
Necesidad de disponer de un trabajo frente a condiciones inseguras o peligrosas	f	3	7	8	5	0	23
	%	13,04%	30,43%	34,78%	21,74%	0,00%	100,00%
Necesidad de disponer de un sueldo frente a la garantización de seguridad o eliminación de riesgos	f	2	6	10	4	1	23
	%	8,70%	26,09%	43,48%	17,39%	4,35%	100,00%
Promedio	f	0	5	13	4	1	23
	%	0,00%	21,74%	56,52%	17,39%	4,35%	100,00%

Fuente: Data del cuestionario aplicado a los operarios de la empresa Ecoinsa (Anexo 8)

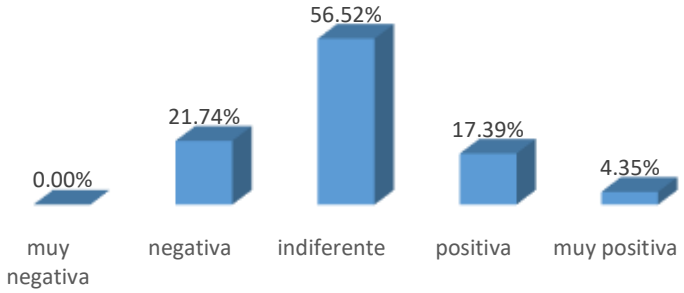

Figura 3.2. Percepción de la necesidad de disponer de un trabajo y un sueldo, frente a las condiciones laborales de seguridad y salud
Fuente: Tabla 3.9

En la Tabla 3.9 y Figura 3.2, se evidencia que, a la mayoría de operarios, al 56,52% les es indistinto las condiciones laborales de seguridad y salud (percepción indiferente). Específicamente se observa que, el 34,78% tiene una actitud indistinta al riesgo o seguridad (percepción indiferente), lo importante es disponer de un trabajo (indistintamente del sueldo), así igual actitud manifiesta un 43,48%, recalcando que, lo importante es disponer de un sueldo aunque sea bajo; vale resaltar que, existen porcentajes considerables que no le atribuyen importancia al riesgo o seguridad, pues presentan una percepción negativa, ya sea indistintamente del sueldo (30,43%), o aun frente a un sueldo bajo (26,09%).

✓ **Idiosincrasia del trabajador respecto del riesgo**

Tabla 3.10.

Distribución de los operarios, según la percepción de la necesidad de uso de los elementos de protección personal

	muy negativa	negativa	indiferente	positiva	muy positiva	Totales
f	2	8	7	5	1	23
%	8,70%	34,78%	30,43%	21,74%	4,35%	100,00%

Fuente: Data del cuestionario aplicado a los operarios de la empresa Ecoinsa (Anexo 8)

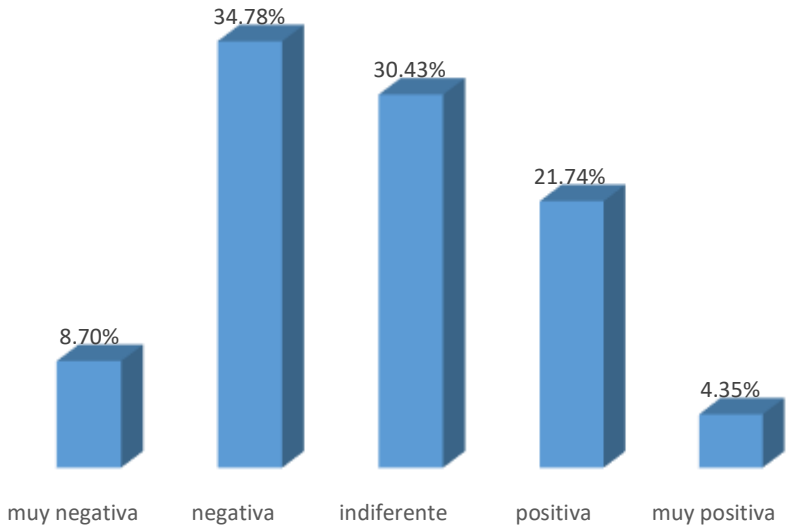

Figura 3.3. Percepción de la necesidad de uso de los elementos de protección personal
Fuente: Tabla 3.10

En la Tabla 3.10 y Figura 3.3, se evidencia que, un porcentaje considerable de los operarios, 43,48% (8,70% percepción muy negativa y 34,78% percepción negativa), no le atribuyen importancia al uso de elementos de protección personal; vale rescatar que, un 26,09% (21,74% percepción positiva y 4,35% percepción muy positiva), lo consideran necesario; no obstante, es de precisar, que, para un porcentaje considerable (30,43%), tiene una postura media de la necesidad de protección.

- ✓ **Necesidad de disponer de cuando menos un sueldo básico, renunciando al beneficio íntegro**

Tabla 3.11.
Distribución de los operarios, según la percepción de la necesidad de disponer de cuando menos un sueldo básico frente al sueldo íntegro

	muy negativa	**negativa**	**indiferente**	**positiva**	**muy positiva**	**Totales**
f	1	7	9	5	1	23
%	4,35%	30,43%	39,13%	21,74%	4,35%	100,00%

Fuente: Data del cuestionario aplicado a los operarios de la empresa Ecoinsa (Anexo 8)

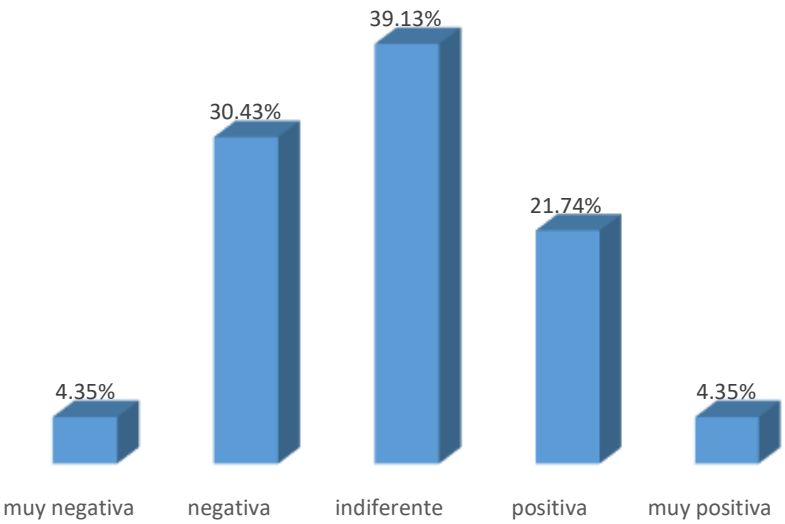

Figura 3.4. Percepción de la necesidad de disponer de cuando menos un sueldo básico frente al sueldo íntegro
Fuente: Tabla 3.11

En la Tabla 3.11 y Figura 3.4, se evidencia que, un porcentaje considerable de los operarios, 34,78% (4,35% y 30,43% percepción muy negativa y negativa respectivamente), se conforma con que se garanticen un sueldo básico (es decir, sin los beneficios sociales); vale rescatar que, un 26,09% considera que se debería de cubrir el sueldo íntegro (21,74% percepción positiva y 4,35% percepción muy positiva); no obstante, es de precisar, que para la mayoría le es indistinto.

✓ **Relevancia del sueldo frente al desarrollo profesional**

Tabla 3.12.

Distribución de los operarios, según la percepción del sueldo frente al desarrollo profesional

		muy negativa	negativa	indiferente	positiva	muy positiva	Totales
Necesidad de disponer de un sueldo, frente a la capacitación	f	1	3	5	8	6	23
	%	4,35%	13,04%	21,74%	34,78%	26,09%	100,00%
Necesidad de disponer de un sueldo, frente a los ascensos o jerarquización	f	2	8	6	7	0	23
	%	8,70%	34,78%	26,09%	30,43%	0,00%	100,00%
Promedio	f	0	4	4	14	1	23
	%	0,00%	17,39%	17,39%	60,87%	4,35%	100,00%

Fuente: Data del cuestionario aplicado a los operarios de la empresa Ecoinsa (Anexo 8)

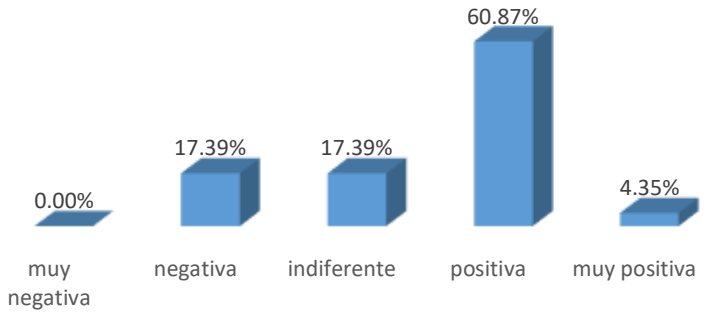

Figura 3.5. Percepción del sueldo frente al desarrollo profesional
Fuente: Tabla 3.12

En la Tabla 3.12 y Figura 3.5, se evidencia que, los operarios le atribuyen gran importancia al desarrollo profesional por encima del sueldo, así lo considera el 60,87% (percepción positiva). Específicamente se observa que, le atribuyen gran importancia a las capacitaciones (el 34,78% y 26,09% tienen una percepción positiva y muy positiva respectivamente); vale resaltar, la mayor importancia atribuible al hecho de obtener ascensos laborales, tan solo por un 30,43% (percepción positiva, ninguno tiene una percepción muy positiva), por el contrario, la mayoría tiene una percepción negativa (34,78%).

✓ **Implicancia de las condiciones laborales en la productividad**

Tabla 3.13.

Distribución de los operarios, según la percepción de la implicancia de las condiciones laborales en la productividad

	muy negativa	**negativa**	**indiferente**	**positiva**	**muy positiva**	**Totales**
f	0	4	5	10	4	23
%	0,00%	17,39%	21,74%	43,48%	17,39%	100,00%

Fuente: Data del cuestionario aplicado a los operarios de la empresa Ecoinsa (Anexo 8)

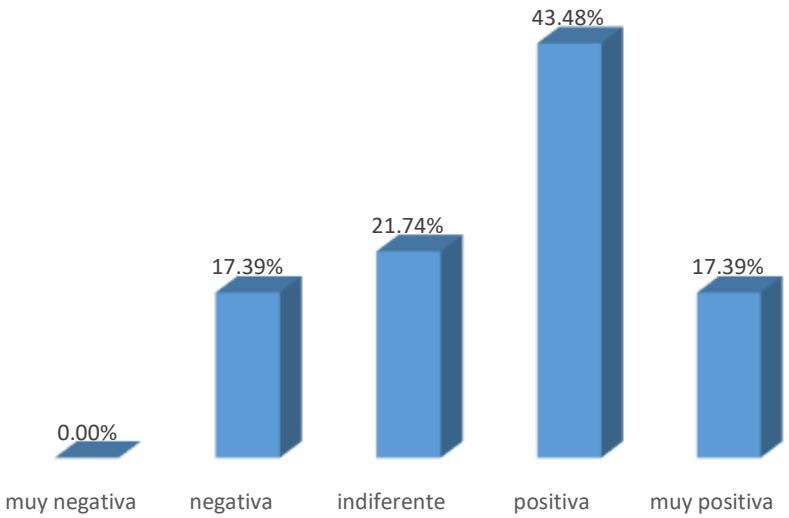

Figura 3.6. Percepción la implicancia de las condiciones laborales en la productividad
Fuente: Tabla 3.13

No obstante a los resultados antes presentados, donde se ha evidenciado la poco importancia que los operarios le atribuyen al riesgo o condiciones de seguridad y salud; en la Tabla 3.13 y Figura 3.6, se evidencia que, la mayoría de operarios, el 43,48% (percepción positiva) es consciente de que, al no considerarse sus beneficios laborales, quienes sales airosos en gran medida es la empresa (sin embargo ello tampoco sería verdad, según se demostrará en la presente tesis); no obstante vale rescatar, que finalmente los operarios aceptan estar en desventaja; solo un 17,39% (percepción negativa) considera que, ellos no pierden.

Percepción global de las condiciones laborales

Tabla 3.14.

Distribución de los operarios, según la percepción de las condiciones laborales

	muy negativa	negativa	indiferente	positiva	muy positiva	Totales
f	0	3	14	6	0	23
%	0,00%	13,04%	60,87%	26,09%	0,00%	100,00%

Fuente: Data del cuestionario aplicado a los operarios de la empresa Ecoinsa (Anexo 8)

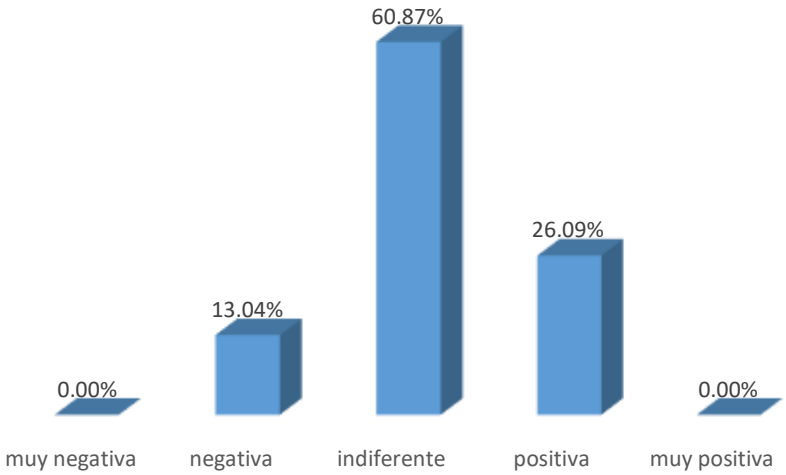

Figura 3.7. Percepción las condiciones laborales

Fuente: Tabla 3.14

De forma global o ponderada; la mayoría de operarios (más de la mitad), el 60,78% presenta una percepción indistinta a las condiciones laborales; lo cual es preocupante; precisando que, inclusive un 13,04% no le atribuye importancia; no obstante, existe un porcentaje apreciable de 26,09%, que si le atribuye la importancia debida, aun acosta de perder el trabajo.

Proporción del personal en la planilla

La característica de la naturaleza de las contrataciones por parte de la empresa, viene siendo indistinto al monto de las obras, así se ha venido contratando a trabajadores que, durante cierta semana o semanas laboran en una obra menor o igual a las 50 UIT y en otras en una obra mayor a las 50 UIT, sin diferenciar el régimen laboral, por lo que, el 100% de los trabajadores no está siendo cubierto, ya sea en una u otra obra.

Cobertura del costo de la planilla formal

La situación laboral de la empresa objeto de estudio se define dado el nivel de formalización que viene asumiendo, ello como resultado del enfoque de gestión del principal activo de toda empresa, cabe precisar, los recursos humanos. Para el caso, de acuerdo con el Artículo 12 del Decreto Legislativo D.L. N° 727, dado que, durante el periodo económico, algunas obras en las que han estado implicados los obreros, han superado las 50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), esto es para el periodo de análisis (2018), un monto de S/. 207.500,00, debiendo haber tratado el costo laboral, bajo el régimen laboral especial de construcción civil; no obstante, dada la visión errada en materia de gestión de recursos humanos, siendo escaso o nulo el enfoque de la capitalización del *know-how*, se viene considerando al capital humano como un costo, mas no como un activo; situación que, en definitiva es acentuada por la percepción negativa que tienen los trabajadores respecto de las condiciones laborales que deben acogerlos, es decir, le dan mayor relevancia al hecho de disponer de un sueldo o actividad laboral, que a las condiciones de seguridad o laborales en general. A continuación, se presenta el porcentaje de cobertura del costo real de la planilla, dado el tratamiento informal que se ha venido considerando:

Tabla 3.15.

Proporción del costo coberturado de la planilla formal y el respectivo incremento salarial que implicaría

Meses	**Afectación del recurso humano en S/**				**Cobertura nominal del costo**				**Incremento salarial**			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Enero	21.490,10	2.488,40	4.724,81	6.512,16	57,13%	90,61%	84,67%	70,42%	75,04%	10,37%	18,11%	42,01%
Febrero	26.643,36	1.655,67	7.807,74	2.901,80	51,99%	91,67%	70,01%	83,68%	92,35%	9,08%	42,83%	19,50%
Marzo	-	10.434,16	4.022,00	14.375,14	100,00%	64,38%	81,93%	51,85%	0,00%	55,32%	22,06%	92,86%
Abril	-	-	-	-	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Mayo	-	-	3.514,85	6.368,37	100,00%	100,00%	64,33%	54,92%	0,00%	0,00%	55,44%	82,07%
Junio	-	4.220,62	1.588,07	4.707,54	100,00%	79,39%	79,71%	70,03%	0,00%	25,96%	25,45%	42,80%
Julio	9.098,44	11.937,14	4.136,34		71,22%	63,68%	61,04%		40,42%	57,03%	63,83%	
Agosto	28.427,90	9.055,84	5.320,51		50,81%	68,21%	57,37%		96,83%	46,61%	74,31%	
Septiembre	-	-	-		100,00%	100,00%	100,00%		0,00%	0,00%	0,00%	
Octubre	-	9.986,39	5.909,99		100,00%	64,57%	65,62%		0,00%	54,87%	52,39%	
Noviembre	-	-	3.221,43		100,00%	100,00%	77,97%		0,00%	0,00%	28,26%	
Diciembre	15.375,50	12.787,85	2.949,55		53,44%	57,67%	85,02%		87,11%	73,41%	17,62%	
Total	101.035,30	62.566,07	43.195,29	34.865,00*	75,87%	77,95%	76,99%	69,52%	31,80%	28,29%	29,88%	43,83%
Promedio	8.419,61	5.213,84	3.599,61	5.810,83								

Fuente: Costo de la planilla formal e informal, periodo 2018 al 2021 (Anexo 9).
* Monto semestral, proyectado anual: S/ 69730.

De la Tabla 3.15, de los cuatro periodos de análisis, desde el 2018 al 2021, se obtiene que, la cobertura promedio anual del costo de la planilla real, es de 75,29%, requiriéndose un incremento promedio anual de 33,45% de la planilla actual, equivalente a una afectación media anual del recurso humano de S/ 69.131,67 (resultante de un costo anual real de la planilla ascendente a S/ 279.764,17 y una cobertura media anual de S/ 210.632,50 – Anexo 9); así mismo es observable que, entre tanto menor es la cobertura de la planilla real, lógicamente mayor será el incremento requerido de la planilla actual, tal es el caso del periodo 2021, siendo la cobertura media de 69,52% de la planilla real, requiriéndose un incremento medio de 43,83% de la planilla actual

3.1.3. Efecto de la formalización laboral en la rentabilidad de la empresa Ecoinsa.

El efecto o impacto de la formalización laboral en la rentabilidad, es sustentable para las empresas en la medida que, busquen capitalizar el recurso humano, en base al establecimiento de mecanismos que buscan impactar directamente en la productividad (incremento de la producción); y en todo caso, en respuesta a la previsión de contingencias tributarias (evitar multas), así como del sustento de los costos reales del negocio de la construcción (ahorro de impuesto a la renta). A continuación, se resumen los componentes determinantes de dicho impacto:

- ✓ La productividad: en consideración con el artículo de Méndez (2014), la productividad se verá incrementada de forma proporcional al incremento del salario, según una relación de elasticidad; siendo que, si un trabajador percibe un salario por debajo de lo esperado, de la misma forma se verá afectado su rendimiento.
- ✓ El Impuesto a la Renta (IR): Es importante, tener en cuenta que, el deducir todos los costos, en definitiva tiene un impacto favorable en el ahorro del impuesto a la renta, al reducir la base imponible.
- ✓ El ahorro hipotético de las multas: De acuerdo con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), creada mediante Ley N° 29981, a la fecha ha aumentado en 900% el monto máximo de las multas laborales, esto es, hasta 50 UIT (microempresa), hasta 100 UIT (pequeña empresa) y 200 UIT (mediana y gran empresa). Según D.S. N° 380-2017-EF, para el 2018 una UIT equivale a S/. 4.150,00.

Vale precisar que, la venta promedio de los últimos dos años de la empresa, ascienden a S/. 720.872,00, calificando como pequeña empresa (ventas anuales > 150 UIT <= 1700 UIT); así mismo, para determinar la multa, es de tener en cuenta, la escala de multas laborales establecida por la Sunafil, en función del intervalo de trabajadores, y la gravedad de la infracción, para el caso, muy grave (no se está considerando al personal en el régimen laboral correspondiente).

Tabla 3.16.

Impacto de la formalización laboral en consideración del ahorro hipotético de las multas y el impuesto a la renta

Periodos	Incremento promedio anual del costo de producción por la planilla formal (S/)	Determinación de la multa en S/						Ahorro por Impuesto a la Renta al disminuir la base imponible (29,50%) en S/	Ahorro resultante en S/
		No registrar en planilla a los trabajadores / Muy grave	No pago de gratificaciones / Grave	No pago de bonificaciones / Grave	No depósito de CTS / Grave	No registrar en un sistema de pensiones / Grave	Ahorro hipotético por multa (no excede el 1% del ingreso del ejercicio anterior)		
2.018	101.035,30	4.701,11	3.195,50	3.195,50	3.195,50	3.195,50	17.483,11	123.538,71	39.986,52
2.019	62.566,07	5.376,00	3.234,00	3.234,00	3.234,00	3.234,00	18.312,00	83.699,19	39.445,12
2.020	43.195,29	5.504,00	3.311,00	3.311,00	3.311,00	3.311,00	18.748,00	55.384,86	30.937,57
2.021	69.730,01	5.632,00	3.388,00	3.388,00	3.388,00	3.388,00	19.184,00	67.498,95	16.952,94
Totales	**276.526,67**						**73.727,11**	**330.121,72**	**127.322,16**

Fuente: Tabla 3.15 y Anexo 6.

En la Tabla 3.16, se observa que, el ahorro total obtenido en los cuatro periodos de análisis, asciende a S/ 127.332,16, resultante del ahorro del impuesto a la renta (S/ 330.121,72), el ahorro por las multas que se podrían generar ante una eventual fiscalización (S/ 73.727,11), en contraste con el costo acumulado de la planilla formal (S/ 276.526,67, un promedio anual de S/ 69.131,67). El resultado considerable del ahorro del impuesto a la renta, conlleva a la presunción de la no declaración de todos los ingresos, esto se deduce al sumar el costo de la planilla formal (sumándose de forma íntegra, puesto que ningún operario está en planilla) y el costo de operaciones; cuyo resultado debería ser notablemente menor a los ingresos. Por citar un ejemplo, se tiene, el caso de las ventas del periodo 2018, siendo el costo de la planilla formal de S/ 418.775,30, y el costo de operaciones ascendente a S/ 875.155,00, cuya suma, es igual a S/ 1.293.930,30; verificándose que, no es notablemente menor al ingreso declarado en dicho periodo (S/ 971.633,00), por el contrario, es mucho mayor.

De otro, lado, es de tener en cuenta, que, el impacto de la formalización laboral, no solo está definido por el incremento del costo salarial, el ahorro hipotético de la multa y el ahorro del impuesto a la renta, sino también, por el impacto psicológico que se produce en el trabajador, al general mayor satisfacción, y por ende motivación, lográndose incrementar la productividad, y la calidad de los proyectos, lo que en definitiva impacta en la demanda; siendo necesario en ese sentido, considerar una estadística de elasticidad entre el salario y la productividad, a fin de proyectar, el impacto en el incremento de la producción.

Tabla 3.17.

Impacto de la formalización laboral en la producción de los obreros, según fuente estadística de elasticidad salario y productividad

Periodos	**Estadística de elasticidad salario y productividad***		**Incremento salarial**	**Incremento porcentual de producción**	**Producción del periodo de análisis (2018)**	**Incremento de la producción**	**Impacto de la formalización laboral**
	Incremento del salario	**Incremento en la producción**					
2018	1%	0,12%	31,80%	3,82%	971.633,00	37.075,31	77.061,83
2019	1%	0,12%	28,29%	3,39%	565.871,00	19.210,16	58.655,28
2020	1%	0,12%	29,88%	3,59%	680.342,00	24.396,46	55.334,03
2021	1%	0,12%	43,83%	5,26%	716.387,00	37.681,92	54.634,87
Totales			**33,62%**	**4,03%**	**2.934.233,00**	**118.363,85**	**245.686,01**

Fuente: Tabla 3.15.
* Méndez (2014)

En la Tabla 3.17, se observa que, dada la elasticidad salario productividad, definida en la investigación de Méndez (2014), precisándose que, la producción se incrementa en 0,12%, ante el incremento salarial de 1%; en ese sentido, siendo que, el incremento salarial medio fue de 33,62%, se espera que la producción se incremente en 4,03%, esto es un acumulado de S/ 118.363,85. Como resultado final, se tiene que, el impacto final de la formalización laboral en la rentabilidad de la empresa es definida por un incremento total de casi un cuarto de millón de soles (S/. 245.686,01) en los cuatro periodos de análisis, un promedio anual de S/ 61.421,50, resultante del ahorro en costos, más el incremento de la producción, lo que incrementaría la utilidad neta.

3.2. Discusión de resultados

De acuerdo con los resultados alcanzados, en el presente acápite, compete someter a contraste los resultados respecto de la rentabilidad y de la formalización laboral de la empresa Ecoinsa, a fin de explicar la relación causal entre dichas variables.

Al respecto, los resultados, han evidenciado que, la formalización laboral, efectivamente tiene un impacto en la rentabilidad (habiéndose demostrado un incremento proyectado en la utilidad acumulada en los cuatro periodos de análisis de S/ 245.686,01 – Tabla 3.17, lo que significa un promedio anual de S/ 61.421,50), ello como consecuencia por un lado del incremento salarial acumulado de S/ 276.526,67 (Tabla 3.15), esto es un promedio anual de S/ 69.131,67, dado que, se reconocen todos los beneficios de acuerdo al Régimen Laboral de Construcción Civil (siendo que, tan solo se viene coberturando un 75,29% del monto promedio anual (Tabla 3.15), real de la planilla esto es, S/. 210.632,50 de S/. 279.764,17 (Resumen de Anexo 9); y en contraste, o de forma positiva, la generación de ahorro efectivo acumulado del impuesto a la renta de S/ 330.121,72 (Tabla 3.16), un promedio anual de S/ 82.530,43, y del ahorro nominal acumulado de las multas, ante una eventual fiscalización de Sunafil, ascendente a S/ 73.727,11 (Tabla 3.16), un promedio anual de S/ 18.431,78; así también –como se explicará más adelante–, tiene un impacto en la motivación laboral, y por ende en la mejora de la calidad y productividad en los proyectos, lo que repercute en el incremento de la producción acumulada de S/ 118.363,85 (Tabla 3.17), un promedio anual de S/ 29.590,96. Lo anterior, en términos generales, es concordante con lo afirmado por Lozano y Tenorio (2015), quien deja entender que, la formalización laboral, controla la rotación del personal y con ello se garantiza la productividad global de la empresa, traduciéndose en mayores ganancias, puesto que, de lo contrario, se vería afectada por la inexperiencia del personal novato.

Un aspecto notable del impacto de la formalización laboral se manifiesta en la eliminación o mitigación de las posibles multas asociadas al incumplimiento de las obligaciones laborales (ahorro promedio anual de S/ 18.431,78 – Tabla 3.16). El resultado es concordante con la investigación de Fonseca y Sarmiento (2015), de quienes se entiende que, el riesgo financiero que pudiera significar la formalización

laboral en el sector construcción, no es comparable con los costos legales que generaría una situación contraria; para el caso de la realidad de la empresa objeto de estudio, esto se traduce en principio en las multas que pudiera imponer la entidad competente, como es el caso de la Sunafil.

La formalización laboral, también permite disponer del sustento para la deducción de los costos reales asociados a la actividad empresarial, pues se cargan todos los costos asociados a la mano de obra, logrando así reducir la base imponible, disminuyendo el pago de impuesto a la renta (ahorro promedio anual de S/ 82.530,43 – Tabla 3.16). No obstante, según la investigación de Sánchez (2013), un aspecto que explicaría la reticencia de la empresas del sector construcción a formalizar, es la misma naturaleza del rubro, al estar imposibilitadas en algunos casos, según la Ley del Impuesto a la Renta, para sustentar los gastos reales que le permitan bajar la base imponible, al no ser factible disponer de los comprobantes fehacientes; y que en todo caso, se espera que la presente investigación sea considerada como base para continuar con una proyección total del impacto de la formalización laboral, en futuras investigaciones, al considerar todas las implicancias de la formalización de las empresas del sector construcción.

Y tal vez un aspecto menos visible a primera instancia, es el impacto manifiesto en el incremento de la producción, como resultante de las mejoras en las condiciones salariales; esto, es corroborado en el estudio que hiciera Méndez (2014), en su artículo titulado “Plusvalía, salario real y eficiencia del trabajo en el sector manufacturero en Colombia”, enfocado en la industria manufacturera de Colombia, a un total de 61 grupos industriales”, concluyendo que, existe una relación positiva entre el salario y la productividad, siendo que, el salario se constituye en el respaldo del bienestar individual y familiar, situación que, motiva a los trabajadores se esfuercen en la medida que sean compensados o mejor remunerados, sobre la base de una percepción de salario justo. Particularmente, en la presente investigación, el impacto de la formalización laboral en el incremento de la producción, se explica, puesto que, garantiza una de las condiciones labores más relevantes para el trabajador, como es el caso de las condiciones salariales; por lo que, ante el incremento salarial, se espera un incremento en la productividad, traduciéndose en

una mayor producción, habiéndose determinado un incremento acumulado en los cuatro periodos de S/ 118.363,85 (Tabla 3.17), esto es un promedio anual de 29.590,96.

No obstante, se debe tener en cuenta un aspecto muy sensible, como es el caso de la importancia atribuible desmedida al logro de la productividad, aun cuando signifique un mayor riesgo o condiciones inseguras; por lo que, la empresa deberá establecer los procedimientos, normativa o reglamento respectivo, a fin de sustentar o garantizar la productividad. Lo anterior, se sustenta en los hallazgos mostrados en los resultados, o percepción que caracteriza a los trabajadores con respecto a las condiciones salariales en contraste con las de seguridad o riesgo; encontrándose que, la mayoría de los trabajadores le atribuyen mayor importancia al hecho de disponer de un sueldo o disponer de un trabajo (indistintamente al sueldo), restándole importancia a las condiciones de seguridad o riesgo, pues se verificó que, el 21,74% tiene una percepción negativa y un 56,52% es indistinto a la seguridad o riesgo (Tabla 3.9); así mismo un 8,70% y 34,78% tiene una percepción muy negativa, y negativa respectivamente (Tabla 3.10) en cuanto a la necesidad de disponer de elementos de protección personal se refiere.

La percepción negativa que tiene los trabajadores, es decir, menos favorable, con respecto a las condiciones de seguridad en el trabajo, también es sustentado en el estudio realizado por Martínez (2015), quien sostiene que, existen causas socioculturales que definen el comportamiento de los trabajadores y que terminan por arraigarse en las empresas, es decir, los trabajadores ya vienen con una idiosincrasia, la que es difícilmente controlada por las empresas, y se pone de manifiesto en un trabajo desprovisto de elementos de seguridad, orientado tan solo al cumplimiento de las tareas sobre la base del azar sin prevención alguna; así mismo, de ello, se deduce que, las empresas, podrían estar tomando esta situación como una excusa para el cumplimiento de las obligaciones laborales; y es dicha idiosincrasia, lo que se constituye en una “bomba de tiempo” que definitivamente generaría contingencias laborales, acarreando consigo las multas respectivas, ya evidencias en los párrafos anteriores.

Como es de deducir, ante la inexistencia de la formalización laboral en la empresa objeto de estudio; y dado el impacto demostrado de esta en los resultados financieros de la empresa; es de esperarse resultados no favorables de la rentabilidad financiera, acentuándose aún más con la coyuntura pandémica; siendo observable que, tan solo en los periodos 2018 y 2020, el ROE de 17,43%, y 9,15% (Tabla 3.4), respectivamente, fue considerablemente mayor al ROA de 13,18% y 5,89% (Tabla 3.1), respectivamente (a diferencia de los periodos 2017, 2019 y 2021, siendo el ROE de 10,61%, 8,45%, y 9,55% Tabla 3.4, y el ROA de 10,41%, 6,00%, y 7,64% - Tabla 3.1., respectivamente); no obstante, ello no responde a la gestión eficiente, del principal capital de toda empresa, vale precisar, el recurso humano, puesto que, según se deja notar, existe un nivel de endeudamiento considerable en estos periodos (2,04 y 2,42 respectivamente, incluido el 2019, de 2,21 – Tabla 3.5, dado los programas de Reactiva Perú), lo que explicaría el mayor rendimiento de los activos, pero solo en el caso del periodo 2018 (1,91), siendo que desde el 2019 al 2021, el rendimiento inherente de los activos por el nivel de inversión, fue neutralizado por la coyuntura pandémica, siendo la rotación de activos de 1,08, 1,16 y 1,20 respectivamente, dado que se constituyó en desencadenante de la baja rentabilidad financiera, pues de acuerdo con Bocanegra (2018), esta tiene un impacto notable en la liquidez, acentuándose el problema cuando las empresas buscan endeudarse sin ninguna estrategia sustentable, pues ello conllevaría al consumo de los activos, al no lograrse el rendimiento esperado para cubrir el efecto del endeudamiento, caso de los periodos 2019 y 2020, que aun cuando en este último periodo el activo genera un mayor volumen de ventas (1,16, frente a 1,08- Tabla 3.3), no obstante el rendimiento o margen de ganancia resulta ser menor al 2019, 5,10%, frente a 5,57% (Tabla 3.2)

Como aspecto concluyente, es factible citar a Cueva (2018), quien aduce que, es la inexistencia de políticas de crecimiento, productividad y formalización laboral sustentado en la gestión eficiente del activo intangible como es el caso del capital humano; es decir, sustentado en el desarrollo de métodos, estrategias, normas o reglas definidas, lo que no permite a las empresas responder a los costos laborales de la planilla formal. Así mismo, la OIT (2021), sostiene que, las empresas informales, suelen carecer de la capacidad necesaria para ofrecer condiciones de

trabajo seguro, pues presentan baja productividad, bajas tasas de ahorro e inversión y una acumulación de capital insignificante; ello como consecuencia de las deficiencias en la gestión del capital humano; resultando inviable asumir la carga tributaria y laboral, y desde luego afrontar una crisis pandémica, que notablemente baja los ingresos, y la capacidad de producción, dada las medidas de bioseguridad, al tener que acatar notablemente el distanciamiento social.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Los resultados evidencian que, si bien, la rentabilidad financiera del periodo 2018 y 2020 (ROE = 17,43% y 9,15% respectivamente), fue considerablemente mayor a la rentabilidad económica (ROA = 13,18% y 5,89%), a diferencia de los periodos 2017, 2019 y 2021, donde no se observó diferencias notables; no obstante, ello no responde a la eficiencia en la gestión del recurso humano, puesto que, según se deja notar, existe un nivel de endeudamiento considerable en estos periodos (2,04 y 2,42 respectivamente, incluido el 2019, de 2,21, dado los programas de Reactiva Perú), lo que explica el mayor rendimiento de los activos, pero solo en el caso del periodo 2018 (1,91), siendo que desde el 2019 al 2021, el rendimiento inherente de los activos por el nivel de inversión, fue neutralizado por la coyuntura pandémica (siendo la rotación de activos de 1,08, 1,16 y 1,20 respectivamente), al constituirse en desencadenante de la baja rentabilidad financiera, al afectar la liquidez, acentuándose el problema cuando las empresas se endeudan sin ninguna estrategia que garantice un margen de beneficio significativo de tal forma que se evite el consumo excesivo de los activos al buscar lograr altos volúmenes de venta, al no lograrse el rendimiento esperado para cubrir el efecto del endeudamiento, caso de los periodos 2019 y 2020, que aun cuando en este último periodo el activo genera un mayor volumen de ventas (1,16, frente a 1,08), no obstante el rendimiento o margen de ganancia resulta ser menor al 2019, 5,10%, frente a 5,57%.

- El análisis de la formalización laboral, evidenció la falta de cumplimiento del régimen laboral de construcción civil, verificándose que, el 100% de obreros, viene siendo remunerado de forma indistinta al valor de la obra (mayor a 50 UIT, debería remunerarse según el mencionado régimen); específicamente solo se viene coberturando un 75,29% del monto real anual de la planilla, esto es, S/ 52.658,13 de S/. 69.941,04). Esta situación se explicaría, dada la percepción de las condiciones laborales salariales frente a las de seguridad en el trabajo; concluyéndose que, la mayoría de los trabajadores, le da mayor relevancia al sueldo o al hecho de disponer de un trabajo (indistintamente al sueldo) que, a las condiciones de seguridad que le pudiera proporcionar los beneficios laborales al pertenecer a una planilla formal;

pues, se verificó que, el 21,74% tiene una percepción negativa y un 56,52% es indistinto a la seguridad o riesgo; así mismo un 8,70% y 34,78% tiene una percepción muy negativa y negativa respecto de la necesidad de disponer de elementos de protección personal; vale resaltar que, la mayoría (60,87%) le atribuye importancia al desarrollo profesional (las capacitaciones), frente al sueldo, esto se explicaría por necesidad de sentirse preparados para mejores oportunidades.

- La formalización laboral, tiene un impacto en la rentabilidad (habiéndose demostrado un incremento promedio anual de la utilidad en S/ 61.421,50), dado los factores influyentes como, el control o mitigación de las contingencias laborales (ahorro promedio anual en multas de S/ 18.431,78); el sustento de una estructura real de los costos correspondientes a la actividad empresarial, al reducir la base imponible, pagando menos impuesto a la renta (ahorro promedio anual de S/ 82.530,43); y fundamentalmente, define una de las condiciones labores, más relevantes para el trabajador, como es el caso del sueldo, por encima de la seguridad o mitigación de riesgos, respondiendo ello, a un aspecto sociocultural que termina por arraigarse en las empresas, vale precisar la prioridad en salvaguardar tal vez momentáneamente el bienestar individual o familiar, siendo esta situación, lo que termina por motivarlos, tal es así que, ante el incremento promedio anual del salario de S/ 69.131,67, se espera un incremento en la productividad, traduciéndose en una mayor producción promedio anual de S/ 29.590,96.

Recomendaciones

Respecto de la rentabilidad financiera, se recomienda a la Gerencia de la empresa Ecoinsa, mantener el control de los gastos financieros, a fin de mantener una buena imagen crediticia con los acreedores, de tal forma que, cuando menos, ello le permita seguir incrementando las utilidades, como resultado del rendimiento de los activos, al disponer del financiamiento requerido.

Se recomienda a la Gerencia de la empresa Ecoinsa, considerar un enfoque de capitalización del recurso humano, y no considerarlo como un gasto espontaneo, sino como uno que genera rendimiento a largo plazo, para ello, se debe remunerar en concordancia a la naturaleza del Régimen Laboral de Construcción Civil, de tal forma que, el trabajador se sienta salvaguardado y motivado por los beneficios cubiertos, incidiendo así en su nivel de productividad y evitando las posibles multas. Para lograr ello, deberá establecer políticas de crecimiento, productividad y cláusulas específicas en los contratos laborales, de tal forma que, se establezca una línea de ascenso laboral, mostrando así la importancia para con la empresa, y en todo caso, esperando su compromiso e involucramiento con la calidad y productividad requerida de los proyectos.

Se sugiere para futuras investigaciones, adoptar un diseño expostfacto, al comparar una empresa que cumpla con toda la formalidad del Régimen Laboral de Construcción Civil, y otra que incumpla, de tal forma que se compare el ahorro promedio anual en multas, el ahorro en impuesto a la renta(como resultado de la reducción de la base imponible), y el incremento en la productividad, como factores que determinan la rentabilidad; de esta forma se tendría evidencia empírica, dando un paso más al método de proyección, y disponiendo de las pruebas estadísticas o análisis inferencial, para concluir que efectivamente la formalización laboral es lo que genera la diferencia en los factores de rentabilidad.

REFERENCIAS

Amindarain, J., & Zubiaur (2013). *Análisis contable.* Recuperado de https://ocw.ehu.eus/file.php/245/TEMA_6_ANALISIS_DE_LA_RENTABILIDAD.pdf

BBVA (2017*). Perú: Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirlas*. Recuperado de https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral1.pdf

Calero, D. C. (2016). A*nálisis de la rentabilidad financiera del hotel luna S.A. en los periodos comprendidos 2013-2014*. Recuperado de http://repositorio.unan.edu.ni/4725/1/16870.pdf

Capeco (2018). Lima: *Informe económico de la construcción*. Recuperado de http://www.excon.pe/iec/IEC17_0318.pdf

Ccaccya, D. A. (2015). *Análisis de rentabilidad de una empresa*. Recuperado de http://aempresarial.com/servicios/revista/341_9_KAQKIKGSKPBXJOWNCBAWUTXOEZPINLAYMRJUCPNMEPJODGCGHC.pdf

Contreras, I. (2006). *Análisis de la rentabilidad económica (ROI) y financiera (ROE) en empresas comerciales*. Recuperado de http://www.redalyc.org/pdf/4655/465545874003.pdf

Diario Correo (2018). *Hasta S/ 250 mil de multa recibiría constructora donde falleció un obrero*. Recuperado de https://diariocorreo.pe/edicion/tacna/hasta-s-250-mil-de-multa-recibiria-constructora-donde-fallecio-un-obrero-800519/

Falcón G. G. (2016). Condiciones de trabajo y calidad laboral en el sector de construcción civil en Lima Metropolitana. *Revista del Instituto de Investigación, 19*(38), 35- 41.

Ferrer, M. A. (2008). Indicadores de rentabilidad: herramientas para la toma decisiones financieras en hoteles de categoría media ubicados en Maracaibo. *Revista de Ciencias Sociales, 14*(1), 88- 109.

Fonseca, A. M., & Sarmiento, J. L. (2015). *Efecto financiero de la formalización laboral: estudio de caso para la empresa CONS TRUC CAS SAS del sector de la construcción en el departamento de Arauca*. Recuperado de http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/18122/63091160_2015.pdf?sequence=1

Gitman, L. J. (2007) *Principios de administración financiera*. México: Pearson Eucation.

INEI (2016). *La informalidad y la fuerza de trabajo*. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1471/cap05.pdf

La República (2016). *Informalidad en construcción civil acrecienta inseguridad en el país*. Recuperado de https://larepublica.pe/sociedad/955021-informalidad-en-construccion-civil-acrecienta-inseguridad-en-el-pais

Leiceaga, C. & Hernandez, A. L. (2009). Economía de la empresa. España: Donostiarra S.A.

Martínez, J.E. (2015). Riesgos laborales en la construcción. Un análisis sociocultural. *Universitas, XIII* (23), p. 65-86.

Masson, J. (2014) *Finanzas: Analisis y estrategia financiera.* España: Hispano Europea S.A.

Sánchez, E. V. (2014). *Impacto fiscal tributario y sus efectos en la rentabilidad y liquidez para la empresa constructora ABC*. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/626/1/TL_Sanchez_Roncal_ErikaViviana.pdf

Sánchez, J. (2012). *Análisis de Rentabilidad de la empresa*. Recuperado de http://ciberconta.unizar.es/leccion/anarenta/analisisr.pdf

Soltv (2016). Trujillo: *Informalidad en sector construcción aumenta cada día*. Recuperado de http://soltvperu.com/web/trujillo-informalidad-en-sector-construccion-aumenta-cada-dia/

Vidarte, D. (2013). *Análisis financiero; (Análisis Horizontal, Vertical, de Ratios), diagnostico empresarial. Interpretación de resultados*. Recuperado de https://prezi.com/qnr_unk9nrk0/analisis-financiero-analisis-horizontal-vertical-de-ratios-diagnostico-empresarial-interpretacion-de-resultados/

Acolin, A., Green, R., & Hoek, M. (2021). Subir un escalón: el papel del sector de la construcción en la generación de empleos y la reconstrucción de las economías de mercados emergentes. *Habitat*, 1-22. Obtenido de https://www.habitat.org/sites/default/files/documents/A%20Ladder%20Up%20Report_ESP.pdf

Benítez, A. (2020). *Análisis del impacto del COVID-19 en el sector de la construcción e inmobiliario en la cuidad de Ibarra.* Ibarra: Universidad San Francisco de Quito. Obtenido de https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/9662/1/116868.pdf

Bocanegra, A. (2020). *Desempeño de la rentabilidad del sector inmobiliario durante la pandemia del COVID-19 en Lima, 2020.* Lima: Unviersidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68862/Bocanegra_CAR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cifuentes, M. (2021). La seguridad y salud en el trabajo en la formación del ingeniero civil: un acercamiento entre la academia y el sector construcción. *Revista Educación en Ingeniería.,*

16(32), 24-33. Obtenido de https://educacioneningenieria.org/index.php/edi/article/view/1176/1019

Haro, A. (2021). Análisis del desempeño financiero y su incidencia en la generación de valor: una evaluación a la industria de la construcción. *Digital Publisher CEIT, 6*(6), 2-10. Obtenido de https://pdfs.semanticscholar.org/95f2/38b745be040ba847b7879719663caf22f0a0.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). El impacto de la COVID-19 en el sector de la construcción. *Nota informativa sectorial de la OIT*, 1-14. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_800244.pdf

Ortíz, C. (2020). Factores de peligro que inciden en la exposición ocupacional al riesgo biológico en la construcción. *Revista Redes, 1*(13), 38-54. Obtenido de https://revistas.udelas.ac.pa/index.php/redes/article/view/129/180

Umar, T. (2021). The Impact of COVID-19 on the GCC Construction Industry. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology., 13*(2), 1-17. Obtenido de https://eprints.kingston.ac.uk/id/eprint/47709/1/Umar-T-47709-VoR.pdf

Ur, M., Tariq, M., & Afzal, M. (2021). Impact of COVID-19 on projectperformance in the UAEconstruction industry. *Journal of Engineering, Designand Technology.*, 1-23. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/352362719_Impact_of_COVID-19_on_project_performance_in_the_UAE_construction_industry

ANEXOS

Anexo 1. Guía de revisión documental de las partidas del estado de resultados y de situación financiera

Periodos	Partidas	Monto
	Ventas	
	UAII	
	UAI	
	UN	
	Activo	
	Pasivo	
	Patrimonio	

Anexo 2. Guía de revisión documental del costo coberturado en la planilla formal

Datos para la elaboración de la planilla

Situación laboral	N° de trabajador	Categoría	N° de hijos de 22 o menos años que estén cursando estudios primarios, secundarios, técnicos o superiores	N° de semana													
				Valor de la obra en la que laboró	Días laborados en la semana	Horas extras	N° de días en los que correspondería movilidad	Condiciones de trabajo									Salario informal que se le ha venido pagando
								Trabajo en altura (precisar si fue en el 4to, 8avo, 12avo, etc. Cada 4 pisos)		N° de días en los que trabajó en zonas con una altitud de 3.000,00 m.s.n.m o más.	N° de días en los que hizo trabajo nocturno	N° de días en contacto directo con el agua	N° de días en contacto directo con aguas servidas	N° de días en los que trabajó bajo un nivel inferior al 2do sótano o 5 metros bajo la cota del suelo	Bonificación por Alta Especialización (solo operarios certificados)		
								n° días	Tipo de piso								
Informal	1	Peón															
Informal	2	Peón															
Informal	3	Peón															
Informal	4	Peón															
Informal	5	Peón															
Informal	6	Peón															
Informal	7	Peón															
Informal	8	Peón															
Informal	9	Peón															
Informal	10	Peón															
Informal	11	Peón															
Informal	12	Peón															
Informal	13	Peón															
Informal	14	Peón															
Informal	15	Operario															
Informal	16	Operario															

Informal	17	Operario															
Informal	18	Oficial															
Informal	19	Oficial															
Informal	20	Oficial															

Costo de la planilla formal

N° de operario	Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por movilidad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	H.E. 100%	Total Semanal	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL
1	Peón																										
2	Peón																										
3	Peón																										
4	Peón																										
5	Peón																										
6	Peón																										
7	Peón																										
8	Peón																										
9	Peón																										
10	Peón																										
11	Peón																										
12	Peón																										
13	Peón																										
14	Peón																										
15	Operario																										
16	Operario																										
17	Operario																										

18	Oficial																										
19	Oficial																										
20	Oficial																										

Cobertura del costo de la planilla formal

Periodo 2018	Costo mensual de la planilla formal	Costo mensual de la planilla informal	Afectación del recurso humano	Cobertura del costo	Incremento salarial
Enero					
Febrero					
Marzo					
Abril					
Mayo					
Junio					
Julio					
Agosto					
Septiembre					
Octubre					
Noviembre					
Diciembre					
Total					
Promedio					

Anexo 3. Cuestionario orientado a medir el nivel de percepción de los trabajadores de la empresa Ecoinsa SAC, con respecto a las condiciones laborales en una empresa constructora

El presente cuestionario es con fines exclusivamente para sustentación de tesis, por lo que se garantiza la total confidencialidad de los datos; busca comprender las causales de la formalización laboral

Instrucciones

Marque con un aspa (X) en la casilla que es concordante con su percepción o expectativa de las condiciones laborales en una empresa constructora

Datos generales

Edad

18 – 25 ( ) 26 – 35 ( ) 36 – 45 ( ) 46 – 55 ( ) 56 a más ( )

Sexo

M ( ) F ( )

Antigüedad en el puesto

Menos de 3 años ( ) 3 a 8 años ( ) 9 a más años ( )

N° de ítem	Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Regular	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	En toda empresa es fundamental garantizar las condiciones laborales salariales y de seguridad y salud de los trabajadores					
2	El riesgo que se debe asumir trabajando en condiciones inseguras o peligrosas resulta irrelevante, puesto que, lo importante es disponer de trabajo					
3	Disponer de los elementos de protección personal, aun cuando lo actividad o tarea de la obra no lo amerite resulta innecesario					
4	Por encima de la garantización de la seguridad o eliminación de riesgos laborales, está la garantización del sueldo para mantenerse en la empresa.					
5	Exigir el ingreso a planilla y/o el reconocimiento de todos los beneficios laborales, según las condiciones de la obra en concordancia					

	con los convenios colectivos, expone al trabajador a la pérdida de su puesto laboral					
6	La capacitación es un elemento fundamental, que garantiza la competitividad de las empresas, así como el desarrollo profesional de los trabajadores; no obstante, el sueldo es primordial aun cuando no exista capacitación					
7	La jerarquización o existencia de diversas áreas en la empresa, no es de interés o importancia para el trabajador, dado que lo que se busca es un trabajo temporal o rotativo, sin la búsqueda de ascensos laborales					
8	En una condición laboral informal, la productividad del trabajador (el mayor rendimiento en sus tareas) es una situación que solo beneficia a la empresa					

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: …… GRADO ACADÉMICO: …….

FECHA DE REVISIÓN: ……. /……. /…….

Anexo 4. Validación por Juicio de Expertos

Cuestionario orientado a medir el nivel de percepción de los trabajadores de la empresa Ecoinsa SAC, con respecto a las condiciones laborales en una empresa constructora

El presente cuestionario es con fines exclusivamente para sustentación de tesis, por lo que se garantiza la total confidencialidad de los datos; busca comprender las causales de la formalización laboral

Instrucciones

Marque con un aspa (X) en la casilla que es concordante con su percepción o expectativa de las condiciones laborales en una empresa constructora

Datos generales

Edad
18 – 25 ( ) 26 – 35 ( ) 36 – 45 ( ) 46 – 55 ( ) 56 a más ( )

Sexo
M ( ) F ( )

Antigüedad en el puesto
Menos de 3 años ( ) 3 a 8 años ( ) 9 a más años ( )

N° de ítem		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Regular	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	En toda empresa es fundamental garantizar las condiciones laborales salariales y de seguridad y salud de los trabajadores					
2	El riesgo que se debe asumir trabajando en condiciones inseguras o peligrosas resulta irrelevante, puesto que, lo importante es disponer de trabajo					

3	Disponer de los elementos de protección personal, aun cuando lo actividad o tarea de la obra no lo amerite resulta innecesario					
4	Por encima de la garantización de la seguridad o eliminación de riesgos laborales, está la garantización del sueldo para mantenerse en la empresa.					
5	Exigir el ingreso a planilla y/o el reconocimiento de todos los beneficios laborales, según las condiciones de la obra en concordancia con los convenios colectivos, expone al trabajador a la pérdida de su puesto laboral					
6	La capacitación es un elemento fundamental, que garantiza la competitividad de las empresas, así como el desarrollo profesional de los trabajadores; no obstante, el sueldo es primordial aun cuando no exista capacitación					
7	La jerarquización o existencia de diversas áreas en la empresa, no es de interés o importancia para el trabajador, dado que lo que se busca es un trabajo temporal o rotativo, sin la búsqueda de ascensos laborales.					
8	En una condición laboral informal, la productividad del trabajador (el mayor rendimiento en sus tareas) es una situación que solo beneficia a la empresa					

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Richards S. Gutierrez Rivero GRADO ACADÉMICO: Ing. Industrial - Civil

FECHA DE REVISIÓN: 06.1.12.2018 FIRMA.....

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Almanzor Castelo Montenegro GRADO ACADÉMICO: CPC - Contador

FECHA DE REVISIÓN: 06.12.2018 FIRMA

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Dante Miguel Padilla Sedamano GRADO ACADÉMICO: C.P.C. Contador

FECHA DE REVISIÓN: 07.12.2018 FIRMA

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento en base al coeficiente alfa de Cronbach

Confiabilidad de los ítems respectivos del cuestionario orientado a medir la percepción de los trabajadores de la empresa Ecoinsa

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2}\right]$$

De donde:
k: Numero de Items
ΣS_i^2 Sumatoria de la Varianza de Items
S_T^2 Varianza de la Suma de Items

	ITEMS								
N° DE ENCUESTADOS	**i**	**ii**	**iii**	**iv**	**v**	**vi**	**vii**	**viii**	**SUMA DE ITEMs**
1	3	3	4	3	3	3	4	2	**25**
2	3	3	2	2	3	2	1	2	**18**
3	2	3	2	3	2	3	1	2	**18**
4	3	2	1	1	3	2	2	3	**17**
5	3	3	3	3	4	3	4	3	**26**
6	3	2	2	1	3	3	3	3	**20**
7	4	4	3	4	3	4	3	3	**28**
8	4	4	3	2	3	1	2	4	**23**
9	3	2	3	3	2	3	4	3	**23**
10	3	4	4	2	3	3	4	4	**27**
11	5	4	3	3	3	3	5	4	**30**
12	3	4	4	4	4	3	5	3	**30**
13	4	4	5	5	4	4	4	4	**34**
14	3	4	4	3	4	4	3	4	**29**
15	2	3	3	2	3	1	3	2	**19**
VARIANCIA DE ITEM	**0,60**	**0,64**	**1,07**	**1,21**	**0,41**	**0,89**	**1,60**	**0,64**	

k:	15
ΣS_i^2	7,05
S_T^2	27,6952

Escala de consistencia interna	
Escala	
< 0.70	baja
0.70 - 0.79	moderada
0.80-0.90	alta
> 0.90	redundancia entre ítems

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD - ALFA DE CRONBACH	**0,80**	El cuestionario presenta una consistencia interna alta, a su vez no se observa redundancia en los ítems, puesto que no supera el valor máximo de o.90

Anexo 6. Estado de ganancias y/o pérdidas, periodo 2017 y 2018

ECOINSA S.A.C
R.U.C 20559954943

ESTADO DE RESULTADOS AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2017
(EXPRESADO EN SOLES)

INGRESOS DE OPERACIONES	S/	470,111.00
(-) COSTO DE OPERACIONES	S/	-396,855.00
RESULTADO BRUTO	S/	73,256.00
(-) GASTOS DE VENTAS	S/	-35,520.00
(-) GASTOS DE ADMINISTRATIVOS	S/	-4,512.00
RESULTADO DE OPERACIÓN	S/	33,224.00
(-) GASTOS FINANCIEROS	S/	-2,150.00
UTILIDAD NETA ANTES DE IR	S/	31,074.00
(-) IMPUESTO A LA RENTA	S/	-9,167.00
RESULTADO DEL PERIODO	S/	21,907.00

TRUJILLO, 31 DE DICIEMBRE DEL 2017

ECOINSA S.A.C
R.U.C 20559954943

ESTADO DE RESULTADOS AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2018
(EXPRESADO EN SOLES)

INGRESOS DE OPERACIONES	S/	971,633.00
(-) COSTO DE OPERACIONES	S/	-875,155.00
RESULTADO BRUTO	S/	96,478.00
(-) GASTOS DE VENTAS	S/	-10,841.00
(-) GASTOS DE ADMINISTRATIVOS	S/	-18,415.00
RESULTADO DE OPERACIÓN	S/	67,222.00
(-) GASTOS FINANCIEROS	S/	-5,412.00
UTILIDAD NETA ANTES DE IR	S/	61,810.00
(-) IMPUESTO A LA RENTA	S/	-18,234.00
RESULTADO DEL PERIODO	S/	43,576.00

TRUJILLO, 31 DE DICIEMBRE DEL 2018

Anexo 7. Estado de situación financiera, periodo 2017 y 2018

ECOINSA S.A.C
R.U.C 20559954943

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2017
(EXPRESADO EN NUEVOS SOLES)

ACTIVO		PASIVO	
CORRIENTE		**CORRIENTE**	
EFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFECTIVOS	S/ 18,420.00	TRIBUTOS,CONTRAPRESTACIONES Y APORTE	S/ 4,510.00
CTAS POR COBRAR COMERCIALES TERCERO!	S/ 22,151.00	REMUNERACIONES POR PAGAR	S/ 9,745.00
MATERIALES, SUMINISTROS Y REPUESTOS	S/ 10,225.00	CUENTAS POR PAGAR COMERCIALES - TERCE	S/ 98,451.00
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	**S/ 50,796.00**	**TOTAL PASIVO CORRIENTE**	**S/ 112,706.00**
		NO CORRIENTE	
			-
		TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	**S/ -**
		PATRIMONIO	
NO CORRIENTE		CAPITAL	S/ 100,000.00
ACT. ADQUIRIDOS EN ARRENDAM. FINANCIER	S/ 303,452.00	RESULTADOS ACUMULADOS	S/ 84,515.00
INMUEBLE, MAQUINARIA Y EQUIPO	S/ -35,120.00	RESULTADOS DEL PERIODO	S/ 21,907.00
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	**S/ 268,332.00**	**TOTAL PATRIMONIO**	**S/ 206,422.00**
TOTAL ACTIVO	**S/ 319,128.00**	**TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO**	**S/ 319,128.00**

TRUJILLO, 31 DE DICIEMBRE 2017

ECOINSA S.A.C
R.U.C 20559954943

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2018
(EXPRESADO EN NUEVOS SOLES)

ACTIVO		PASIVO	
CORRIENTE		**CORRIENTE**	
EFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFECTIVOS	S/ 15,420.00	TRIBUTOS,CONTRAPRESTACIONES Y APORTE	S/ 2,451.00
CTAS POR COBRAR COMERCIALES TERCERO:	S/ 83,933.00	REMUNERACIONES POR PAGAR	S/ 5,740.00
CTAS. POR COBRAR ACCIONISTAS	S/ 74,969.00	CUENTAS POR PAGAR COMERCIALES - TERCE	S/ 35,850.00
MATERIALES Y SUMINISTROS	S/ 74,969.00	**TOTAL PASIVO CORRIENTE**	**S/ 44,041.00**
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	**S/ 249,291.00**		
		NO CORRIENTE	
		OBLIGACIONES FINANCIERAS	S/ 215,850.00
			-
		TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	**S/ 215,850.00**
		PATRIMONIO	
NO CORRIENTE		CAPITAL	S/ 100,000.00
INMUEBLE, MAQUINARIA Y EQUIPO	S/ 303,452.00	RESULTADOS ACUMULADOS	S/ 106,422.00
DEPRECIACION ACUMULADA	S/ -42,854.00	RESULTADOS DEL PERIODO	S/ 43,576.00
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	**S/ 260,598.00**	**TOTAL PATRIMONIO**	**S/ 249,998.00**
TOTAL ACTIVO	**S/ 509,889.00**	**TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO**	**S/ 509,889.00**

TRUJILLO, 31 DE DICIEMBRE 2018

Anexo 8. Data del cuestionario aplicado a los operarios de la empresa Ecoinsa

N° DE ENCUESTADOS	ITEMS										Percepción global de las condiciones laborales
	Percepción de las condiciones generales	Relevancia de la necesidad de disponer de un trabajo y un sueldo, frente a las condiciones laborales de seguridad y salud		Promedio	Idiosincrasia del trabajador respecto al riesgo	Necesidad de disponer de cuando menos un sueldo básico, renunciando al sueldo íntegro	Relevancia del sueldo frente al desarrollo profesional		Promedio	Implicancia de las condiciones laborales en la productividad	
	i - En toda empresa es fundamental garantizar las condiciones laborales salariales y de seguridad y salud de los trabajadores	ii - El riesgo que se debe asumir trabajando en condiciones inseguras o peligrosas resulta irrelevante, puesto que, lo importante es disponer de trabajo	iv - Por encima de la garantización de la seguridad o eliminación de riesgos laborales, está la garantización del sueldo para mantenerse en la empresa.		iii - Disponer de los elementos de protección personal, aun cuando la actividad o tarea de la obra no lo amerite resulta innecesario	v - Exigir el ingreso a planilla y/o el reconocimiento de todos los beneficios laborales, según las condiciones de la obra en concordancia con los convenios colectivos, expone al trabajador a la pérdida de su puesto laboral	vi - La capacitación es un elemento fundamental, que garantiza la competitividad de las empresas, así como el desarrollo profesional de los trabajadores; no obstante, el sueldo es primordial aun cuando no exista capacitación	vii - La jerarquización o existencia de diversas áreas en la empresa, no es de interés o importancia para el trabajador, dado que lo que se busca es un trabajo temporal o rotativo, sin la búsqueda de ascensos laborales		viii - En una condición laboral informal, la productividad del trabajador (el mayor rendimiento en sus tareas) es una situación que solo beneficia a la empresa	
1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2
3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2
4	3	2	1	2	1	3	5	2	4	3	3
5	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3
6	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3
7	5	1	3	2	3	3	5	3	4	4	3
8	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3
9	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
10	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
11	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2	2
12	4	2	3	3	2	2	2	2	2	5	3
13	5	1	3	2	2	3	4	3	4	4	3
14	4	2	2	2	1	2	3	4	4	4	3

15	3	3	4	4	2	3	4	2	3	5	3
16	4	4	3	4	3	2	5	2	4	4	3
17	5	3	2	3	2	1	4	3	4	3	3
18	4	2	1	2	3	4	5	4	5	4	3
19	3	1	4	3	2	3	5	2	4	2	3
20	4	2	3	3	3	5	4	2	3	5	4
21	5	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4
22	4	4	2	3	3	2	5	2	4	3	3
23	5	3	3	3	2	2	4	4	4	5	4

Anexo 9. Costo de la planilla formal e informal, periodo 2018 al 2021

Enero 2018

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	11.904,00	3.571,20	2.104,13	162,75	-	313,88	520,80	18,60	28,50	1.984,00	1.190,40	1.785,60	2.595,14	297,60	26.476,59
Operario	3.086,40	987,65	900,20	-	-	-	-	-	3,80	514,40	308,64	462,96	685,87	51,44	7.001,35
Oficial	2.808,00	842,40	697,67	-	-	-	-	-	-	468,00	280,80	421,20	624,00	104,00	6.246,07
	17.798,40	5.401,25	3.701,99	162,75	-	313,88	520,80	18,60	32,30	2.966,40	1.779,84	2.669,76	3.905,01	453,04	39.724,01

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	18.947,20	2.463,14	277,76	-	2.740,90	23.735,70	1.705,25	293,68	33.125,52	18800
Operario	4.948,53	643,31	72,02	-	715,32	6.286,03	445,37	76,70	9.203,42	5520
Oficial	4.503,20	585,42	65,52	-	650,94	5.595,13	405,29	69,80	7.801,15	4320
	28.398,93	3.691,86	415,30	-	4.107,16	35.616,86	2.555,90	440,18	S/. 50.130,10	S/. 28.640,00

Febrero 2018

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	12.555,00	3.766,50	2.224,25	-	-	709,13	641,70	-	123,50	2.092,50	1.255,50	1.883,25	2.745,71	2.976,00	30.973,04
Operario	3.665,10	1.172,83	1.060,95	-	-	-	115,74	-	30,40	610,85	366,51	549,77	808,34	848,76	9.229,25
Oficial	3.120,00	936,00	676,00	-	-	-	-	-	-	520,00	312,00	468,00	683,43	748,80	7.464,23
	19.340,10	5.875,33	3.961,20	-	-	709,13	757,44	-	153,90	3.223,35	1.934,01	2.901,02	4.237,49	4.573,56	47.666,52

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	22.645,50	2.943,92	292,95	-	3.236,87	27.736,17	2.038,10	351,01	35.762,14	18950
Operario	6.664,05	866,33	85,52	-	951,85	8.277,40	599,76	103,29	11.132,31	5760
Oficial	5.636,80	732,78	72,80	-	805,58	6.658,64	507,31	87,37	8.598,91	4140
	34.946,35	4.543,03	451,27	-	4.994,29	42.672,22	3.145,17	541,67	S/. 55.493,36	S/. 28.850,00

Marzo 2018

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	20.100,00	20100
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	5.520,00	5520
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	4.860,00	4860
	-	-	-	-	-	-	-	-	S/. 30.480,00	S/. 30.480,00

Nota: Dado el monto de las obras, no aplicó el régimen laboral de construcción civil.

Abril 2018

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	18.700,00	18700
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	6.000,00	6000
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	4.500,00	4500
	-	-	-	-	-	-	-	-	S/. 29.200,00	S/. 29.200,00

Nota: Dado el monto de las obras, no aplicó el régimen laboral de construcción civil.

Mayo 2018

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	19.500,00	19500
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	6.240,00	6240
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	3.300,00	3300
	-	-	-	-	-	-	-	-	S/. 29.040,00	S/. 29.040,00

Nota: Dado el monto de las obras, no aplicó el régimen laboral de construcción civil.

Junio 2018

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	15.400,00	15400
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	5.760,00	5760
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	2.400,00	2400
	-	-	-	-	-	-	-	-	S/. 23.560,00	S/. 23.560,00

Nota: Dado el monto de las obras, no aplicó el régimen laboral de construcción civil.

Julio 2018

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	5.291,00	1.240,98	669,39	-	-	96,20	153,92	-	49,40	689,43	413,66	620,49	879,54	1.096,68	10.046,30
Operario	1.478,40	344,06	302,40	-	-	-	-	-	-	179,20	107,52	161,28	230,40	241,92	2.641,98
Oficial	1.288,80	289,98	156,63	-	-	-	-	-	-	161,10	96,66	144,99	204,57	257,76	2.278,29
	8.058,20	1.875,02	1.128,42	-	-	96,20	153,92	-	49,40	1.029,73	617,84	926,76	1.314,51	1.596,36	14.966,57

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	7.577,35	985,06	96,52	-	1.081,58	8.964,72	681,96	117,45	21.495,71	15350
Operario	1.947,90	253,23	25,09	-	278,32	2.363,67	175,31	30,19	5.007,49	3440
Oficial	1.772,10	230,37	22,55	-	252,93	2.025,36	159,49	27,47	5.105,24	3720
	11.297,36	1.468,66	144,16	-	1.612,82	13.353,75	1.016,76	175,11	S/. 31.608,44	S/. 22.510,00

Agosto 2018

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	13.131,30	3.939,39	2.400,99	-	-	408,85	885,04	-	112,10	2.188,55	1.313,13	1.969,70	3.873,65	1.875,90	32.098,60
Operario	3.427,20	1.096,70	924,00	-	-	-	40,32	-	15,20	571,20	342,72	514,08	985,60	537,60	8.454,62
Oficial	3.060,90	918,27	626,50	-	-	-	-	-	-	510,15	306,09	459,14	887,84	408,12	7.177,01
	19.619,40	5.954,36	3.951,49	-	-	408,85	925,36	-	127,30	3.269,90	1.961,94	2.942,91	5.747,09	2.821,62	47.730,23

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	22.448,27	2.918,28	306,40	-	3.224,67	28.873,93	2.020,34	347,95	37.616,89	18500
Operario	5.975,42	776,81	79,97	-	856,77	7.597,85	537,79	92,62	11.005,03	6000
Oficial	5.203,53	676,46	71,42	-	747,88	6.429,13	468,32	80,65	9.165,98	4860
	33.627,22	4.371,54	457,79	-	4.829,33	42.900,90	3.026,45	521,22	S/. 57.787,90	S/. 29.360,00

Setiembre 2018

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	13.650,00	13650
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	4.480,00	4480
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	4.140,00	4140
	-	-	-	-	-	-	-	-	S/. 22.270,00	S/. 22.270,00

Nota: Dado el monto de las obras, no aplicó el régimen laboral de construcción civil.

Octubre 2018

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	20.700,00	20700
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	6.240,00	6240
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	4.740,00	4740
	-	-	-	-	-	-	-	-	S/. 31.680,00	S/. 31.680,00

Nota: Dado el monto de las obras, no aplicó el régimen laboral de construcción civil.

Noviembre 2018

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	16.500,00	16500
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	4.400,00	4400
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	3.600,00	3600
	-	-	-	-	-	-	-	-	S/. 24.500,00	S/. 24.500,00

Nota: Dado el monto de las obras, no aplicó el régimen laboral de construcción civil.

Diciembre 2018

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	6.782,10	2.034,63	962,00	-	-	192,40	346,32	-	15,20	1.130,35	678,21	1.017,32	2.103,57	1.096,68	16.358,78
Operario	2.419,20	774,14	705,60	-	-	-	-	-	-	403,20	241,92	362,88	752,64	403,20	6.062,78
Oficial	1.288,80	386,64	375,90	-	-	-	-	-	-	214,80	128,88	193,32	400,96	214,80	3.204,10
	10.490,10	3.195,41	2.043,50	-	-	192,40	346,32	-	15,20	1.748,35	1.049,01	1.573,52	3.257,17	1.714,68	25.625,66

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	11.721,97	1.523,86	158,25	-	1.682,11	14.676,67	1.054,98	181,69	21.395,45	11650
Operario	4.241,66	551,42	56,45	-	607,86	5.454,92	381,75	65,75	7.710,28	4080
Oficial	2.233,92	290,41	30,07	-	320,48	2.883,62	201,05	34,63	3.919,78	1920
	18.197,55	2.365,68	244,77	-	2.610,45	23.015,21	1.637,78	282,06	S/. 33.025,50	S/. 17.650,00

Enero 2019

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	7630	1.789,58	965,31	-	-	138,73	221,96	-	71,24	994,21	596,53	894,79	1.268,36	1.581,49	16.152,21
Operario	2840	660,95	580,91	-	-	-	-	-	-	344,24	206,55	309,82	442,60	464,73	5.849,79
Oficial	1503	338,18	94,04	-	-	-	-	-	-	96,72	58,03	87,05	122,82	154,75	2.454,59
Totales	11.973,00	2.788,70	1.640,25	-	-	138,73	221,96	-	71,24	1.435,18	861,11	1.291,66	1.833,78	2.200,97	24.456,58

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	12.591,81	1.636,94	172,48	-	1.809,42	14.342,79	1.133,26	195,17	17.480,64	15.200,00
Operario	4.516,46	587,14	63,68	-	650,82	5.198,96	406,48	70,01	6.326,27	5.200,00
Oficial	2.150,68	279,59	31,99	0	311,58	2.143,01	193,56	33,34	2.681,49	3.600,00
Totales	19.258,96	2.503,66	268,16	-	2.771,83	21.684,75	1.733,31	298,51	26.488,40	24.000,00

Febrero 2019

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	5.480,00	1.285,31	693,30	-	-	99,64	159,42	-	51,16	714,06	428,44	642,65	910,96	1.135,85	11.600,80
Operario	1.643,00	382,37	336,07	-	-	-	-	-	-	199,15	119,49	179,24	256,05	268,85	3.384,22
Oficial	2.046,00	460,35	131,01	-	-	-	-	-	-	134,75	80,85	121,28	171,12	215,61	3.360,97
Totales	9.169,00	2.128,03	1.160,38	-	-	99,64	159,42	-	51,16	1.047,97	628,78	943,17	1.338,13	1.620,32	18.346,00

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	9.043,66	1.175,68	123,88	-	1.299,56	10.301,24	813,93	140,18	12.554,90	11.050,00
Operario	2.612,87	339,67	36,84	-	376,52	3.007,71	235,16	40,50	3.659,88	3.760,00
Oficial	2.937,57	381,88	43,62	-	425,50	2.935,48	264,38	45,53	3.670,89	3.420,00
Totales	14.594,09	1.897,23	204,34	-	2.101,57	16.244,43	1.313,47	226,21	**19.885,67**	**18.230,00**

Marzo 2019

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	5.986,00	1.795,80	1.094,51	-	-	186,38	403,45	-	51,10	997,67	598,60	897,90	1.765,83	855,14	14.632,38
Operario	2.750,00	880,00	741,42	-	-	-	32,35	-	12,20	458,33	275,00	412,50	790,85	431,37	6.784,03
Oficial	3.786,00	1.135,80	123,90	-	-	-	-	-	-	127,44	76,46	114,70	161,83	203,90	5.730,03
Totales	12.522,00	3.811,60	1.959,83	-	-	186,38	435,80	-	63,30	1.583,44	950,06	1.425,10	2.718,51	1.490,42	27.146,44

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	10.233,21	1.330,32	139,67	-	1.469,99	13.162,39	920,99	158,61	15.711,99	9.200,00
Operario	4.794,71	623,31	64,17	-	687,48	6.096,55	431,52	74,32	7.289,87	5.520,00
Oficial	5.329,61	692,85	78,27	-	771,12	4.958,91	479,66	82,61	6.292,30	4.140,00
Totales	20.357,52	2.646,48	282,11	-	2.928,59	24.217,85	1.832,18	315,54	**29.294,16**	**18.860,00**

Abril 2019

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	9.050,00	9050
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	1.440,00	1440
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	1.440,00	1440
	-	-	-	-	-	-	-	-	S/. 11.930,00	S/. 11.930,00

Nota: Dado el monto de las obras, no aplicó el régimen laboral de construcción civil.

Mayo 2019

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	10.650,00	10650
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	4.640,00	4640
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	3.000,00	3000
	-	-	-	-	-	-	-	-	**S/. 18.290,00**	**S/. 18.290,00**

Nota: Dado el monto de las obras, no aplicó el régimen laboral de construcción civil.

Junio 2019

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	5.856,00	1.373,50	740,87	-	-	106,47	170,36	-	54,68	763,05	457,83	686,75	973,46	1.213,79	12.396,77
Operario	2.028,00	471,97	414,82	-	-	-	-	-	-	245,82	147,49	221,24	316,05	331,85	4.177,24
Oficial	1.086,00	244,35	156,63	-	-	-	-	-	-	161,10	96,66	144,99	204,57	257,76	2.352,06
Totales	8.970,00	2.089,82	1.312,32	-	-	106,47	170,36	-	54,68	1.169,97	701,98	1.052,98	1.494,09	1.803,40	18.926,06

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	9.664,17	1.256,34	132,38	-	1.388,72	11.008,04	869,78	149,79	13.416,34	10.000,00
Operario	3.225,13	419,27	45,48	-	464,74	3.712,50	290,26	49,99	4.517,49	4.400,00
Oficial	1.845,87	239,96	24,94	-	264,91	2.087,15	166,13	28,61	2.546,80	1.860,00
Totales	14.735,18	1.915,57	202,80	-	2.118,37	16.807,69	1.326,17	228,40	**20.480,62**	**16.260,00**

Julio de 2019

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	7.964,00	2.389,20	1.456,18	-	-	247,96	536,77	-	67,99	1.327,33	796,40	1.194,60	2.349,33	1.137,71	19.467,47
Operario	2.145,00	686,40	578,31	-	-	-	25,24	-	9,51	357,50	214,50	321,75	616,86	336,47	5.291,54
Oficial	3.874,00	1.162,20	103,30	-	-	-	-	-	-	106,25	63,75	95,62	134,92	170,00	5.710,03
Totales	13.983,00	4.237,80	2.137,78	-	-	247,96	562,00	-	77,50	1.791,08	1.074,65	1.611,97	3.101,11	1.644,18	30.469,05

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	13.614,65	1.769,90	185,83	-	1.955,73	17.511,74	1.225,32	211,03	20.903,82	13.350,00
Operario	3.739,87	486,18	50,05	-	536,23	4.755,31	336,59	57,97	5.686,10	3.200,00
Oficial	5.376,19	698,91	79,60	-	778,51	4.931,52	483,86	83,33	6.277,22	4.380,00
Totales	22.730,71	2.954,99	315,48	-	3.270,47	27.198,57	2.045,76	352,33	**32.867,14**	**20.930,00**

Agosto de 2019

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	7.463,00	2.238,90	1.364,57	-	-	232,36	503,00	-	63,71	1.243,83	746,30	1.119,45	2.201,54	1.066,14	18.242,81
Operario	1.856,00	593,92	500,39	-	-	-	21,84	-	8,23	309,33	185,60	278,40	533,75	291,14	4.578,60
Oficial	2.249,00	674,70	108,42	-	-	-	-	-	-	111,52	66,91	100,36	141,61	178,42	3.630,94
Totales	11.568,00	3.507,52	1.973,38	-	-	232,36	524,84	-	71,94	1.664,68	998,81	1.498,21	2.876,90	1.535,70	26.452,35

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	12.758,18	1.658,56	174,14	-	1.832,70	16.410,11	1.148,24	197,75	19.588,80	12.150,00
Operario	3.235,99	420,68	43,31	-	463,99	4.114,62	291,24	50,16	4.920,00	4.160,00
Oficial	3.280,55	426,47	47,21	-	473,68	3.157,26	295,25	50,85	3.977,04	3.120,00
Totales	19.274,72	2.505,71	264,65	-	2.770,37	23.681,99	1.734,72	298,76	**28.485,84**	**19.430,00**

Setiembre de 2019

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	10550	10550
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	4000	4000
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	4080	4080
	-	-	-	-	-	-	-	-	18.630,00	18.630,00

Octubre de 2019

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	6.823,00	2.046,90	1.247,55	-	-	212,44	459,87	-	58,25	1.137,17	682,30	1.023,45	2.012,74	974,71	16.678,38
Operario	2.484,00	794,88	669,71	-	-	-	29,22	-	11,02	414,00	248,40	372,60	714,35	389,65	6.127,83
Oficial	2.065,00	619,50	105,52	-	-	-	-	-	-	108,54	65,12	97,68	137,83	173,66	3.372,86
Totales	11.372,00	3.461,28	2.022,78	-	-	212,44	489,09	-	69,26	1.659,71	995,82	1.493,73	2.864,92	1.538,02	26.179,06

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	11.664,08	1.516,33	159,20	-	1.675,53	15.002,84	1.049,77	180,79	17.908,94	12.100,00
Operario	4.330,93	563,02	57,96	-	620,98	5.506,85	389,78	67,13	6.584,74	3.520,00
Oficial	3.031,82	394,14	43,47	-	437,61	2.935,25	272,86	46,99	3.692,72	2.580,00
Totales	19.026,83	2.473,49	260,63	-	2.734,12	23.444,94	1.712,41	294,92	**28.186,39**	**18.200,00**

Noviembre de 2019

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	12.300,00	12.300,00
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	3.680,00	3.680,00
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	3.000,00	3.000,00
	-	-	-	-	-	-	-	-	18.980,00	18.980,00

Diciembre de 2019

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	7.463,00	2.238,90	1.364,57	-	-	232,36	503,00	-	63,71	1.243,83	746,30	1.119,45	2.201,54	1.066,14	18.242,81
Operario	2.957,00	946,24	797,23	-	-	-	34,79	-	13,11	492,83	295,70	443,55	850,38	463,84	7.294,68
Oficial	1.487,00	446,10	93,65	-	-	-	-	-	-	96,32	57,79	86,69	122,32	154,12	2.543,99
Totales	11.907,00	3.631,24	2.255,45	-	-	232,36	537,79	-	76,83	1.832,99	1.099,79	1.649,69	3.174,23	1.684,10	28.081,48

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	12.758,18	1.658,56	174,14	-	1.832,70	16.410,11	1.148,24	197,75	19.588,80	10.700,00
Operario	5.155,62	670,23	69,00	-	739,23	6.555,45	464,01	79,91	7.838,60	4.800,00
Oficial	2.241,33	291,37	31,67	-	323,04	2.220,95	201,72	34,74	2.780,45	1.920,00
Totales	20.155,13	2.620,17	274,80	-	2.894,97	25.186,51	1.813,96	312,40	**30.207,85**	**17.420,00**

Enero 2020

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	8.234,00	1.931,25	1.041,73	-	-	149,71	239,53	-	76,88	1.072,92	823,40	1.235,10	1.368,77	1.706,68	**17.879,96**
Operario	2.720,00	633,02	556,36	-	-	-	-	-	-	329,70	272,00	408,00	423,90	445,09	**5.788,07**
Oficial	2.320,00	522,00	281,94	-	-	-	-	-	-	290,00	232,00	348,00	368,25	464,00	**4.826,20**
Totales	**13.274,00**	**3.086,27**	**1.880,03**	**-**	**-**	**149,71**	**239,53**	**-**	**76,88**	**1.692,61**	**1.327,40**	**1.991,10**	**2.160,92**	**2.615,77**	**28.494,23**

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	13.768,25	1.789,87	186,14	-	1.976,01	15.903,95	1.239,14	213,41	19.332,51	16.650,00
Operario	4.399,81	571,97	60,99	-	632,97	5.155,10	395,98	68,20	6.252,25	5.360,00
Oficial	3.828,00	497,64	52,20	-	549,84	4.276,36	344,52	59,33	5.230,05	4.080,00
Totales	**21.996,05**	**2.859,49**	**299,33**	**-**	**3.158,82**	**25.335,41**	**1.979,64**	**340,94**	**30.814,81**	**26.090,00**

Febrero de 2020

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	7.453,00	1.748,07	942,92	-	-	135,51	216,81	-	69,59	971,15	745,30	1.117,95	1.238,94	1.544,80	**16.184,04**
Operario	2.065,00	480,58	422,39	-	-	-	-	-	-	250,30	206,50	309,75	321,82	337,91	**4.394,25**
Oficial	1.943,00	437,18	124,42	-	-	-	-	-	-	127,97	194,30	291,45	162,50	204,75	**3.485,57**
Totales	**11.461,00**	**2.665,82**	**1.489,72**	**-**	**-**	**135,51**	**216,81**	**-**	**69,59**	**1.349,42**	**1.146,10**	**1.719,15**	**1.723,26**	**2.087,47**	**24.063,85**

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	12.462,32	1.620,10	168,48	-	1.788,58	14.395,45	1.121,61	193,17	17.498,81	11.050,00
Operario	3.340,29	434,24	46,31	-	480,54	3.913,70	300,63	51,77	4.746,65	3.760,00
Oficial	2.907,20	377,94	41,42	-	419,36	3.066,21	261,65	45,06	3.792,28	3.420,00
Totales	**18.709,81**	**2.432,28**	**256,21**	**-**	**2.688,48**	**21.375,37**	**1.683,88**	**290,00**	**26.037,74**	**18.230,00**

Marzo de 2020

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	5.345,00	1.603,50	977,31	-	-	166,42	360,25	-	45,63	890,83	534,50	801,75	1.576,74	763,57	**13.065,50**
Operario	2.067,00	661,44	557,28	-	-	-	24,32	-	9,17	344,50	206,70	310,05	594,43	324,24	**5.099,12**
Oficial	1.467,00	440,10	48,01	-	-	-	-	-	-	49,38	146,70	220,05	62,71	79,01	**2.512,95**
Totales	**8.879,00**	**2.705,04**	**1.582,59**	**-**	**-**	**166,42**	**384,57**	**-**	**54,80**	**1.284,71**	**887,90**	**1.331,85**	**2.233,88**	**1.166,82**	**20.677,57**

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	9.137,40	1.187,86	124,72	-	1.312,58	11.752,92	822,37	141,63	14.029,50	11.050,00
Operario	3.603,88	468,50	48,23	-	516,73	4.582,39	324,35	55,86	5.479,33	3.760,00
Oficial	2.182,19	283,68	30,33	-	314,01	2.198,94	196,40	33,82	2.743,17	3.420,00
Totales	**14.923,47**	**1.940,05**	**203,27**	**-**	**2.143,33**	**18.534,25**	**1.343,11**	**231,31**	**22.252,00**	**18.230,00**

Abril de 2020

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	8600	8600
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	1280	1280
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	960	960
	-	-	-	-	-	-	-	-	S/. 10.840,00	S/. 10.840,00

Mayo de 2020

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	1.654,00	496,20	302,43	-	-	51,50	111,48	-	14,12	275,67	165,40	248,10	487,92	236,29	**4.043,09**
Operario	1.042,00	333,44	280,93	-	-	-	12,26	-	4,62	173,67	104,20	156,30	299,66	163,45	**2.570,53**
Oficial	1.090,00	327,00	223,10	-	-	-	-	-	-	181,67	109,00	163,50	316,16	145,33	**2.555,76**
Totales	**3.786,00**	**1.156,64**	**806,46**	**-**	**-**	**51,50**	**123,74**	**-**	**18,74**	**631,00**	**378,60**	**567,90**	**1.103,74**	**545,07**	**9.169,39**

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	2.827,55	367,58	38,59	-	406,18	3.636,92	254,48	43,83	4.341,40	2.700,00
Operario	1.816,76	236,18	24,31	-	260,49	2.310,04	163,51	28,16	2.762,20	2.080,00
Oficial	1.853,00	240,89	25,43	-	266,32	2.289,44	166,77	28,72	2.751,25	1.560,00
Totales	**6.497,31**	**844,65**	**88,34**	**-**	**932,99**	**8.236,40**	**584,76**	**100,71**	**9.854,85**	**6.340,00**

Junio de 2020

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	1.254,00	294,12	158,65	-	-	22,80	36,48	-	11,71	163,40	125,40	188,10	208,46	259,92	**2.723,04**
Operario	1.141,00	265,54	233,39	-	-	-	-	-	-	138,30	114,10	171,15	177,82	186,71	**2.428,01**
Oficial	1.003,00	225,68	121,89	-	-	-	-	-	-	125,38	100,30	150,45	159,21	200,60	**2.086,50**
Totales	**3.398,00**	**785,34**	**513,93**	**-**	**-**	**22,80**	**36,48**	**-**	**11,71**	**427,08**	**339,80**	**509,70**	**545,48**	**647,23**	**7.237,54**

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	2.096,84	272,59	28,35	-	300,94	2.422,10	188,72	32,50	2.944,25	2.600,00
Operario	1.845,65	239,94	25,59	-	265,52	2.162,49	166,11	28,61	2.622,72	2.080,00
Oficial	1.654,95	215,14	22,57	-	237,71	1.848,79	148,95	25,65	2.261,10	1.560,00
Totales	**5.597,44**	**727,67**	**76,50**	**-**	**804,17**	**6.433,37**	**503,77**	**86,76**	**7.828,07**	**6.240,00**

Julio de 2020

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	1.654,00	496,20	302,43	-	-	51,50	111,48	-	14,12	275,67	165,40	248,10	487,92	236,29	4.043,09
Operario	1.434,00	458,88	386,62	-	-	-	16,87	-	6,36	239,00	143,40	215,10	412,39	224,94	3.537,56
Oficial	980,00	294,00	200,58	-	-	-	-	-	-	163,33	98,00	147,00	284,26	130,67	2.297,84
Totales	4.068,00	1.249,08	889,63	-	-	51,50	128,35	-	20,48	678,00	406,80	610,20	1.184,57	591,89	9.878,50

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	2.827,55	367,58	38,59	-	406,18	3.636,92	254,48	43,83	4.341,40	2.700,00
Operario	2.500,22	325,03	33,46	-	358,49	3.179,07	225,02	38,75	3.801,33	2.160,00
Oficial	1.666,00	216,58	22,87	-	239,45	2.058,40	149,94	25,82	2.473,61	1.620,00
Totales	6.993,77	909,19	94,92	-	1.004,11	8.874,39	629,44	108,40	10.616,34	6.480,00

Agosto de 2020

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	3362	1.008,60	614,72	-	-	104,68	226,60	-	28,70	560,33	336,20	504,30	991,77	480,29	**8.218,19**
Operario	1243	397,76	335,12	-	-	-	14,62	-	5,51	207,17	124,30	186,45	357,46	194,98	**3.066,38**
Oficial	143	42,90	29,27	-	-	-	-	-	-	23,83	14,30	21,45	41,48	19,07	**335,30**
Totales	**4.748,00**	**1.449,26**	**979,12**	**-**	**-**	**104,68**	**241,22**	**-**	**34,21**	**791,33**	**474,80**	**712,20**	**1.390,71**	**694,33**	**11.619,87**

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	5.747,42	747,16	78,45	-	825,61	7.392,58	517,27	89,08	8.824,54	5.100,00
Operario	2.167,21	281,74	29,00	-	310,74	2.755,64	195,05	33,59	3.295,02	2.000,00
Oficial	243,10	31,60	3,34	-	34,94	300,36	21,88	3,77	360,94	60,00
Totales	**8.157,73**	**1.060,50**	**110,79**	**-**	**1.171,29**	**10.448,57**	**734,20**	**126,44**	**12.480,51**	**7.160,00**

Setiembre de 2020

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	2300	2300
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	1840	1840
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	1380	1380
	-	-	-	-	-	-	-	-	5.520,00	5.520,00

Octubre de 2022

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	3845	1.153,50	703,04	-	-	119,72	259,15	-	32,82	640,83	384,50	576,75	1.134,25	549,29	**9.398,85**
Operario	1453	464,96	391,74	-	-	-	17,09	-	6,44	242,17	145,30	217,95	417,86	227,92	**3.584,43**
Oficial	1286	385,80	263,22	-	-	-	-	-	-	214,33	128,60	192,90	373,02	171,47	**3.015,33**
Totales	**6584**	**2004,26**	**1358,00**	**0**	**0**	**119,72**	**276,24**	**0**	**39,27**	**1097,33**	**658,40**	**987,60**	**1925,12**	**948,67**	**15998,61**

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	6.573,12	854,51	89,72	-	944,22	8.454,63	591,58	101,88	10.092,31	7.500,00
Operario	2.533,35	329,34	33,90	-	363,24	3.221,19	228,00	39,27	3.851,70	2.160,00
Oficial	2.186,20	284,21	30,01	-	314,21	2.701,12	196,76	33,89	3.245,98	1.620,00
Totales	**11292,67**	**1468,05**	**153,63**	**0**	**1621,67**	**14376,94**	**1016,34**	**175,04**	**17.189,99**	**11.280,00**

Noviembre de 2020

Categoría	**Jornal Básico**	**BUC**	**Asignación por escolaridad**	**Bonificación por trabajo en altura**	**Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más**	**Bonificación por trabajo nocturno**	**Bonificación por contacto directo con el agua**	**Bonificación por contacto directo con aguas servidas**	**Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano**	**Dominical**	**Vacac. 10%**	**CTS. 15%**	**Gratific.**	**H.E. 60%**	**Total Semanal**
Peón	3.133,00	939,90	572,85	-	-	97,55	211,16	-	26,75	522,17	313,30	469,95	924,22	447,57	**7.658,41**
Operario	1.389,00	444,48	374,49	-	-	-	16,34	-	6,16	231,50	138,90	208,35	399,45	217,88	**3.426,55**
Oficial	1.076,00	322,80	220,23	-	-	-	-	-	-	179,33	107,60	161,40	312,10	143,47	**2.522,94**
Totales	**5.598,00**	**1.707,18**	**1.167,57**	**-**	**-**	**97,55**	**227,50**	**-**	**32,91**	**933,00**	**559,80**	**839,70**	**1.635,77**	**808,92**	**13.607,90**

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	5.355,94	696,27	73,10	-	769,38	6.889,04	482,03	83,02	8.223,46	7.900,00
Operario	2.421,76	314,83	32,41	-	347,24	3.079,31	217,96	37,54	3.682,05	2.000,00
Oficial	1.829,20	237,80	25,11	-	262,90	2.260,03	164,63	28,35	2.715,92	1.500,00
Totales	**9.606,90**	**1.248,90**	**130,62**	**-**	**1.379,52**	**12.228,38**	**864,62**	**148,91**	**14.621,43**	**11.400,00**

Diciembre de 2020

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	4.134,00	1.240,20	755,88	-	-	128,71	278,63	-	35,29	689,00	413,40	620,10	1.219,50	590,57	**10.105,29**
Operario	2.043,00	653,76	550,81	-	-	-	24,04	-	9,06	340,50	204,30	306,45	587,53	320,47	**5.039,92**
Oficial	1.633,00	489,90	156,63	-	-	-	-	-	-	161,10	96,66	144,99	204,57	257,76	**3.144,61**
Totales	**7.810,00**	**2.383,86**	**1.463,31**	**-**	**-**	**128,71**	**302,66**	**-**	**44,35**	**1.190,60**	**714,36**	**1.071,54**	**2.011,61**	**1.168,80**	**18.289,81**

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	7.067,17	918,73	96,46	-	1.015,19	9.090,10	636,05	109,54	10.850,88	10.800,00
Operario	3.562,03	463,06	47,67	-	510,73	4.529,18	320,58	55,21	5.415,71	4.320,00
Oficial	2.638,42	342,99	35,88	-	378,88	2.765,73	237,46	40,90	3.422,96	1.620,00
Totales	**13.267,62**	**1.724,79**	**180,01**	**-**	**1.904,80**	**16.385,01**	**1.194,09**	**205,65**	**19.689,55**	**16.740,00**

Enero de 2021

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	6138	1.439,64	776,55	-	-	111,60	178,56	-	57,31	799,80	479,88	719,82	1.020,34	1.272,24	**12.993,74**
Operario	2531	589,03	517,70	-	-	-	-	-	-	306,79	184,07	276,11	394,44	414,16	**5.213,31**
Oficial	1056	237,60	128,33	-	-	-	-	-	-	132,00	79,20	118,80	167,62	211,20	**2.130,75**
Totales	**9725**	**2266,2727**	**1422,58788**	**0**	**0**	**111,6**	**178,56**	**0**	**57,30810811**	**1238,587879**	**743,1527273**	**1114,729091**	**1582,403463**	**1897,603636**	**20337,8055**

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	10.129,56	1.316,84	138,76	-	1.455,60	11.538,14	911,66	157,01	14.062,41	10000
Operario	4.025,06	523,26	56,76	-	580,01	4.633,30	362,26	62,39	5.637,96	4000
Oficial	1.716,00	223,08	23,76	-	246,84	1.883,91	154,44	26,60	2.311,79	1500
Totales	**15870,617**	**2063,18**	**219,271758**	**0**	**2282,45196**	**18055,3535**	**1428,35553**	**245,994563**	**22.012,16**	**15.500,00**

Febrero de 2021

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	4.762,00	1.116,91	602,47	-	-	86,58	138,53	-	44,46	620,50	372,30	558,45	791,61	987,03	**10.080,84**
Operario	2.356,00	548,31	481,91	-	-	-	-	-	-	285,58	171,35	257,02	367,17	385,53	**4.852,85**
Oficial	905,00	203,63	57,95	-	-	-	-	-	-	59,61	35,76	53,65	75,69	95,37	**1.486,65**
Totales	**8.023,00**	**1.868,84**	**1.142,32**	**-**	**-**	**86,58**	**138,53**	**-**	**44,46**	**965,68**	**579,41**	**869,12**	**1.234,46**	**1.467,93**	**16.420,34**

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	7.858,74	1.021,64	107,65	-	1.129,29	8.951,55	707,29	121,81	10.909,94	9.600,00
Operario	3.746,75	487,08	52,83	-	539,91	4.312,94	337,21	58,07	5.248,13	3.840,00
Oficial	1.299,36	168,92	19,29	-	188,21	1.298,44	116,94	20,14	1.623,73	1.440,00
Totales	**12.904,86**	**1.677,63**	**179,77**	**-**	**1.857,41**	**14.562,93**	**1.161,44**	**200,03**	**17.781,80**	**14.880,00**

Marzo de 2021

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	8.934,00	2.680,20	1.633,54	-	-	278,16	602,15	-	76,27	1.489,00	893,40	1.340,10	2.635,48	1.276,29	**21.838,58**
Operario	1.363,00	436,16	367,48	-	-	-	16,04	-	6,05	227,17	136,30	204,45	391,97	213,80	**3.362,41**
Oficial	1.680,00	504,00	54,98	-	-	-	-	-	-	56,55	33,93	50,89	71,81	90,48	**2.542,64**
Totales	**11.977,00**	**3.620,36**	**2.055,99**	**-**	**-**	**278,16**	**618,18**	**-**	**82,31**	**1.772,72**	**1.063,63**	**1.595,44**	**3.099,26**	**1.580,57**	**27.743,63**

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	15.272,89	1.985,48	208,46	-	2.193,94	19.644,64	1.374,56	236,73	23.449,87	11.700,00
Operario	2.376,43	308,94	31,80	-	340,74	3.021,67	213,88	36,83	3.613,12	2.160,00
Oficial	2.364,96	307,44	34,73	-	342,18	2.200,47	212,85	36,66	2.792,15	1.620,00
Totales	**20.014,28**	**2.601,86**	**274,99**	**-**	**2.876,85**	**24.866,78**	**1.801,28**	**310,22**	**29.855,14**	**15.480,00**

Abril de 2021

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	-	-	-	-	-	-	-	-	10.400,00	10.400,00
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	2.960,00	2.960,00
Oficial	-	-	-	-	-	-	-	-	1.560,00	1.560,00
	-	-	-	-	-	-	-	-	S/. 14.920,00	S/. 14.920,00

Mayo de 2021

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	2.658,00	797,40	486,00	-	-	82,76	179,15	-	22,69	443,00	265,80	398,70	784,09	379,71	**6.497,31**
Operario	1.660,00	531,20	447,55	-	-	-	19,53	-	7,36	276,67	166,00	249,00	477,39	260,39	**4.095,09**
Oficial	1.090,00	327,00	223,10	-	-	-	-	-	-	181,67	109,00	163,50	316,16	145,33	**2.555,76**
Totales	**5.408,00**	**1.655,60**	**1.156,65**	**-**	**-**	**82,76**	**198,68**	**-**	**30,05**	**901,33**	**540,80**	**811,20**	**1.577,64**	**785,44**	**13.148,15**

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	4.543,91	590,71	62,02	-	652,73	5.844,58	408,95	70,43	6.976,69	3.700,00
Operario	2.894,26	376,25	38,73	-	414,99	3.680,10	260,48	44,86	4.400,43	2.560,00
Oficial	1.853,00	240,89	25,43	-	266,32	2.289,44	166,77	28,72	2.751,25	1.500,00
Totales	**9.291,17**	**1.207,85**	**126,19**	**-**	**1.334,04**	**11.814,12**	**836,21**	**144,01**	**14.128,37**	**7.760,00**

Junio de 2021

Categoría	Jornal Básico	BUC	Asignación por escolaridad	Bonificación por trabajo en altura	Bonificación por trabajo en altitud de 3.000,00 m.s.n.m. o más	Bonificación por trabajo nocturno	Bonificación por contacto directo con el agua	Bonificación por contacto directo con aguas servidas	Bonificación por trabajo bajo un nivel inferior al 2do sótano	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	Total Semanal
Peón	3.632,00	851,87	459,50	-	-	66,04	105,66	-	33,91	473,26	283,96	425,93	603,76	752,81	**7.688,70**
Operario	2.343,00	545,28	479,25	-	-	-	-	-	-	284,00	170,40	255,60	365,14	383,40	**4.826,07**
Oficial	990,00	222,75	120,31	-	-	-	-	-	-	123,75	74,25	111,38	157,14	198,00	**1.997,58**
Totales	**6.965,00**	**1.619,90**	**1.059,07**	**-**	**-**	**66,04**	**105,66**	**-**	**33,91**	**881,01**	**528,61**	**792,91**	**1.126,05**	**1.334,21**	**14.512,36**

Categoría	Total Afecto	O.N.P.13%	Conaf 2%	Dsct. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	COSTO TOTAL PLANILLA FORMAL	COSTO TOTAL PLANILLA INFORMAL
Peón	5.993,90	779,21	82,11	-	861,31	6.827,39	539,45	92,91	8.321,06	6.000,00
Operario	3.726,08	484,39	52,54	-	536,93	4.289,14	335,35	57,75	5.219,17	3.440,00
Oficial	1.608,75	209,14	22,28	-	231,41	1.766,17	144,79	24,94	2.167,30	1.560,00
Totales	**11.328,73**	**1.472,73**	**156,92**	**-**	**1.629,66**	**12.882,70**	**1.019,59**	**175,60**	**15.707,54**	**11.000,00**

RESUMEN DE COBERTURA DE PLANILLA

Meses	Costo mensual de la planilla formal				Promedio global	Costo mensual de la planilla informal				Promedio global
	2018	2019	2020	2021		2018	2019	2020	2021	
Enero	50.130,10	26.488,40	30.814,81	22.012,16		28.640,00	24.000,00	26.090,00	15.500,00	
Febrero	55.493,36	19.885,67	26.037,74	17.781,80		28.850,00	18.230,00	18.230,00	14.880,00	
Marzo	30.480,00	29.294,16	22.252,00	29.855,14		30.480,00	18.860,00	18.230,00	15.480,00	
Abril	29.200,00	11.930,00	10.840,00	14.920,00		29.200,00	11.930,00	10.840,00	14.920,00	
Mayo	29.040,00	18.290,00	9.854,85	14.128,37		29.040,00	18.290,00	6.340,00	7.760,00	
Junio	23.560,00	20.480,62	7.828,07	15.707,54		23.560,00	16.260,00	6.240,00	11.000,00	
Julio	31.608,44	32.867,14	10.616,34			22.510,00	20.930,00	6.480,00		
Agosto	57.787,90	28.485,84	12.480,51			29.360,00	19.430,00	7.160,00		
Septiembre	22.270,00	18.630,00	5.520,00			22.270,00	18.630,00	5.520,00		
Octubre	31.680,00	28.186,39	17.189,99			31.680,00	18.200,00	11.280,00		
Noviembre	24.500,00	18.980,00	14.621,43			24.500,00	18.980,00	11.400,00		
Diciembre	33.025,50	30.207,85	19.689,55			17.650,00	17.420,00	16.740,00		
Total	418.775,30	283.726,07	187.745,29	114.405,00	279.764,17	317.740,00	221.160,00	144.550,00	79.540,00	210.632,50
Promedio	34.897,94	23.643,84	15.645,44	19.067,50	28.080,56	26.478,33	18.430,00	12.045,83	13.256,67	20.866,88

Anexo 10. Resolución de Aprobación

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN Nº0903-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 22 de octubre de 2021.

VISTO:
El Oficio N°0442-2021/FACEM-DC-USS de fecha 21/10/2021, presentado por el Director de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad y el proveído de la Decana de la FACEM, de fecha 22/10/2021, sobre actualización de título de Proyecto de Tesis por caducidad, y;

CONSIDERANDO:
Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art, 36° del Reglamente de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: APROBAR la actualización del Proyecto de Tesis, del egresado de la EAP de Contabilidad, según se indica en el cuadro adjunto:

APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
URBINA ROMERO JESSENIA ELIZABHET	FORMALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA "ECOINSA" SAC, TRUJILLO, 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, la resolución N°01570-FACEM-USS-2018, de fecha 07/12/2018, numeral 16.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS

Anexo 11. Carta de Aprobación para desarrollo de Investigación

ecoinsa
EMPRESA CONTRATISTA DE OBRAS DE INFRAESTRUCTURA Y SANEAMIENTO S.A.C

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CARTA N° 80-2021/ECOINSA

SEÑOR : **JESSENIA ELIZABHET URBINA ROMERO**
BACHILLER EN CONTABILIDAD

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : SOLICITUD CON N° EXPEDIENTE 210817

Mediante la presente es grato dirigirme a usted, para manifestarle mi cordial saludo y el de la EMPRESA CONTRATISTA DE OBRAS DE INFRAESTRUCTURA Y SANEAMIENTO S.A.C (ECOINSA), al mismo tiempo manifestarle lo siguiente:

Que, visto el documento de la referencia, mediante lo cual solicita autorización para el desarrollo del proyecto de investigación "LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA "ECOINSA" SAC, TRUJILLO, 2021", requisito para obtener el título profesional, al respecto se le autoriza realizar el proyecto de investigación en el marco del uso de la información para fines estrictamente académico referente al tema.

Para cualquier coordinación se le recomienda comunicarse con el área de contabilidad o al correo ecoinsasac@gmail.com.

Sin otro particular, me despido no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Cordialmente;

ecoinsa S.A.C.
Richards Segundo Gutierrez Rivera
GERENTE GENERAL

Calle Santa Rosa Mza. B Lote 19 Urb. Alto Mochica II - Trujillo - Trujillo - La Libertad
Móvil: 932873356 E-MAIL: ecoinsasac@gmail.com

Anexo 12. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIANTES E INDICADORES		METODOLOGÍA
Problema General	**Objetivo General**	**Hipótesis Implícita**	**Var. Independiente**	**FORMALIZACION LABORAL**	**Técnica de Recolección de datos**
¿En qué medida, la formalización laboral tiene un impacto en la rentabilidad de la empresa "ECOINSA" SAC, Trujillo, 2021?	Determinar en qué medida, la formalización laboral tiene un impacto en la rentabilidad de la empresa "Ecoinsa" SAC, Trujillo, 2021.	La formalización laboral tiene un impacto en la rentabilidad de la empresa "Ecoinsa" SAC, Trujillo, 2021.	Dimensiones	Indicadores	
			Condiciones laborales	-Percepción de las condiciones generales -Relevancia de la necesidad de disponer de un trabajo y un sueldo, frente a las condiciones laborales de seguridad y salud. -Idiosincrasia del trabajador respecto al riesgo -Necesidad de disponer de cuando menos un sueldo básico, renunciando al beneficio íntegro -Relevancia del sueldo frente al desarrollo profesional -Implicancia de las condiciones laborales en la productividad	Costo laboral no cubierto (diferencia entre el costo de la planilla formal e informal)
			Proporción de trabajadores en planilla	Porcentaje de trabajadores formales	Guía de revisión documental (formato de planillas, según pactos colectivos)
			Costo de la planilla	Costo laboral no cubierto (diferencia entre el costo de la planilla formal e informal)	

Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específica	Var. Dependiente	RENTABILIDAD	METODOLOGÍA
¿Cuál es el estado de la rentabilidad de la empresa Ecoinsa, según sea la relación entre la rentabilidad económica y la financiera?	Analizar la rentabilidad de la empresa Ecoinsa, según sea la relación entre la rentabilidad económica y la financiera.	Se debe analizar la relación que existe entre rentabilidad económica y la financiera de la empresa Ecoinsa.	**Dimensiones** Resultado o beneficio del negocio	**Indicadores** Utilidad neta Utilidad antes de intereses e impuestos	Guía de revisión documental (formato de partidas del ROA y ROE)
¿Cuál es la relación laboral de los trabajores según la percepción de las condiciones laborales salariales y de seguridad y el cumplimiento del Régimen Laboral de Construcción Civil (personal y costo coberturado)	Evaluar la situación laboral de los trabajadores según la percepción de las condiciones laborales salariales y de seguridad y el cumplimiento del Régimen Laboral de Construcción Civil (personal y costo coberturado).	Se lleva a cabo la evaluación de las condiciones laborales, salariales y de seguridad de los trabajadores de la empresa Ecoinsa	Inversión	Activo Ventas Patrimonio	
¿Cuáles son los factores influyentes de la formalización laboral en la rentabilidad de la empresa “Ecoinsa SAC, Trujillo, 2021?	Identificar los factores influyentes de la formalización laboral en la rentabilidad de la empresa “Ecoinsa” SAC, Trujillo, 2021.	La formalización laboral impacta directamente a la rentabilidad de la empresa Ecoinsa.			

Anexo 13. Formato T1

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 02 de julio de 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

El suscrito:
JESSENIA ELIZABHET URBINA ROMERO, con DNI **73103979**

En mi (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado:

"LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA "ECOINSA" SAC, TRUJILLO, 2021", presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de CONTADOR PUBLICO, de la Facultad de Ciencias empresariales, Programa Académico de CONTABILIDAD, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – http://repositorio.uss.edu.pe, así como de las redes de información del país y del exterior.

Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
URBINA ROMERO JESSENIA ELIZABHET	73103979	

Anexo 14. Acta de originalidad

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACION

Yo, **EDGARD CHAPOÑAN RAMIREZ**, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de contabilidad he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecido para el nivel de pregrado según la Directiva de similitud vigente de USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado **LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA "ECOINSA" SAC, TRUJILLO, 2021** Elaborado por el estudiante **JESSENIA ELIZABHET URBINA ROMERO.**

Se deja constancia que la investigacion antes indicada tiene un índice de similitud del **5%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigacion vigente.

Pimentel, 23 de noviembre de 2022

Mg. Chapoñan Ramirez Edgard
DNI Nº 43068346

Anexo 15. Reporte de TURNITUN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA "ECOINSA" SAC, TRUJILLO, 2021

AUTOR

Jessenia Elizabhet Urbina Romero

RECUENTO DE PALABRAS

14600 Words

RECUENTO DE CARACTERES

78978 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

54 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

157.9KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 23, 2022 3:31 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 23, 2022 3:31 PM GMT-5

5% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 4% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cros
- 2% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

Resumen