

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**“BENEFICIOS LABORALES Y LA ESTRUCTURA REMUNERATIVA DE
LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL
DISTRITO DE ATE. LIMA. AÑO 2014”**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

ARIAS QUISPE, LUIS ANTONIO

FEBRERO , 2016

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO

MG. ECON. FREDY VICENTE SALAZAR SANDOVAL	PRESIDENTE
DR. CPC. ROGER HERNANDO PEÑA HUAMAN	SECRETARIO
ABG. GUIDO MERMA MOLINA	VOCAL
MG. CPC. ANA CECILIA ORDOÑEZ FERRO	MIEMBRO SUPLENTE
DRA. BERTHA MILAGROS VILLALOBOS MENESES	REPRESENTANTE DE GRADOS Y TÍTULOS

ASESOR:

N° DE LIBRO: 01

N° FOLIO: 14.5

N° DE ACTA: -CT-2015-07-SEDE CAÑETE
-CT-2015-07-SEDE CAÑETE

FECHA DE APROBACIÓN:

RESOLUCIÓN DE SUSTENTACION: 136-16-CFCC



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 003-CT-2015-07-SEDE CAÑETE-
FCC/UNAC MODALIDAD DE TESIS CON CICLO DE TESIS.**

En Bellavista, Callao, Ciudad Universitaria, en la Facultad de Ciencias Contables, siendo las... 9:55... Horas del día miércoles veinticuatro del mes de febrero del dos mil dieciséis, se reunió el Jurado Evaluador conformado por los siguientes docentes:

MG. ECON. FREDY VICENTE SALAZAR SANDOVAL Presidente
DR. CPC. ROGER HERNANDO PEÑA HUAMAN Secretaria
ABG. GUIDO MERMA MOLINA Vocal
MG. CPC. ANA CECILIA ORDOÑEZ FERRO Miembro Suplente


Designado según Resolución N° 136-2016-CFCC del 19 de febrero de 2016, con el fin de evaluar la sustentación de la Tesis de los Bachilleres de Contabilidad **ARIAS QUISPE, Luis Antonio; GONZALES TAYPE, Ghenyfer Estephany; SALDAÑA MANRIQUE, Kareem Aurora**, de su tesis titulada **"BENEFICIOS LABORALES Y LA ESTRUCTURA REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE ATE LIMA, AÑO 2014"**, bajo la Modalidad de Tesis con Ciclo de Tesis para obtener el Título de Contador Público.


Luego de escuchar la sustentación del Bachiller Don **ARIAS QUISPE, Luis Antonio**, y realizadas las respectivas preguntas, el Jurado Evaluador acordó APROBAR (aprobar / no aprobar) la tesis, con la calificación final de:

Cuantitativa	Cualitativa
<u>14</u>	<u>BUENO</u>


Siendo las 10:35 del mismo día, se dio por concluido el acto.

Bellavista, 24 de febrero de 2016.


MG. ECON. FREDY VICENTE SALAZAR SANDOVAL
Presidente


DR. CPC. ROGER HERNANDO PEÑA HUAMAN
Secretario


ABG. GUIDO MERMA MOLINA
Vocal


MG. CPC. ANA CECILIA ORDOÑEZ FERRO
Miembro Suplente



Decanato

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU"
"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD

Nº 136-2016-CFCC
Bellavista, febrero 19, 2016.

El Consejo de Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional del Callao.

VISTOS, los Oficios Nº 018-2016-UICC/FCC de fecha 12 de febrero del 2016, mediante el cual, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables remite la propuesta de Jurado Evaluador para la evaluación de las sustentaciones de tesis de los participantes del Ciclo de Tesis 2015-07-CAÑETE para la titulación profesional y, el Oficio Nº 015-2016-CGT/FCC/UNAC de fecha 12 de febrero del 2016 del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Contables, informando la designación del Representante de dicha Comisión para la evaluación correspondiente.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución del Consejo Universitario Nº043-2011-CU del 25/02/11 se aprueba el Reglamento de Grados y Títulos de Pregrado; y sus modificatorias Resoluciones de Consejo Universitario Nº 072-2011-CU, Nº 082-2011-CU, Nº221-2012-CU, considerándose en el Art. 23º la titulación profesional por la modalidad de tesis en dos procedimientos: titulación sin ciclo de tesis, y titulación con ciclo de tesis;

Que, en los artículos 14º; 15º y 16º del indicado Reglamento se dispone lo concerniente a la designación del Jurado Evaluador para la titulación profesional por la modalidad de Sustentación de Tesis y, el Art. 41º dispone que el Representante es designado por el Consejo de Facultad a propuesta de la Comisión de Grados y Títulos;

Que, mediante Resolución Rectoral Nº 754-2013-R del 21 de agosto del 2013 se aprobó la "Directiva para la Titulación Profesional por la modalidad de Tesis con Ciclo de Tesis en la Universidad Nacional del Callao", precisándose en el Capítulo X - De la Sustentación de la Tesis de Titulación, numerales 10.1; 10.2; 10.3 y 10.4 el desarrollo del acto de sustentación;

Que, mediante Resolución de Consejo de Facultad Nº 549-15-CFCC del 06/11/2015, se aprobó el Cronograma de Actividades del Ciclo de Tesis 2015-07-CAÑETE, fijándose las sustentaciones de tesis para los días miércoles 24 y viernes 26 de febrero del 2016;

Que, conforme al primer documento del visto, la Unidad de Investigación propone como Jurado Evaluador al Mg. Econ. Fredy Vicente Salazar Sandoval como Presidente, al Dr. CPC Roger Hernando Peña Huamán como Secretario, al Abg. Guido Merma Molina como Vocal y a la Mg. CPC Ana Cecilia Ordóñez Ferro como Miembro Suplente; en tanto que la Comisión de Grados y Títulos, en el segundo documento del visto, propone a la Dra. CPC. Bertha Milagros Villalobos Meneses como Representante de la Comisión;

Que, el artículo 16º del Reglamento de Grados y Títulos establece en el inc. a) la conformación del Jurado Evaluador para la titulación por tesis, precisando que el Presidente, es el profesor ordinario de mayor categoría y antigüedad entre los miembros propuestos;

Que, mediante las Resolución del Comité Electoral Transitorio Nº 016-2015-CET-UNAC del 14 de diciembre del 2015 se proclaman los docentes ordinarios ganadores que conforman el Consejo de Facultad de Ciencias Contables;

Que, mediante las Resolución del Comité Electoral Transitorio Nº 015-2015-CET-UNAC del 14 de diciembre del 2015 se proclaman los estudiantes ganadores que conforman el Consejo de Facultad de Ciencias Contables;

Estando a lo acordado por el Consejo de Facultad en su Sesión Extraordinaria Ordinaria de fecha 19 de febrero del 2016 y en uso de las atribuciones concedidas al Consejo de Facultad en el Art. 180º del Estatuto de la Universidad Nacional del Callao;

RESUELVE:

- 1º **DESIGNAR EL JURADO EVALUADOR PARA LA SUSTENTACION DE TESIS DEL CICLO DE TESIS 2015-07-CAÑETE** para la obtención del Título Profesional, que se llevará a cabo los días **MIÉRCOLES 24 y VIERNES 26** de febrero del 2016; integrando el Jurado los siguientes Profesores:

Art. 139° El bachiller que ha rendido y aprobado las evaluaciones finales de las cuatro asignaturas programadas en el ciclo de actualización profesional, presenta su expediente por Mesa de Partes de la Universidad, solicitando se le expida el diploma de título profesional por la modalidad de examen profesional con ciclo de actualización profesional, en un fólder adjuntando en estricto orden, la siguiente documentación:

- a) Solicitud dirigida al señor Rector, según formato de trámite académico-administrativo, solicitando se le expida el diploma de título profesional por la modalidad de examen escrito con Ciclo de Actualización Profesional, consignando obligatoriamente su dirección real, teléfono y correo electrónico.
- b) Fotocopia simple del certificado de haber aprobado como mínimo el nivel básico de un idioma extranjero, emitido por el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional del Callao (CIUNAC); o constancia de convalidación (emitido por este centro), o constancia de haber aprobado mediante examen de suficiencia el nivel básico de idioma extranjero, que fue cursado en otro centro de idiomas diferente al de la Universidad Nacional del Callao.
- c) Documento de la Biblioteca Especializada de su Facultad donde se indique que ha donado un libro original, de última edición, de la relación que proporciona y publica la dirección de dicha biblioteca.
- d) Declaración jurada simple de no adeudar material alguno a la Biblioteca Central, Banco de Libros, Biblioteca Especializada, al Centro de Cómputo, talleres y laboratorios; y de no tener deudas económicas pendientes con la Universidad Nacional del Callao.
- e) Recibo de pago emitido por la Oficina de Tesorería, del pago de caligrafiado del diploma de acuerdo al Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) vigente y adherido en hoja independiente.
- f) Declaración jurada de conocer y estar de acuerdo con el presente reglamento y demás normas y disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia, según formato.
- g) Cuatro (04) fotografías iguales a color, de estudio fotográfico, tamaño pasaporte (varones con terno y corbata, damas con vestido o traje de blusa, falda y saco), actuales, nítidas, sin sellos, sin lentes, de frente y fondo blanco (no instantáneas ni digitales), en un sobre plástico transparente, cerrado y engrapado en una sola hoja aparte.

DEDICATORIA

A nuestros queridos padres, que siempre nos brindan su apoyo incondicional en este camino profesional.

AGRADECIMIENTO.

A Dios.

Por darnos orientación a nuestras vidas y nos dio la oportunidad de seguir adelante, permitiéndonos desarrollarnos como personas y profesionales.

A nuestros profesores de la Facultad de Ciencias Contables.

Por su orientación, comprensión, paciencia, entrega y valiosos consejos a lo largo del proceso de investigación.

A Nuestro Asesor.

Agradecemos en forma especial y sincera a nuestro asesor Vicente Wieliche, quien nos apoyó de manera permanente en la elaboración de la tesis.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	7
AGRADECIMIENTOS	8
TABLA DE CONTENIDO.....	9
RESUMEN	13
ABSTRACT	15
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.2.1 Problema General	19
1.2.2 Problemas Específicos	19
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.3.1 Objetivo General.....	20
1.3.2 Objetivo Específicos	20
1.4 JUSTIFICACIÓN	20
1.4.1 Conveniencia.....	20
1.4.2 Relevancia Social	21
1.4.3 Implicancias Prácticas	21
II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	22
2.1.1 Investigaciones en el ámbito Internacional.....	22
2.1.2 Investigaciones en el ámbito nacional	25
2.2 MARCO TEÓRICO.....	28
2.2.1 Retribución laboral.....	28
2.2.2 Estructura salarial.....	34
2.3 DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS	38

III. VARIABLES E HIPÓTESIS	41
3.1 DEFINICIÓN DE VARIABLES	41
3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	42
3.3 HIPÓTESIS GENERAL E HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	42
3.3.1 Hipótesis General	42
3.3.2 Hipótesis Específicas	42
IV. METODOLOGÍA	43
4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	43
4.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	43
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	43
4.3.1 Población	43
4.3.2 Muestra	44
4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	45
4.4.1 Técnicas	45
4.4.2 Instrumentos	45
4.4.3 Validez y confiabilidad del instrumento	46
4.5 PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	48
4.6 PROCEDIMIENTO ESTADÍSTICO Y ANÁLISIS DE DATOS	48
V. RESULTADOS	49
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	60
6.1 Contrastación de hipótesis con los resultados	60
6.2 Contrastación de resultados con otros estudios similares	66
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	74

TABLAS DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1	49
¿En calidad de trabajajador considera adecuado que el reconocimiento del pago de sus beneficios laboral es solamente debe de realizarse en forma temporal, de acuerdo a las circunstancia de la empresa?	
TABLA 2	51
¿En calidad de trabajador considera adecuado que se reconozcan el pago de sus beneficios laborales debe realizarse en forma definitiva, de acuerdo a las circunstancias de la empresa?	
TABLA 3	52
¿Considera necesario que se reconozcan sus beneficios laborales tomando en cuenta su productividad y el acuerdo logrado en la negociación colectiva con los empleadores?	
TABLA 4	53
¿Cree Usted que es importante considerar para los beneficios laborales de los trabajadores tener en cuenta el costo de vida, bajo el acuerdo logrado en la negociación colectiva con los empleadores?	
TABLA 5	54
¿Cree Usted que la estructura remunerativa que conforma su pago salarial, es reconocida con lo establecido en el contrato por eventualidad?	
TABLA 6	55
¿Cree Usted que la estructura remunerativa que conforma su pago salarial, es reconocida con lo establecido en el contrato por eventualidad?	

TABLA 7	56
¿Cree Usted que la estructura remunerativa que conforma su pago salarial, es reconocida según la actividad de carácter eventual?	
TABLA 8	57
¿Considera que los pagos salariales que percibe en forma permanente, cumplen con lo establecido en el marco normativo?	
TABLA 9	58
¿Considera que se debe tomar en cuenta otros beneficios en los pagos salariales que percibe en forma permanente?	
TABLA 10	59
¿Considera pertinente conocer los acuerdos de una negociación colectiva en vías de mejorar su estructura remunerativa?	
CUADRO 2	42
Matriz der operacionalizacion	

RESUMEN

El sector construcción es un referente en la economía del país, ya que se le considera un dinamizador, y que cualquier gestión de gobierno que tenga a cargo la administración del país; le va a brindar la atención que firmemente se merece. Ha quedado demostrado que durante los últimos 30 años, todas las gestiones de gobierno han desarrollado programas de vivienda e infraestructura de gran envergadura, dinamizando la economía y generando empleo de mano de obra, estos avances también se han reflejado en la creación e implementación de la diversa legislación laboral, y en nuestro caso lo referido al sector construcción.

La investigación presentó como objetivo principal; el analizar la incidencia de los beneficios laborales en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.

Debemos manifestar que de la información recogida a través de la encuesta a los trabajadores, que pertenecen a las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima, nos ha permitido poder relacionar los beneficios laborales con la estructura remunerativa de los trabajadores de este sector económico, considerando el tipo de los beneficios laborales; entre temporales y definitivos, las acciones de negociación colectiva; que se enfocan a partir de los niveles de productividad, por costo de vida o por tiempo laboral, además analizando la estructura remunerativa generado por trabajadores eventuales o permanentes, según sea el caso.

Nuestra investigación presenta un capítulo para el análisis estadístico, en ella se muestra los resultados obtenidos, que se representan a través de las tablas y figuras, en ellas se está reflejando el comportamiento de las principales variables que hemos analizado.

Debido a la importancia de nuestra investigación y al proceso de recogimiento de nuestra información, se procedió a realizar el análisis de confiabilidad y validación del instrumento de investigación y finalmente se realizaron las pruebas de hipótesis correspondientes; quedando confirmado y consentido estadísticamente que los beneficios laborales inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.

Palabras clave: Beneficios Laborales, Estructura Remunerativa, Negociación colectiva, Eventuales, Permanentes.

ABSTRACT.

Construction sector is a reference in the country's economy, due to the fact that it is considered as an invigorating and that any government management that has in charge the administration of the country, should pay the attention it deserves.

It is demonstrated that, during the last thirty years, government managements have developed important housing and infrastructure programs, dynamizing the economy and generating employment for the workforce. This advance has also been reflected on the creation and implementation of the diverse labor law and, for this case, referred to the construction sector.

This Investigation presents, as main goal, to analyze the incidence of the laboral benefits on the compensation structure of the workers on construction enterprises located on the district of Ate, Lima (2014).

We must state that the information gathered through the survey of workers belonging to construction companies in the District of Ate. Lima has allowed us to relate to employee benefits to workers compensation structure of this industry, considering the type of employee benefits; between temporary and permanent, shares of collective bargaining; that focus from productivity levels, cost of living or working hours, besides analyzing the compensation structure generated temporary or permanent workers, as appropriate.

Our investigation dedicates a chapter for statistical analysis, in which we

show the obtained results. These results represent, through charts and images, the behavior of the main variables that we had analyzed.

Due to the importance of our investigation and to the selection process of information, we execute the confiability analysis and the validation of the research tool. Finally, we did the hypothesis testing, confirming, on the statistical way, that the laboral benefits impact positively on the salary structure of the workers from construction enterprises located on the district of Ate, in Lima.

Key words: Laboral Benefits, Compensation Structure, Collective Negotiation, Eventuals, Permanents

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1. Identificación del problema.

Por muchos años en el Perú, el sector construcción ha dinamizado la economía del país, es por ello que existe mucho interés en desarrollar investigaciones relacionados a este tema, específicamente; nosotros hemos analizado los beneficios laborales y su inciden en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate.

Debemos indicar que en la ciudad de Lima se encuentran concentradas la mayor cantidad de empresas dedicadas a la construcción, integradas por actividades diversas, en su gran mayoría están conformadas por personas naturales emigrantes de diferentes lugares del País, e inclusive en algunos casos de procedencia Internacional, asegurando de esta forma la imagen integral de las mismas.

En muchas regiones del Perú sea podido identificar una gran cantidad de microempresas, las cuales están constituidas como personas naturales o empresas individuales de responsabilidad social, dirigidas por un ingeniero o arquitecto (que por lo general suele ser el dueño de la empresa) que realizan actividades de construcción con la ayuda de

algunos obreros. Lo que buscan este tipo de microempresas es incurrir en menores costos respecto a otras empresas del sector; aunque su capacidad de construcción es considerablemente menor; es decir que mientras otras empresas del sector pueden asumir más de un trabajo a la vez, estas empresas podrán asumir sólo un trabajo de construcción.

Para el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) el sector construcción y el Producto Bruto Interno (PBI) total crecieron de manera promedio 7.7% y 5.3%, respectivamente, en los últimos quince años. En el año 2008 llegó a crecer en 16.5% y el PBI fue de 9.84%. En el 2014 alcanzó el 1.7% y el PBI 2.35%. En marzo 2015 disminuyó a -7.8% y el PBI 2.68%. Esto indica que el sector construcción tiene una alta correlación con el comportamiento del Producto Bruto Interno.

Las expectativas de crecimiento del sector construcción, para el 2015, serán de alrededor de un 3%, muy similar al incremento del PBI total; comprendido por los proyectos del sector público como el Gasoducto Peruano, Línea 2 Metro de Lima y Nodo energético Sur.

Cabe también resaltar que por el nuevo impulso que el gobierno brindará desde el Fondo Mi Vivienda en los

financiamientos de casa habitación para los sectores de menores recursos económicos, tal como lo ha establecido las políticas del Gobierno Central.

1.2. Formulación de problemas

1.2.1. Problema General.

¿De qué manera los beneficios laborales inciden en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera los beneficios laborales por su tipo inciden en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014?
- ¿De qué manera las remuneraciones por negociación colectiva inciden en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo General.

Analizar la incidencia de los beneficios laborales en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Verificar la incidencia de los beneficios laborales por su tipo en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.
- Verificar la incidencia de los beneficios laborales por negociación colectiva en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.

1.4. Justificación.

1.4.1. Conveniencia.

En la investigación realizada se demostró que existe deficiencia cuando se aplica el marco normativo laboral que corresponde a los trabajadores del sector construcción, es por ello que conviene llamar

la atención a los entes comprometidos en esta actividad productiva, para mejorar la relación del recurso humano con la administración y las instituciones que regulan y supervisan esta actividad dinamizadora de la economía.

1.4.2. Relevancia social.

La investigación ha buscado mejorar las condiciones laborales y remunerativas de un recurso humano que es indispensable para el desarrollo económico y social de una nación, ello implica un gran beneficio para un sector importante que desarrolla esta actividad económica.

1.4.3. Implicancias prácticas.

La aplicación correcta del marco normativo va a permitir obtener remuneraciones justas para los trabajadores; de acuerdo a diversos factores relevantes del sector construcción y el reconocimiento de derechos adquiridos a través de la negociación colectiva, que es característica elemental de este rubro.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes del estudio.

Los antecedentes bibliográficos de la investigación están dados por las siguientes referencias.

2.1.1. Investigaciones en el ámbito internacional.

Hernández (2012) declara:

En su tesis titulada: "Formación preventiva e inmigración en el sector de la construcción", en España, el objetivo de este trabajo de investigación es estudiar la formación en prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción. En particular, la formación que es impartida a los trabajadores inmigrantes, la adecuación y suficiencia de sus contenidos, así como su efecto sobre las condiciones de trabajo y la siniestralidad.

Para el autor en la conclusión general establece que sería un error considerar que la formación es la medida de prevención más determinante y que todos los problemas de seguridad y salud en la construcción se deben precisamente a la falta de formación. La formación por sí sola, no puede modificar ni cambiar las condiciones de trabajo, ni

mucho menos evitar y prevenir los accidentes cuando no existen las medidas de prevención adecuadas.

Además considera que la formación preventiva no alcanza a cumplir su objetivo primordial que es mejorar la seguridad y salud en el trabajo, en el grado de eficacia deseable. Por ello, se observa que un número importante de trabajadores accidentados tienen formación previa, y se repitan accidentes por causas parecidas.

Cárdenas (2011), declara:

En la tesis "Evaluación y análisis de las prácticas en seguridad industrial y salud ocupacional en empresas de construcción en Colombia".

La Industria de la Construcción en Colombia, es uno de los principales sectores económicos ya que en la última década ha sido la rama económica que ha aportado más al PIB nacional, siendo una de las mayores industrias, también es uno de los sectores que mayor accidentalidad en el país.

Manifiestan que los 70% del total de los trabajadores de las empresas de construcción encuestadas tienen una vinculación laboral con las empresas como

contratistas y el 30% de los trabajadores tienen vinculación de planta en las empresas. Para las empresas con más de 451 trabajadores, los contratistas son más del 70% del total de los trabajadores. En todo el sector los hombres hacen parte del 68% de la fuerza laboral.

La mayoría de las empresas consultadas mediante la encuesta el (55%) tienen un tamaño entre 0 y 150 trabajadores, de las cuales la mitad han sido fundadas en los últimos 10 años. Las empresas constructoras con más de 600 trabajadores, corresponden a un 20% de las empresas encuestadas y tiene más de 30 años de fundación.

Se identifican dos grupos principales: el sector de construcción de obras civiles y de infraestructura o construcción horizontal y construcción vertical. La relación de participación porcentual de estos dos sectores en el PIB de la construcción es aproximadamente 60/40, entre la construcción horizontal y la construcción vertical, respectivamente. Sin embargo, siendo la construcción vertical la que menor proporción tiene, es el sector donde más se presentan los accidentes

laborales por tener en la mayoría de sus hitos actividades desarrolladas en altura.

Si la industria de la construcción presenta una disminución en sus actividades la tasa de desempleo global puede aumentar. La tasa de ocupación para el año 2009 de la construcción representaba el 6% del total de trabajadores empleados, ratificando la importancia del sector en la economía nacional y en los indicadores de ocupación.

2.1.2. Investigaciones en el ámbito nacional.

Gutiérrez (2013), declara:

En su tesis "Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: Bases para futuras investigaciones"

Considera que frente a connotaciones positivas referentes al contenido del trabajo o factores internos (características de las tareas, autonomía, posibilidad de utilizar conocimientos, retroalimentación). El ambiente social del trabajo, en cuanto a la calidad de las relaciones con los compañeros, es el único factor de motivación externo que los obreros describen de forma positiva. Entre los factores relacionados con el contenido del

trabajo, en general, los autores concluyen que las recompensas internas relacionadas con la naturaleza del propio trabajo son muy importantes. Además, se subraya que los trabajadores obtienen una gran satisfacción interna derivada de la realización de un trabajo por naturaleza enriquecido y que disfrutan realizando sus tareas.

Cabe precisar que existe una notable falta de conexión entre las disciplinas que han estudiado a los trabajadores de la construcción y su satisfacción laboral: la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, la Sociología del Trabajo, la Historia y la Gestión y Dirección de la construcción.

En general, considera que para los autores de las distintas áreas de conocimiento apenas se citan, mostrando ser compartimentos estancos, de forma que no se puede hablar de interdisciplinariedad, lo cual genera como resultado una investigación aún pobre sobre el tema.

El desafío está en promover la integración de las distintas áreas del conocimiento en pro del desarrollo del sector y principalmente en la mejora continua de

la calidad de la vida laboral del trabajador de construcción.

Chacaltana y Yamada (2009) declaran:

En la investigación "Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú"

Manifiestan que la economía peruana actualmente tiene una baja capacidad para la generación de empleos de calidad, asociada a los bajos niveles de productividad laboral. Una de las mayores dificultades de la economía peruana es su capacidad para la generación de empleos de calidad. Diversos estudios han registrado que, aun en períodos de crecimiento acelerado, la creación de empleos de calidad es lenta y los ingresos medios casi no crecen a pesar que sí se incrementa su dispersión.

Se esperaba que la baja calidad del empleo en el Perú mejorara significativamente en el periodo de crecimiento rápido observado en la actual década, que ha llevado a la economía a crecer en 32% en términos reales en el periodo 2001-2006. Sin embargo, ello no ha ocurrido así y más bien se ha observado un proceso complejo. En la presente década se ha experimentado un ligero incremento global en las remuneraciones reales por hora (4.7%),

de acuerdo a los datos de las encuestas de hogares, destacando los casos de los trabajadores en los sectores de pesca, gobierno y minería. También han aumentado las remuneraciones reales en la agricultura, comercio, construcción, otros servicios, y restaurantes y hoteles.

Una de las claves para entender este complejo proceso es que el producto por trabajador sólo ha crecido de manera moderada: se incrementó 10% en el periodo 2001 y 2006, a pesar que el producto agregado creció en 31.5%, ya que el empleo tuvo también una importante reacción, especialmente fuera de Lima (19.6%). De hecho, a pesar de este crecimiento reciente, el producto por trabajador peruano recién alcanza al observado a inicios de la década de 1980. Si este ritmo de crecimiento del producto por trabajador se mantuviera, el país recién podría duplicar este indicador hacia el año 2040.

2.2. Marco Teórico.

2.2.1. Retribución laboral.

Al hablar de Retribución se incluyen los siguientes términos: salarios, jornales, sueldos, viáticos, beneficios (servicio de comedor, planes de retiro privados, etc.) e incentivos (premios, gratificaciones, etc.)

La retribución (sueldos, salarios, prestaciones) es la contraprestación que los obreros reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus".

Es decir, todos aquellos pagos, en metálico o en especie, con que la organización retribuye a quienes en ella trabajan.

Al considerar las empresas el sistema de compensaciones, lo hacen en términos costos/beneficios, esto es, cuando fija una remuneración o cuando establece un incentivo, espera un resultado de su "inversión".

A. Los principales objetivos de las compensaciones empresariales a favor de sus trabajadores; deben dirigirse a:

- Adquisición de personal calificado. Las compensaciones deben ser suficientemente altas para atraer solicitantes.
- Retener empleados actuales. Cuando los niveles de compensación no son competitivos, la tasa de rotación aumenta.

- Garantizar la igualdad. La igualdad interna se refiere a que el pago guarde relación con el valor relativo de los puestos; la igualdad externa significa compensaciones análogas a las de otras organizaciones.
 - Alentar el desempeño adecuado. El pago debe reforzar el cumplimiento adecuado de las responsabilidades.
 - Controlar costos. Un programa racional de compensaciones contribuye a que la organización obtenga y retenga el personal adecuado a los más bajos costos.
 - Cumplir con las disposiciones legales.
 - Mejorar la eficiencia administrativa. Al cumplir con los otros objetivos, el departamento de personal alcanza su eficiencia administrativa.
- B. Normas para una efectiva y oportuna administración de las remuneraciones.
- Las remuneraciones o compensaciones deben fijarse y asignarse de acuerdo con:

- El puesto de trabajo: es importante tener en cuenta su complejidad, qué, cómo y por qué se hace.
- La persona que lo desempeña: se consideran básicamente los niveles de rendimiento o aportes del empleado o grupo de empleados, por lo general se toma en cuenta el tiempo y la experiencia que éste ha tenido en el cargo, nivel de conocimiento y habilidades relacionadas con el trabajo.
- La empresa: sus características económicas determinan el nivel de costos laborales limitados por las utilidades que se puedan obtener.
- Los factores externos a la empresa: se debe estudiar el mercado de la mano de obra, igualmente otros factores como el sector gubernamental a través de la fijación del salario mínimo y subsidios legales.

Según lo expuestos, la compensación vendría a ser la remuneración global que recibe el

empleado, según la importancia de su puesto, su eficiencia personal, y sus necesidades, según las posibilidades de la empresa.

C. Trabajador de construcción civil.

Trabajador de Construcción Civil es toda persona física que realiza libremente y de manera eventual o temporal, una labor de construcción para otra persona jurídica o natural dedicada a tal actividad, con relación de dependencia y a cambio de una remuneración. Los trabajadores de construcción civil en el Perú se rigen por un régimen especial debido a las particulares circunstancias de su trabajo, este régimen se denomina Régimen Laboral de Construcción Civil, el cual determina una serie de derechos de los trabajadores y obligaciones para el empleador. El trabajador de Construcción Civil se caracteriza por la inestabilidad de su trabajo que casi siempre es estacional y hoy se sujeta a la Oferta y la Demanda El Ministerio de Trabajo define los trabajadores comprendidos en este régimen a los que prestan servicios en la actividad

constructora, caracterizados por la temporalidad de sus servicios supeditados a la ejecución de la obra. Para la definición de sus trabajos y remuneraciones se encuentran definidos en las siguientes categorías: a) operarios, b) ayudantes u oficiales y c) peones.

D. CIIU de los trabajadores de construcción civil.

Los trabajadores de Construcción Civil se encuentran dentro de La Clasificación Gran División 45 de la tercera revisión de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de la Naciones Unidas Las siguientes actividades de la División 45 es el marco dentro del cual se desenvuelve la Construcción Civil:

Estructura: División N°45. Grupo Clase 451

4510 Preparación del Terreno 452 4520 Construcción de Edificios Completos y de Partes de Edificios; obras de ingeniería civil.

453 4530 Acondicionamiento de Edificios. 454 4540 Terminación de Edificios. 455 4550 Alquiler de equipos de construcción y demolición dotado de operarios. Todos los trabajadores que efectúen dichas actividades

deben ser considerados sujetos al Régimen de Construcción Civil. Las condiciones de trabajo en Construcción Civil pueden ser calificadas como Sui Generis (singular y excepcional) pues son propias de la actividad constructora entre estas tenemos: Eventualidad y Ubicación Relativa

- Eventualidad: La relación laboral es de carácter temporal – Dura mientras se ejecute la obra o labor – Sólo puede ser despedido al cierre de la semana laboral.
- Ubicación Relativa: No exige lugar fijo y permanente donde se realice la labor. – Allí donde se ejecute la obra se ubican los trabajadores. – Terminada la obra se cambia de ubicación – Una misma empresa simultáneamente puede tener varias obras en diversos lugares.

2.2.2. Estructura salarial.

En la gestión de la retribución la definición y diseño de la estructura salarial representa uno de los pilares básicos de la política retributiva.

Toda estructura salarial está configurada por el conjunto de las retribuciones de todos los puestos o niveles ocupacionales, así como las de los ocupantes de esos puestos o niveles.

El objetivo de toda empresa respecto a su estructura salarial es que la misma consiga el adecuado equilibrio entre los dos aspectos fundamentales que la caracterizan: la equidad interna y la competitividad externa.

Una vez conseguido ese difícil equilibrio, otro de los aspectos clave es cómo mantenerlo en el tiempo. Es decir, cómo adaptar la estructura salarial a cada una de las situaciones por las que pasa una empresa, especialmente si ocurren cambios importantes.

A. Categorías para la definición de sus trabajos y remuneraciones en el sector construcción.

Los trabajos y remuneraciones se encuentran definidos en las siguientes categorías: Operarios, ayudantes u oficiales y peones;

1. Operarios.- En la primera y mayor categoría se encuentran los albañiles, carpinteros, ferreros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, almaceneros, chóferes, maquinistas cuando

desempeñan las funciones de operarios mezcladores, concreteros y wincheros, mecánicos y todos los calificados en una especialidad del ramo como los que se dedican a la construcción de puentes, caminos y túneles.

2. **Oficiales.-** Ayudantes u oficiales son los trabajadores que se desempeñan como ayudantes de los operarios en calidad de auxiliares de ellos por no haber alcanzado calificación en la especialidad.
3. **Peones.-** Los peones son los trabajadores no calificados que son ocupados en diversas tareas de la actividad constructora.

Trabajadores excluidos; Se excluyen del régimen especial de construcción civil a los trabajadores que prestan servicios en las empresas constructoras de inversión limitada, en la medida que ejecuten obras que no excedan de 50 Unidades Impositivas Tributarias, así como a los trabajadores que prestan servicios a personas naturales que construyen directamente su vivienda, cuando el costo de la obra

no supere las 50 Unidades Impositivas Tributarias.

(D. Leg. 727).

B. Estructura de costos para los haberes que percibe todo trabajador de construcción civil.

En la siguiente estructura de costos para los haberes que percibe un trabajador (operarios, oficiales y peones) de construcción civil, según la normativa vigente en el Perú; presenta las siguientes características:

En este caso si se hubiera trabajado la semana completa, es decir 6 días, entonces la remuneración neta a percibir será la siguiente:

Estructura de Costos (En soles)

CUADRO 1. ESTRUCTURA DE COSTO – MODELO CONTRUCCION CIVIL

INGRESOS	OPERARIO	DIAS	SEMANA	OFICIAL	DIAS	SEMANAL	PEON	DIAS	SEMANAL
Jornal Básico	38.79	6	232.74	34.56	6	207.36	30.93	6	185.58
Dominical	5.54	7	38.79	4.94	7	34.56	4.42	7	30.93
B.U.C.	12.41	6	74.48	10.37	6	62.21	9.28	6	55.67
Movilidad	7.2	6	43.2	7.2	6	43.2	7.2	6	43.2
Gratif.Navidad	10.34	7	72.41	9.22	7	64.51	8.25	7	57.74
Vacaciones	3.88	6	23.27	3.46	6	20.74	3.09	6	18.56
C.T.S. 15% jb	5.82	6	34.91	5.18	6	31.1	4.64	6	27.84
			519.8			463.68			419.52
APORTE									
EsSalud 9%			39.75			35.04			31.36
SCTR-EsSalud 1.55%			6.85			6.04			5.4
SCTR-ONP 2.98%			15.49			13.82			12.5
AFP-Const.Civil 1%			4.42			3.89			3.48
DESCTOS									
CONAFOVICER 2%			5.43			5.84			4.33
Pensiones ONP y/o AFP 13%			57.42			50.62			45.3
			62.85			55.46			49.63
NETO PAGAR			456.95			408.22			369.88

2.3. Definiciones de término básicos.

Accidente de trabajo.- Toda lesión corporal, orgánica o perturbación funcional, producida en el centro de trabajo o con ocasión de trabajo, causada por la acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta, que obra súbitamente sobre la persona del trabajador, o debida al esfuerzo del mismo, y que pueda ser determinada por los médicos de una manera cierta. (Artículo 3° del Decreto Supremo N° 008-2010-SA que aprueba el Reglamento de la Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, Ley 29344).

Aportación.- Es la contribución establecida por ley, que debe ser pagada íntegra y oportunamente, de manera mensual, por la entidad empleadora, por concepto de afiliación y de cobertura de los seguros que administra ESSALUD. (Glosario de Términos Interinstitucionales SUNAT-ESSALUD).

Incidencia.- Es un coeficiente que calcula la contribución de cada sector económico sobre la variación anual del empleo en un ámbito geográfico determinado (Perú Urbano, Lima Metropolitana ó Resto Urbano). Se descompone en dos factores, la variación anual del empleo y el peso del sector en la muestra.

Negociación colectiva.- Es el acuerdo entre trabajadores y empleadores, celebrado de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajo o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores, expresamente elegidos y autorizados; y de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores a fin de:

- a) Regular las remuneraciones
- b) Fijar las condiciones de trabajo y productividad
- c) Regular las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Productividad.- La productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuando menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.

Reconversión Laboral.- Proceso formativo destinado a trabajadores que necesitan adquirir conocimientos y destrezas en una ocupación distinta o relacionada con aquella para la que fueron formados, o que han ejercido habitualmente. El producto implica habilitar al trabajador para desempeñarse en nuevas funciones laborales.

Régimen Laboral de Construcción Civil (D. Leg. 727).- Se refiere a todos los trabajadores obreros que prestan servicios en la actividad de construcción civil.

Remuneración.- Se define como tal, al pago de dinero registrados en los libros de planillas, que recibe el trabajador por prestar sus servicios a un empleador.

Tasa.- Para este caso se refiere a la acción y efecto de tasar, de fijar precio o valorar una cosa.

CAPITULO III.

3. VARIABLES E HIPÓTESIS.

3.1. Definición de las variables.

La investigación toma en cuenta dos variables:

Como variable independiente considera a los beneficios laborales y como variable dependiente la estructura remunerativa; que a continuación pasamos a conceptualizarlos:

Variable independiente (X): Beneficios Laborales.

Son todos aquellos pagos, en metálico o en especie, con que la organización retribuye a quienes en ella trabajan. Al considerar las empresas el sistema de compensaciones, lo hacen en términos costos/beneficios, esto es, cuando fija una remuneración o cuando establece un incentivo.

Variable Dependiente (Y): Estructura Remunerativa.

Toda estructura remunerativa está configurada por el conjunto de las retribuciones de todos los puestos o niveles ocupacionales, así como las de los ocupantes de esos puestos o niveles.

La empresa busca que su estructura remunerativa presente un adecuado equilibrio entre los dos aspectos fundamentales que la caracterizan: La equidad interna y la competitividad externa.

3.2. Operacionalización de variables.

CUADRO 2. MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN

	Variables	Dimensiones	Indicadores
	Variable Independiente		
X	Beneficios Laborales	Por su tipo	Temporales
			Definitivos
		Por negociación Colectiva	Productividad
			Costo de vida
		Por tiempo laboral	
	Variable Dependiente		
Y	Estructura Remunerativa	Eventuales	Según contrato
			Por actividad
		Permanentes	Según el marco legal
			Otros beneficios

3.3. Hipótesis general e hipótesis específicas.

Hipótesis general

Los beneficios laborales inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.

Hipótesis específicas

- Los beneficios laborales por su tipo inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.
- Los beneficios laborales por negociación colectiva inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.

CAPÍTULO IV.

4. METODOLOGÍA.

4.1. Tipo de investigación.

De acuerdo al propósito de la investigación y la naturaleza del problema, el tipo de la investigación es no experimental porque va a permitir describir las causas que originan el cumplimiento de los acuerdos normativos y permite explicar la negociación entre los empleadores y trabajadores sobre el pago de los beneficios laborales y cuantitativo porque vamos a medir el grado de incidencia en la estructura remunerativa.

4.2. Diseño de la Investigación.

El diseño de la investigación que se ha utilizado es descriptivo correlacional, porque explica la relación entre las variables beneficios laborales y estructura remunerativa.

4.3. Población y muestra.

4.3.1. Población.

La población estuvo constituida por los seiscientos cinco trabajadores, de las cinco empresas constructoras más representativas del distrito de Ate, Lima.

Los mismos que están conformados por:

172 Operarios, 195 Oficiales y 238 Peones.

4.3.2. Muestra.

La muestra para la investigación realizada estuvo dada por una parte de la población descrita y fueron tomados al azar, para lograr obtener la cifra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(p * q)z^2 * N}{E^2(N - 1) + (p * q)z^2}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: 605

Z: Valor de la distribución normal estandarizada correspondiente al nivel de confianza; para el 95%, z=1.96

E: Máximo error permisible, es decir un 5%

p: Proporción de la población que tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.

q: Proporción de la población que no tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.

$$n = \frac{(0.5 * 0.5) * 3.8416 * 605}{0.0025 * 604 + (0.5 * 0.5) * 3.8416} = 235$$

Después de la aplicación estadística se pudo calcular la muestra, la misma que estuvo constituida por 235 trabajadores que laboran en las cinco empresas constructoras más representativas del distrito de Ate, Lima. Ver anexo 5.

4.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

4.4.1. Técnicas

La técnica utilizada para la investigación fue la encuesta: por medio de esta técnica se ha podido obtener datos de varias fuentes, para poder resumir la información y poder tabularla. Para ello se usó un listado de preguntas escritas que se entregaron a los encuestados.

Además fue necesaria la técnica de Análisis Documental: Mediante esta técnica se realizó la revisión o lectura de la información recopilada en nuestra investigación. El respectivo análisis, de sus antecedentes contrastado con los resultados ha permitido formular las conclusiones e hipótesis respectivas.

4.4.2. Instrumentos.

El instrumento utilizado fue el cuestionario para la descripción de la información.

4.4.3. Validez y confiabilidad del Instrumento.

El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario y para determinar su validez y confiabilidad se utilizó el alpha de cronbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta, el mismo que se establece en la siguiente formula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- es la varianza del ítem i,
- es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems.

El instrumento está compuesto por 10 ítems, siendo el tamaño de muestra de 235 encuestados.

El nivel de confiabilidad de la investigación se propuso al 95%.

Para determinar el nivel de confiabilidad con el alpha de cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 22, que nos permitió obtener los siguientes resultados:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	235	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	235	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.989	10

El valor del alfa de cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de alfa de cronbach para nuestro instrumento es 0.989 por lo que concluimos que nuestro instrumento presenta una excelente confiabilidad.

El instrumento fue previamente validado por cuatro expertos profesionales, quienes manifestaron que el instrumento es pertinente, dado que los ítems; corresponde al concepto teórico formulado. Presenta niveles de relevancia ya que los items son apropiados para representar al componente o

dimensión específica del constructo y el instrumento muestra claridad; es decir se entiende sin dificultad alguna el enunciado de cada uno de los ítems; dado que es conciso, exacto y directo, en consecuencia los expertos sugirieron la aplicación de este instrumento; y con la prueba estadística binomial, se demostró la validez del instrumento. (Ver anexo 3).

4.5. Procedimientos de recolección de datos.

Los datos procesados se solicitaron a través de la encuesta a los trabajadores que realizan la actividad de construcción; previa autorización de las empresas constructoras del distrito de Ate – Vitarte. Dichas solicitudes fueron atendidas oportunamente por los trabajadores clasificados en Operario, oficiales y peones, de esta manera se logró la recolección de datos requeridos en la investigación.

4.6. Procesamiento estadístico y análisis de datos.

Para la descripción, el análisis de los datos y los resultados estadísticos se ha utilizado porcentajes, tablas y gráficos, además se utilizó los coeficientes de correlación y regresión para brindar información coherente que los datos recogidos, conjuntamente a lo anteriormente manifestado se usó el programa de estadística SPSS versión 22, para poder ilustrar los resultados tanto gráfico como los test estadísticos para las pruebas de hipótesis correspondientes.

CAPÍTULO V.

5. RESULTADOS.

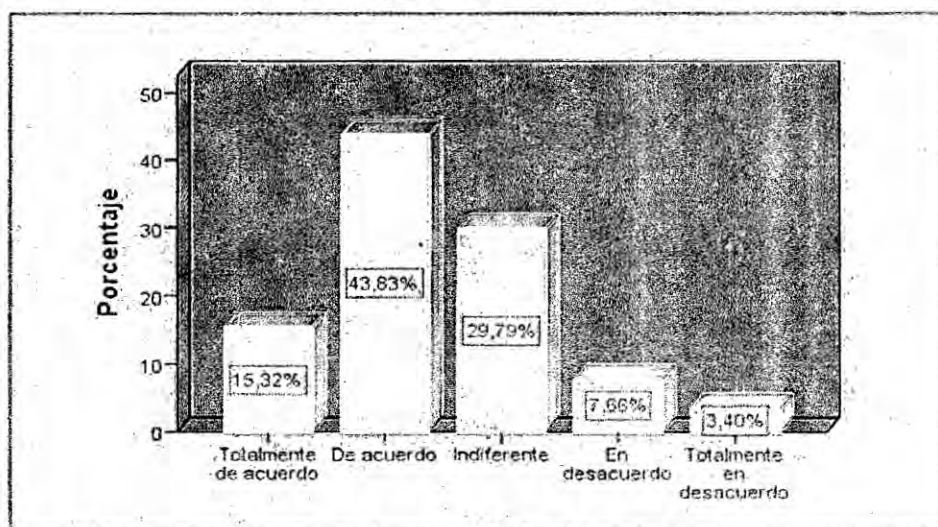
Después de desarrollar el proceso estadístico se ha obtenido los siguientes resultados de la investigación realizada:

En la tabla 1, a la pregunta planteada se obtuvo el siguiente resultado.

Tabla 1. ¿En calidad de trabajador considera adecuado que el reconocimiento del pago de sus beneficios laborales solamente debe realizarse en forma temporal, de acuerdo a las circunstancias de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	36	15.32	15.32	15.32
	De acuerdo	103	43.83	43.83	59.15
	Indiferente	70	29.79	29.79	88.94
	En desacuerdo	18	7.66	7.66	96.60
	Totalmente en desacuerdo	8	3.40	3.40	100.00
	Total	235	100.0	100.0	

Figura 1. ¿En calidad de trabajador considera adecuado que el reconocimiento del pago de sus beneficios laborales solamente debe realizarse en forma temporal, de acuerdo a las circunstancias de la empresa?



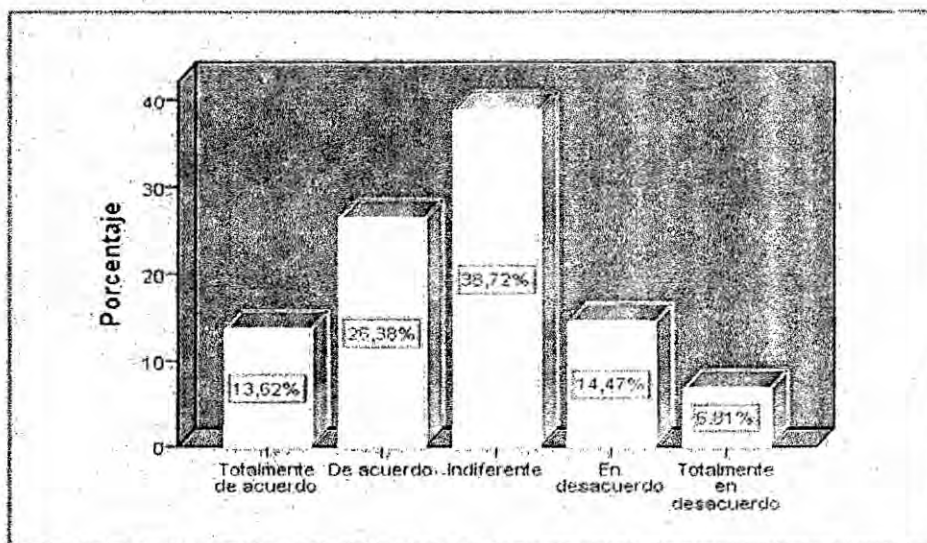
Como se puede apreciar en la tabla y figura 1 a la pregunta formulada, el 43.83% de los encuestados están de acuerdo en que el reconocimiento del pago de sus beneficios laborales solamente deben realizarse en forma temporal, de acuerdo a las circunstancias de la empresa, el 29.79 % es indiferente y el 15.32% está totalmente de acuerdo.

En la tabla 2, al formular la pregunta se obtuvo el siguiente resultado.

Tabla 2. ¿En calidad de trabajador cree Usted que se debe reconocer el pago de sus beneficios laborales en forma definitiva, sin tener en cuenta las circunstancias de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	32	13.62	13.62	13.62
	De acuerdo	62	26.38	26.38	40.00
	Indiferente	91	38.72	38.72	78.72
	En desacuerdo	34	14.47	14.47	93.19
	Totalmente en desacuerdo	16	6.81	6.81	100.00
	Total	235	100.0	100.0	

Figura 2. ¿En calidad de trabajador cree Usted que se debe reconocer el pago de sus beneficios laborales en forma definitiva, sin tener en cuenta a las circunstancias de la empresa?



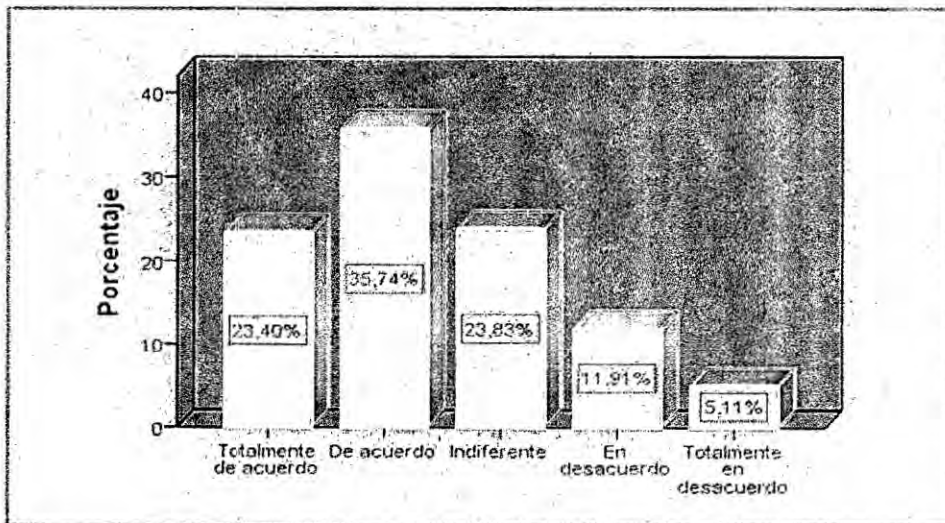
Conforme se aprecia en la tabla y figura 2 a la pregunta planteada, el 38.72% de los encuestados son indiferentes a que se le reconozca el pago de sus beneficios laborales en forma definitiva, si tener en cuenta las circunstancias de la empresa, el 26.38 % está de acuerdo, el 13.62% totalmente de acuerdo y el 14.47% está en desacuerdo.

En la tabla 3, al plantear la pregunta a los encuestados; se obtuvo el siguiente resultado.

Tabla 3. ¿Considera necesario que se reconozcan sus beneficios laborales tomando en cuenta su productividad y el acuerdo logrado en la negociación colectiva con los empleadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	55	23.40	23.40	23.40
	De acuerdo	84	35.74	35.74	59.15
	Indiferente	56	23.83	23.83	82.98
	En desacuerdo	28	11.91	11.91	94.89
	Totalmente en desacuerdo	12	5.11	5.11	100.00
	Total	235	100.0	100.0	

Figura 3. ¿Considera necesario que se reconozcan sus beneficios laborales tomando en cuenta su productividad y el acuerdo logrado en la negociación colectiva con los empleadores?



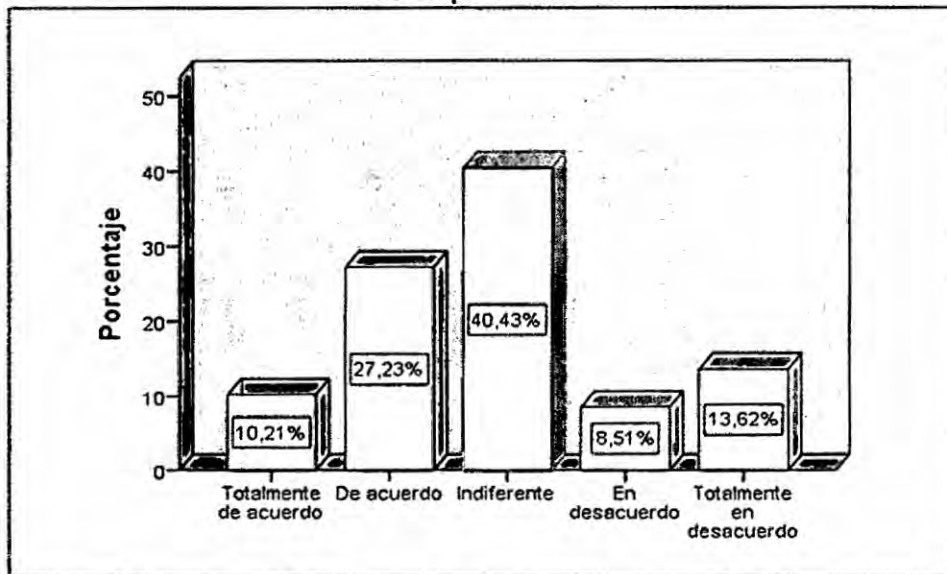
En la tabla y figura 3, se puede apreciar como resultado a la pregunta planteada, que el 35.74% de los encuestados están de acuerdo a que se reconozcan sus beneficios laborales tomando en cuenta su productividad y el acuerdo logrado en la negociación colectiva con los empleadores, el 23.40 % totalmente de acuerdo, el 23.83% es indiferente y el 11.91% está en desacuerdo.

En la tabla 4, a la pregunta planteada se obtuvo el siguiente resultado.

Tabla 4. ¿Cree Usted que es importante considerar para los beneficios laborales de los trabajadores se debe tener en cuenta el costo de vida, bajo el acuerdo logrado en la negociación colectiva con los empleadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	24	10.21	10.21	10.21
	De acuerdo	64	27.23	27.23	37.45
	Indiferente	95	40.43	40.43	77.87
	En desacuerdo	20	8.51	8.51	86.38
	Totalmente en desacuerdo	32	13.62	13.62	100.00
	Total	235	100.00	100.00	

Figura 4. ¿Cree Usted que es importante considerar para los beneficios laborales de los trabajadores; se debe tener en cuenta el costo de vida, bajo el acuerdo logrado en la negociación colectiva con los empleadores?



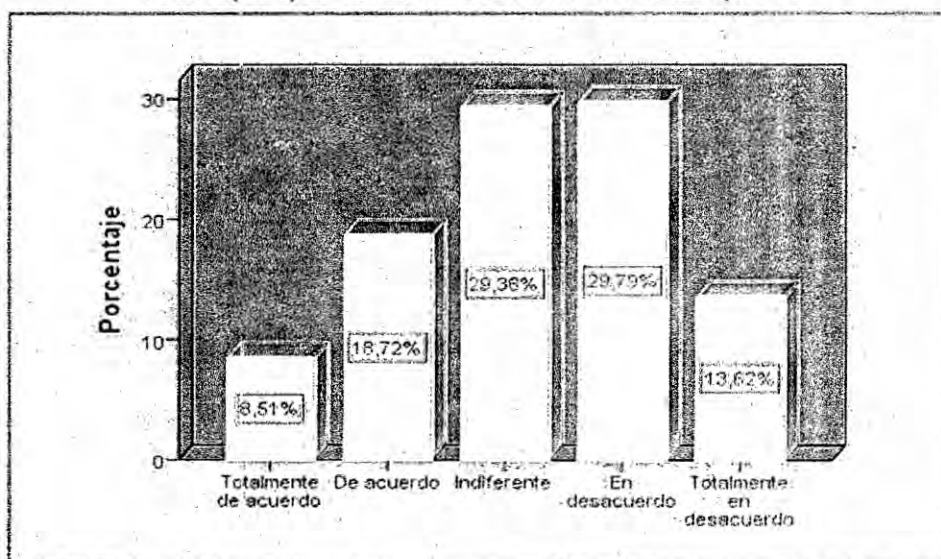
Conforme se aprecia en la tabla y figura 4 a la pregunta planteada, el 40.43% de los encuestados son indiferentes a que se considere para los beneficios laborales de los trabajadores; el costo de vida, bajo el acuerdo logrado en la negociación colectiva con los empleadores, el 27.23 % está de acuerdo, y el 13.62% está totalmente en desacuerdo.

En la tabla 5, al plantear la pregunta a los encuestados; se obtuvo el siguiente resultado.

Tabla 5. ¿Considera relevante que para reconocer los beneficios laborales a través de la negociación colectiva, se tome en cuenta el tiempo que se esta laborando en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	20	8.51	8.51	8.51
	De acuerdo	44	18.72	18.72	27.23
	Indiferente	69	29.36	29.36	56.60
	En desacuerdo	70	29.79	29.79	86.38
	Totalmente en desacuerdo	32	13.62	13.62	100.00
	Total	235	100.00	100.00	

Figura 5. ¿Considera relevante que para reconocer los beneficios laborales a través de la negociación colectiva, se tome en cuenta el tiempo que se esta laborando en la empresa?



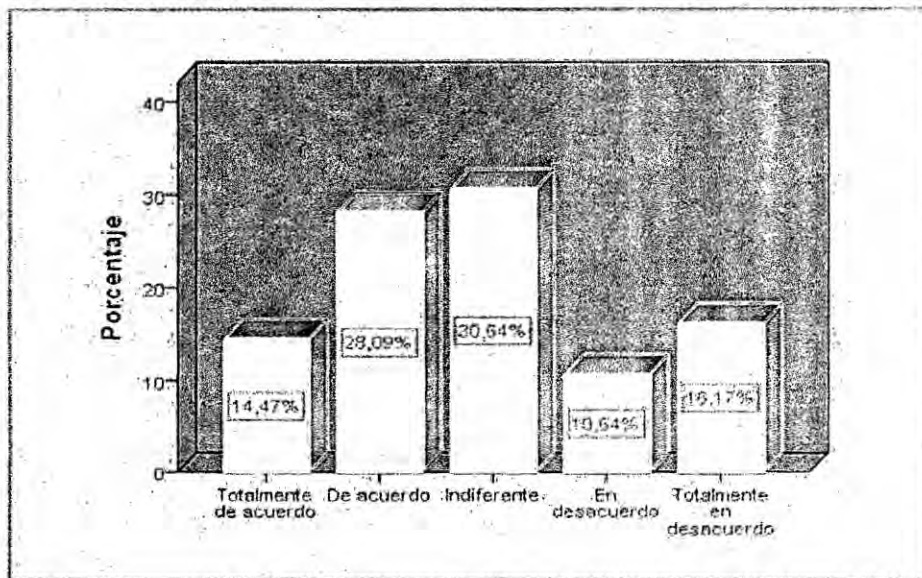
En la tabla y figura 5, se puede apreciar como resultado a la pregunta planteada, que el 29.79% de los encuestados están en desacuerdo a considerar relevante que para reconocer los beneficios laborales a través de la negociación colectiva, se tome en cuenta el tiempo que se está laborando en la empresa, el 29.36 % es indiferente, el 18.72% está de acuerdo y un 13.62% está totalmente en desacuerdo.

En la tabla 6, al formular la pregunta se obtuvo el siguiente resultado.

Tabla 6. ¿Cree Usted que la estructura remunerativa que conforma su pago salarial, es reconocida con lo establecido en el contrato por eventualidad ?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	34	14.47	14.47	14.47
	De acuerdo	66	28.09	28.09	42.55
	Indiferente	72	30.64	30.64	73.19
	En desacuerdo	25	10.64	10.64	83.83
	Totalmente en desacuerdo	38	16.17	16.17	100.00
	Total	235	100.00	100.00	

Figura 6. ¿Cree Usted que la estructura remunerativa que conforma su pago salarial, es reconocida con lo establecido en el contrato por eventualidad ?



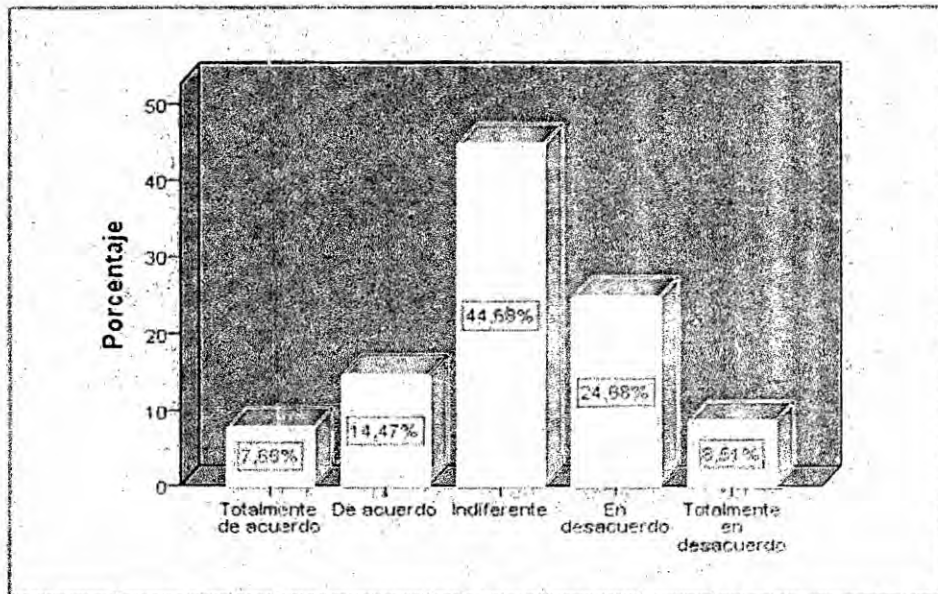
Conforme se aprecia en la tabla y figura 6 a la pregunta planteada, el 30.64% de los encuestados son indiferentes a que la estructura remunerativa que conforma su pago salarial, es reconocida con lo establecido en el contrato por eventualidad, el 28.09 % está de acuerdo, y el 16.17% está totalmente en desacuerdo.

En la tabla 7, al plantear la pregunta a los encuestados; se obtuvo el siguiente resultado.

Tabla 7. ¿Cree Usted que la estructura remunerativa que conforma su pago salarial, es reconocida según la actividad de carácter eventual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	18	7.66	7.66	7.66
	De acuerdo	34	14.47	14.47	22.13
	Indiferente	105	44.68	44.68	66.81
	En desacuerdo	58	24.68	24.68	91.49
	Totalmente en desacuerdo	20	8.51	8.51	100.00
	Total	235	100.00	100.00	

Figura 7. ¿Cree Usted que la estructura remunerativa que conforma su pago salarial, es reconocida según la actividad de carácter eventual?



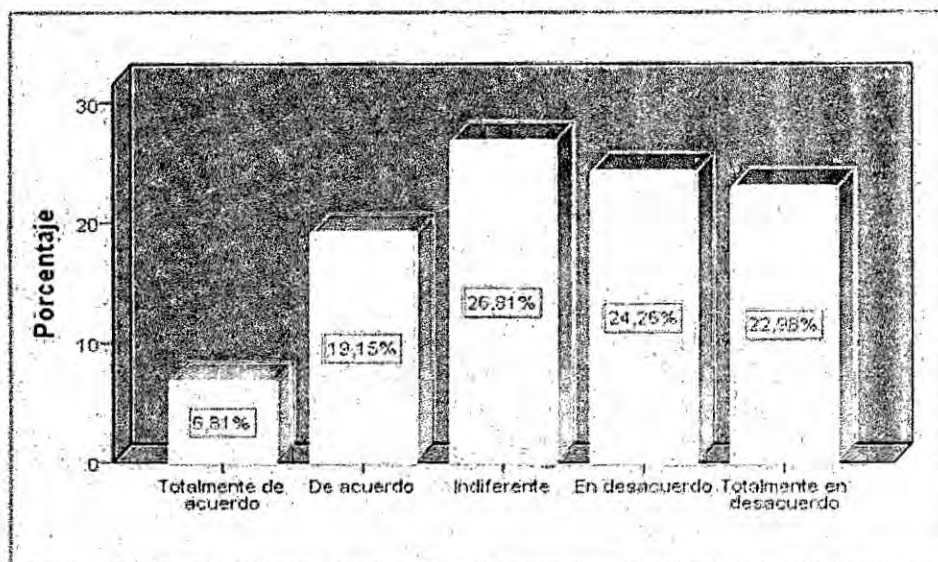
Conforme se aprecia en la tabla y figura 7 a la pregunta planteada, el 44.68% de los encuestados son indiferentes a que la estructura remunerativa que conforma su pago salarial, es reconocida según la actividad de carácter eventual, el 24.68 % está en desacuerdo, y el 14.47% está de acuerdo.

En la tabla 8, al plantear la pregunta a los encuestados; se obtuvo el siguiente resultado.

Tabla 8. ¿Considera que los pagos salariales que percibe en forma permanente cumple con lo establecido en el marco normativo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	16	6.81	6.81	6.81
	De acuerdo	45	19.15	19.15	25.96
	Indiferente	63	26.81	26.81	52.77
	En desacuerdo	57	24.26	24.26	77.02
	Totalmente en desacuerdo	54	22.98	22.98	100.00
	Total	235	100.00	100.00	

Figura 8. ¿Considera que los pagos salariales que percibe en forma permanente cumple con lo establecido en el marco normativo?



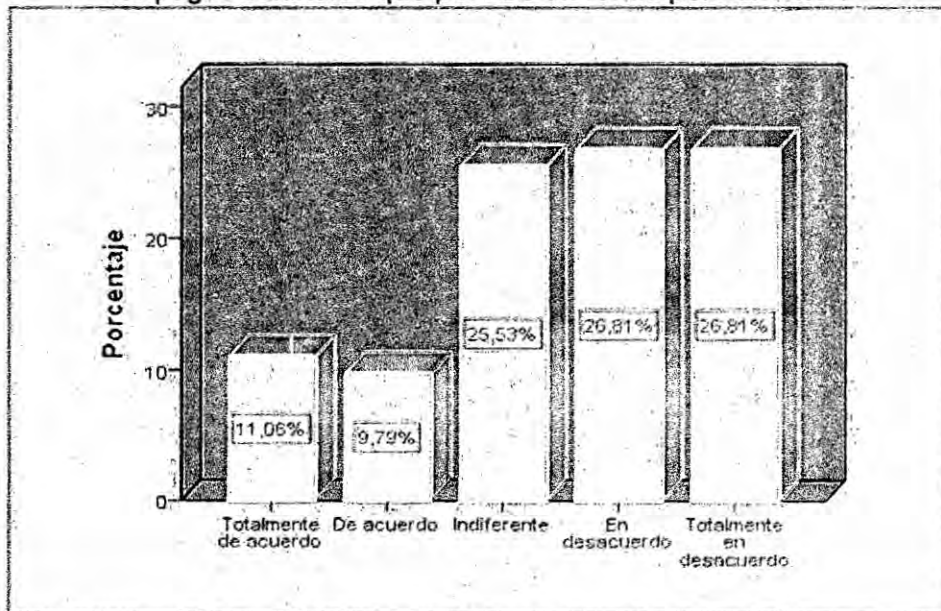
En la tabla y figura 8, se puede apreciar como resultado a la pregunta formulada, que el 26.81% de los encuestados son indiferentes a considerar que los pagos salariales que percibe en forma permanente cumple con lo establecido en el marco normativo, el 24.26 % está en desacuerdo, el 22.98% está de totalmente en desacuerdo y un 19.15% está de acuerdo.

En la tabla 9, al formular la pregunta se obtuvo el siguiente resultado.

Tabla 9. ¿Considera que se debe tomar en cuenta otros beneficios en los pagos salariales que percibe en forma permanente ?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	26	11.06	11.06	11.06
	De acuerdo	23	9.79	9.79	20.85
	Indiferente	60	25.53	25.53	46.38
	En desacuerdo	63	26.81	26.81	73.19
	Totalmente en desacuerdo	63	26.81	26.81	100.00
	Total	235	100.00	100.00	

Figura 9. ¿Considera que se debe tomar en cuenta otros beneficios en los pagos salariales que percibe en forma permanente ?



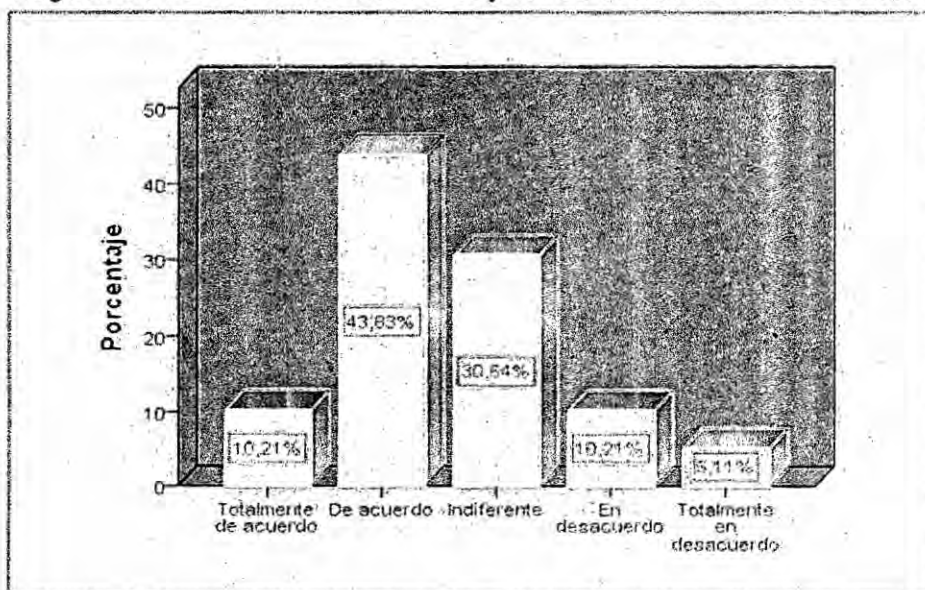
Como se puede apreciar en la tabla y figura 9, como resultado a la pregunta planteada, que el 26.81% de los encuestados están totalmente en desacuerdo a considerar que se debe tomar en cuenta otros beneficios en los pagos salariales que percibe en forma permanente, de igual manera lo manifiesta el 26.81 % estando en desacuerdo y el 25.53% es indiferente.

En la tabla 10, al plantear la pregunta a los encuestados; se obtuvo el siguiente resultado.

10. ¿Considera pertinente conocer los acuerdos de una negociación colectiva en vías de mejorar su estructura remunerativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	24	10.21	10.21	10.21
	De acuerdo	103	43.83	43.83	54.04
	Indiferente	72	30.64	30.64	84.68
	En desacuerdo	24	10.21	10.21	94.89
	Totalmente en desacuerdo	12	5.11	5.11	100.00
	Total	235	100.00	100.00	

Figura 10. ¿Considera pertinente conocer los acuerdos de una negociación colectiva en vías de mejorar su estructura remunerativa?



Conforme se aprecia en la tabla y figura 10 a la pregunta planteada, el 43.83% de los encuestados está de acuerdo a considerar pertinente conocer los acuerdos de una negociación colectiva en vías de mejorar su estructura remunerativa, el 30.64 % es indiferente, un 10.21% está totalmente de acuerdo y el 10.21% también está en desacuerdo.

CAPÍTULO VI.

6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

6.1. Contrastación de hipótesis con los resultados.

El método estadístico utilizado para comprobar las hipótesis en nuestra investigación, es chi – cuadrado (χ^2) de Pearson; esta prueba nos ha permitido medir los aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del instrumento de investigación (cuestionario), en consecuencia esta fue la forma para medir las variables de las hipótesis que presentamos en nuestro estudio de investigación.

El valor de Chi cuadrado se calcula a través de la siguiente fórmula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

χ^2 = Chi cuadrado

O_i : Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

6.1.1 Prueba estadística para la Hipótesis General

H_0 : Los beneficios laborales no inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.

Ha: Los beneficios laborales inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.

¿En su calidad de trabajador considera adecuado que se reconozcan el pago de sus beneficios laborales solamente debe realizarse en forma temporal, de acuerdo a las circunstancias de la empresa? ¿Cree Usted que la estructura remunerativa que conforma su pago salarial, es reconocida con lo establecido en el contrato por eventualidad? Tabulación cruzada

Recuento

		ESTRUCTURA REMUNERATIVA					Total
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
BENEFICIOS LABORALES	Totalmente de acuerdo	34	2	0	0	0	36
	De acuerdo	0	64	39	0	0	103
	Indiferente	0	0	33	25	12	70
	En desacuerdo	0	0	0	0	18	18
	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	8	8
Total		34	66	72	25	38	235

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	485,349a	16	.000
Razón de verosimilitud	424.392	16	.000
Prueba exacta de Fisher	376.351		
Asociación lineal por lineal	187,178c	1	.000
N de casos válidos	235		

a. 9 casillas (36.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .85.

c. El estadístico estandarizado es 13.681.

De la prueba estadística obtenida procedemos a validar la hipótesis general, previamente debemos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado de tabla), considerando un nivel de confianza del 95% y 16 grados de libertad: $X^2_t = 26.3$

Discusión del resultado:

El valor de X^2_c (chi cuadrado calculado) es 485.349

La prueba estadística chi cuadrado de Pearson presenta como resultado X^2_c un valor de 485.349, este valor es mayor que X^2_t , ($485.349 > 26.3$), además esta prueba queda afirmada a través del resultado obtenido con el p –valor, que fue 0.000, en consecuencia del resultado estadístico concluimos que; debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; confirmando nuestra hipótesis general que, los beneficios laborales inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima, Año 2014.

6.1.2 Prueba estadística para la Hipótesis Especifica 1

Ho: Los beneficios laborales por su tipo no inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.

Ha: Los beneficios laborales por su tipo inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.

¿En calidad de trabajador considera adecuado que se reconozcan el pago de sus beneficios laborales debe realizarse en forma definitiva, de acuerdo a las circunstancias de la empresa?*¿Cree Usted que la estructura remunerativa que conforma su pago salarial, es reconocida según la actividad de carácter eventual? tabulación cruzada

Recuento

		¿Cree Usted que la estructura remunerativa que conforma su pago salarial, es reconocida según la actividad de carácter eventual?					Total
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
¿En calidad de trabajador considera adecuado que se reconozcan el pago de sus beneficios laborales debe realizarse en forma definitiva, de acuerdo a las circunstancias de la empresa?	Totalmente de acuerdo	18	14	0	0	0	32
	De acuerdo	0	20	42	0	0	62
	Indiferente	0	0	63	28	0	91
	En desacuerdo	0	0	0	30	4	34
	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	16	16
Total		18	34	105	58	20	235

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	481,095a	16	.000
Razón de verosimilitud	395.187	16	.000
Prueba exacta de Fisher	346.970		
Asociación lineal por lineal	187,235c	1	.000
N de casos válidos	235		

a. 11 casillas (44.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.23.

c. El estadístico estandarizado es 13.683.

Nuevamente a través de la prueba estadística obtenida procedemos a validar la hipótesis específica 1, para ello antes debemos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado de tabla), considerando un nivel de confianza del 95% y 16 grados de libertad: $X^2_t = 26.3$

Discusión del resultado:

El valor de X^2_c (chi cuadrado calculado) es 481.095

La prueba estadística chi cuadrado de Pearson ha permitido obtener como resultado X^2_c un valor de 481.095, este valor obtenido es mayor que X^2_t , ($485.349 > 26.3$), además esta prueba se consolida a través del resultado obtenido con el p-valor, que fue 0.000, en consecuencia del resultado estadístico podemos concluir que; debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; confirmando nuestra hipótesis específica 1, manifestando que, los beneficios laborales por su tipo inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.

6.1.3 Prueba estadística para la Hipótesis Especifica 2.

Ho: Los beneficios laborales por negociación colectiva no inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.

Ha: Los beneficios laborales por negociación colectiva inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.

¿Considera necesario que se reconozcan sus beneficios laborales tomando en cuenta su productividad y el acuerdo logrado en la negociación colectiva con los empleadores?* ¿Considera que se debe tomar en cuenta otros beneficios en los pagos salariales que percibe en forma permanente? tabulación cruzada

Recuento

		¿Considera que se debe tomar en cuenta otros beneficios en los pagos salariales que percibe en forma permanente?					Total
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
¿Considera necesario que se reconozcan sus beneficios laborales tomando en cuenta su productividad y el acuerdo logrado en la negociación colectiva con los empleadores?	Totalmente de acuerdo	26	23	6	0	0	55
	De acuerdo	0	0	54	30	0	84
	Indiferente	0	0	0	33	23	56
	En desacuerdo	0	0	0	0	28	28
	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	12	12
Total		26	23	60	63	63	235

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	409,839a	16	.000
Razón de verosimilitud	425,976	16	.000
Prueba exacta de Fisher	375,844		
Asociación lineal por lineal	176,442c	1	.000
N de casos válidos	235		

a. 7 casillas (28.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.17.

c. El estadístico estandarizado es 13.283.

Otra vez; de la prueba estadística obtenida procedemos a validar la hipótesis específica 2, para ello primero debemos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado de tabla), considerando un nivel de confianza del 95% y 16 grados de libertad: $X^2_t = 26.3$, en segundo lugar procedemos a la;

Discusión del resultado:

El valor de X^2_c (chi cuadrado calculado) es 409.839

La prueba estadística chi cuadrado de Pearson ha permitido obtener como resultado X^2_c un valor de 409.839, este valor obtenido es mayor que X^2_t , ($409.839 > 26.3$), además consolidamos esta prueba a través del resultado obtenido con p –valor, que fue 0.000, en consecuencia del resultado estadístico podemos concluir que; debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; confirmando nuestra hipótesis específica 2, y sostenemos que, los beneficios laborales por negociación colectiva inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.

6.2. Contrastación de resultados con otros estudios similares.

De los resultados obtenidos en la tabla y figura 2 se desprende que el 40% de trabajadores buscan el reconocimiento de sus beneficios laborales motivados por

sus mayores niveles de productividad y reconocimiento a sus labores que desarrollan. Al analizar la investigación de Gutiérrez (2013) considera que las recompensas internas relacionadas con la naturaleza del propio trabajo son muy importantes y además sostiene que los trabajadores obtienen una gran satisfacción interna derivada de la realización de un trabajo por naturaleza enriquecido y que disfrutan realizando sus tareas. De lo manifestado anteriormente sostenemos que nuestros resultados quedan garantizados y apoyados en nuestro antecedente citado.

También podemos contrastar lo indicado por el INEI, en que las expectativas de crecimiento del sector construcción, para el 2015, serán de alrededor de un 3%, muy similar al incremento del PBI total, basado en una serie de proyectos de gran envergadura que ya lleva a cabo este Gobierno. Lo manifestado por Cárdenas (2011), en su investigación respecto a que la Industria de la Construcción en Colombia, es uno de los principales sectores económicos, ya que en la última década ha sido la rama económica que ha aportado más al PIB nacional, siendo una de las mayores industrias, que le ha permitido tener tendencia crecientes. De lo anteriormente citado; concluimos que lo manifestado en nuestra investigación se afirma con el antecedente propuesto por Cárdenas.

CONCLUSIONES.

Luego de haber realizado el análisis estadístico y la confrontación de los resultados, podemos concluir que:

1. La evidencia empírica permite concluir, indicando que la hipótesis general teórica, fue validada y afirmada; en consecuencia los beneficios laborales inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima, Año 2014. Este sector de la actividad económica presenta características muy especiales respecto a las remuneraciones y lo que se pretende es que las empresas que se dedican al sector construcción reconozcan todos los beneficios laborales que les corresponden, para sincerar la estructura remunerativa que mejorará la calidad de vida de los trabajadores del sector construcción.
2. De la evidencia efectiva que ha permitido probar nuestra hipótesis específica 1, podemos manifestar que fue validada y afirmada; en consecuencia se puede concluir que; los beneficios laborales por su tipo inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014. En relación a esta conclusión creemos que el tratamiento a los trabajadores de la construcción, en reconocer derechos como temporales o definitivos, genera una discrepancia en lo que corresponde a la estructura remunerativa. Si los actores de esta

actividad económica usan el principio de criterio para tomar decisiones que les favorezcan, se evitarían una serie de conflictos laborales, buscando la armonía en la actividad económica que realizan.

3. Basados en la evidencia efectiva estadística nos ha permitido demostrar nuestra hipótesis específica 2, es por ello que podemos decir que esta fue validada y afirmada; en consecuencia se puede concluir que; los beneficios laborales por negociación colectiva inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014. Al respecto debemos manifestar que existen características muy especiales en esta actividad económica que requiere de acuerdos entre las partes; es por ello que los pactos colectivos han permitido mejorar los niveles de productividad para las empresas y aumentar el empleo con mejores condiciones para los trabajadores.

RECOMENDACIONES.

1. Se ha demostrado, vía la validación de la hipótesis general teórica, que los beneficios laborales inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima, Año 2014; en consecuencia me permito recomendar que el Organismo regulador del sector trabajo, entre otros, efectúen periódicamente las acciones de control a fin de velar el cumplimiento de los beneficios laborales de los trabajadores del sector construcción y así contribuir en una adecuada estructura remunerativa, ya que incluso dinamizaría el sector, por ser un incentivo básico en el desarrollo del trabajador como tal, sobre todo si se trata de mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
2. Asimismo, de acuerdo a la hipótesis específica 1 debidamente validada, en el sentido que; los beneficios laborales por su tipo inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014; es que recomiendo que el Ministerio de trabajo divulgue con mayor amplitud los derechos laborales temporales o definitivos de los trabajadores del sector así como la estructura remunerativa pertinente de acuerdo a ley a fin de que todos los involucrados en el

sector tanto empleadores como trabajadores conozcan de los derechos y obligaciones de unos y otros, y así lograr una equidad en las responsabilidades a quien le corresponda para desarrollar las labores dentro del clima laboral más favorable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Bunge. (1970). *La ciencia, su método y su filosofía*. Buenos Aires: Siglo Veinte.
- Chacaltana y Yamada (2009) "*Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*". Banco Interamericano de Desarrollo .1300 New York Avenue, N.W. Washington, D.C. 20577
- Cárdenas (2011). "Evaluación y análisis de las prácticas en seguridad industrial y salud ocupacional en empresas de construcción en Colombia" (Tesis para obtener el grado maestro en ingeniería), Universidad de los Andes. Bogotá. Colombia. Recuperado el 12 de diciembre de 2015 de: [http://Entregable3-TesisMaestriaPaolaCardenas%20\(1\).pdf](http://Entregable3-TesisMaestriaPaolaCardenas%20(1).pdf)
- Federación de Trabajadores en construcción civil en el Perú. <http://www.ftccperu.com/index.php?lang=es>
- Gutiérrez (2013). Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: Bases para futuras investigaciones. (Tesis para optar el título de Ingeniero Civil). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Recuperado el 15 de noviembre de 2015 de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4727>
- Hernández (2012). Formación preventiva e inmigración en el sector de la construcción. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. España. Recuperado el 12 de noviembre de 2015 de:

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/96857/dhs1de1.pdf?sequence=1>

Hernández, Fernández, y Baptista. (2000). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill: México.

Ministerio de Industria, Energía y Turismo. Perú.
<http://www.minetur.gob.es/es-ES/Paginas/index.aspx>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <http://www.trabajo.gob.pe/>

Sánchez y Reyes (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima. Editorial Visión Universitaria. Cuarta edición. ISBN N° 9972-9695-3-3. (2006).

Servicio nacional de capacitación para la industria de la capacitación (SENCICO). <http://www.sencico.gob.pe/>

ANEXOS.

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo 1. Matriz de Consistencia

BENEFICIOS LABORALES Y LA ESTRUCTURA REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE ATE. LIMA. AÑO 2014

Problemas	Objetivos		Hipótesis		Variables		Metodología	
	Problema principal	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones	Dimensiones	Diseño	Beneficios Laborales	Instrumentos
¿De qué manera los beneficios laborales inciden en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014?	Analizar la incidencia de los beneficios laborales en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.	Los beneficios laborales inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.	Variable X.	X1: Por su tipo	En la investigación utilizaremos el diseño descriptivo correlacional	Universo	La población estará constituida por los trabajadores (Operarios, Oficiales y Peones) de las empresas constructoras del distrito de Ate, Lima	Técnicas
¿De qué manera los beneficios laborales por su tipo inciden en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014?	Verificar la incidencia de los beneficios laborales por su tipo en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.	Los beneficios laborales por su tipo inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014	Hipótesis Específicas	X2: Por negociación colectiva	Las principales técnicas que se van a utilizar son: encuestas y la recopilación documental, referido al tema de investigación	Instrumentos	Se utilizará test estadísticos para el análisis de los resultados y las pruebas de hipótesis.	
¿De qué manera los beneficios laborales por negociación colectiva inciden en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014?	Verificar la incidencia de los beneficios laborales por negociación colectiva en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.	Los beneficios laborales por negociación colectiva inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.	Hipótesis Específicas	Variable Y.	Dimensiones	Y1: Eventuales	Y2: Permanentes	

Otros anexos.

ANEXO 2.

Cuestionario

I. **TESIS:** " *BENEFICIOS LABORALES Y LA ESTRUCTURA REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE ATE. LIMA. AÑO 2014.*"

II. **INFORMANTES:** La presente encuesta está dirigida a los trabajadores de Construcción civil (Operarios, Oficiales y Peones) de las cinco empresas más representativas que tiene el sector Construcción del distrito de Ate. Lima en el año 2014.

OBJETIVO.- El objetivo es; analizar la incidencia de los beneficios laborales en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014.

GENERALIDADES: La presente encuesta persigue un fin meramente académico, cuyos resultados serán estrictamente anónimos y confidenciales; con los cuales se pretende investigar sobre los beneficios laborales y la estructura remunerativa de los trabajadores de Construcción Civil. **Por lo tanto se pide leer cuidadosamente las alternativas planteadas y marque con un aspa sólo aquella que se ajuste a su modo de pensar**, por lo que es muy importante que su respuesta sea lo más sincera posible. De antemano gracias por su valiosa y generosa colaboración.

I. INFORMACIÓN GENERAL

Nombre de la empresa :

Cargo :

Edad

1. ¿En su calidad de trabajador, considera adecuado que para que se le reconozca el pago de sus beneficios laborales, solamente debe realizarse en forma temporal y, de acuerdo a las circunstancias de la empresa?
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente

- d) Es desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
2. ¿En calidad de trabajador considera adecuado que se reconozcan el pago de sus beneficios laborales debe realizarse en forma definitiva, de acuerdo a las circunstancias de la empresa?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) Es desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
3. ¿Considera necesario que se reconozcan sus beneficios laborales tomando en cuenta su productividad y el acuerdo logrado en la negociación colectiva con los empleadores?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) Es desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
4. ¿Cree Usted que es importante considerar para los beneficios laborales de los trabajadores tener en cuenta el costo de vida, bajo el acuerdo logrado en la negociación colectiva con los empleadores?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) Es desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
5. ¿Considera relevante que para que se reconozcan los beneficios laborales a través de la negociación colectiva, se tome en cuenta el tiempo que se está laborando en la empresa?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) Es desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
6. ¿Cree Usted que la estructura remunerativa que conforma su pago salarial, es reconocida con lo establecido en el contrato por eventualidad?
- a) Totalmente de acuerdo

- b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) Es desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
7. ¿Cree Usted que la estructura remunerativa que conforma su pago salarial, es reconocida según la actividad de carácter eventual?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) Es desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
8. ¿Considera que los pagos salariales que percibe en forma permanente cumple con lo establecido en el marco normativo?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) Es desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
9. ¿Considera que se debe tomar en cuenta otros beneficios en los pagos salariales que percibe en forma permanente?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) Es desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
10. ¿Considera pertinente conocer los acuerdos de una negociación colectiva en vías de mejorar su estructura remunerativa?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) Es desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo

ANEXO 3

Bellavista, 18 de diciembre de 2015

Profesor:

Presente

Asunto: Validación del instrumento a través de Juicio de expertos

Nos es muy grato saludarlo y a la vez solicitarle su colaboración como experto para la evaluación de nuestro instrumento que será usada para la toma de datos en nuestro trabajo de investigación titulado “Beneficios laborales y la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Ate. Lima. Año 2014.” para optar nuestro título profesional de Contador Público en la Universidad Nacional del Callao.

Adjuntamos a la presente, la matriz de consistencia y el correspondiente cuestionario.

Agradecemos su colaboración y total sinceridad, lo cual contribuirá al éxito de nuestra investigación.

Atentamente

Nombres: Arias Quispe, Luis Antonio

Escala de calificación del Juez Experto

N°	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.			
2	El instrumento propuesto responde al (los) objetivo (s) de estudio.			
3	La estructura del instrumento es adecuada.			
4	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.			
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.			
6	Los ítems son claros y entendibles.			
7	El número de ítems es adecuado para su aplicación.			

Nombre:

Firma:

Fecha:

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Prueba binomial

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)	Probabilidad en el punto	Probabilidad
JUEZ1	Grupo 1	SI	7	1.00	0.50	,016a	,008a	0.008
	Total		7	1.00				
JUEZ2	Grupo 1	1	7	1.00	0.50	,016a	,008a	0.008
	Total		7	1.00				
JUEZ3	Grupo 1	1	7	1.00	0.50	,016a	,008a	0.008
	Total		7	1.00				
JUEZ4	Grupo 1	1	7	1.00	0.50	,016a	,008a	0.008
	Total		7	1.00				
TOTAL								0.032

a. Se proporcionan resultados exactos en lugar de Monte Carlo para esta prueba.

Planteando formalmente para saber si el instrumento es válido o no, se tiene:

*** Hipótesis:**

Ho: El instrumento no es válido

Ha: El instrumento es válido

*** Decisión:**

$P_c < P_\alpha$, Rechazo la Ho

$P_c > P_\alpha$, No rechazo la Ho

Entonces; $0,032 < 0,05$

Rechazo la hipótesis Ho

*** Conclusión:**

El instrumento es válido

ANEXO 4

EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE ATE – VITARTE.

LIMA

1. INCOT S.A.C.

Calle René Descartes, 320 - Santa Raquel, Ate Vitarte – Lima.

www.incot.com.pe



2. CRAV CONSTRUCTORES Y SERVICIOS GENERALES S.A.C

Calle 5 - Mz. J Lt. 3 - Urb. La Merced, Ate Vitarte - Lima



3. PRANNA S.A.C.

Avenida Los Quechuas, 1327 - Of. 402 - Urb. Los Parques de
Monterrico - Salamanca, Ate Vitarte - Lima

www.prannasac.com

4. FIXCOM CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L.

Pasaje Cahuide, 152 - Salamanca de Ate, Ate Vitarte - Lima



5. GSP INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C.

Calle las Guindas Mz.T Lt.16 - Int. 301 Ceres, Ate Vitarte - Lima

www.gspingenieria.com.pe



ANEXO 5

ANEXO 5

Orden	Empresa	Trabajadores			Total	Participación % de trabajadores	Trabajadores a encuestar
		Operarios	Oficiales	Peones			
1	CRAV CONSTRUCTORES Y SERVICIOS GENERALES S.A.C	30	50	40	120	20	47
2	FIXCOM CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L.	25	30	45	100	17	39
3	GSP INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C.	35	20	60	115	19	45
4	INCOT S.A.C.	40	45	52	137	23	53
5	PRANNA S.A.C.	42	50	41	133	22	52
	Total	172	195	238	605		235