



Universidad Nacional

**SAN LUIS GONZAGA**



## **Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional**

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



**EVALUACION DE ORIGINALIDAD**

**CONSTANCIA**

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"ANALISIS DE BENEFICIOS Y OPORTUNIDADES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS SECTOR CONSTRUCCION CIVIL EN LA PROVINCIA DE CHINCHA, PERIODO 2017 - 2019".**

Presentado por:

**GUIDO GUSTAVO YATACO YONG.**

De la **MAESTRIA EN INGENIERIA CIVIL** mención **GESTION Y GERENCIA DE LA CONSTRUCCION**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 13%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 4 de noviembre del 2021

**Atentamente**

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO



**Dr. ROBERTO H. CASTAÑEDA TERRONES**  
Director (a) DE LA ESCUELA DE POSGRADO

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN INGENIERIA CIVIL**

**Mención: Gestión y Gerencia de la Construcción**



**TESIS**

**“ANALISIS DE BENEFICIOS Y OPORTUNIDADES LABORALES Y SU  
INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS SECTOR  
CONSTRUCCION CIVIL EN LA PROVINCIA DE CHINCHA, PERIODO 2017 -  
2019”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN INGENIERIA CIVIL**

**AUTOR**

**Ing. GUIDO GUSTAVO YATACO YONG**

**ASESOR**

**DR. MANUEL ANTONIO ACASIETE APARCANA**

**ICA – PERÚ**

**2020**

**LINEA DE INVESTIGACION**

**LA ADMINISTRACION Y LA COMPETITIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES**

## DEDICATORIA

### **A Dios:**

Por iluminar el camino

Para culminar la tesis y

Darme salud para

Lograr mis metas

A mi esposa e hijos por su permanente apoyo  
y deseos de superación y a mis padres  
por darme educación y lo que soy se lo debe  
a ellos

## **AGRADECIMIENTO**

A la escuela de posgrado de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”

Por darme la oportunidad para seguir superándome, a mis profesores

Por sus enseñanzas, orientaciones y por ser parte de mi realización personal.

# INDICE

<b>LINEA DE INVESTIGACION .....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>INDICE .....</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>x</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>14</b>
<b>MARCO TEORICO .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1. ANTECEDENTES .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1.1. Antecedentes Internacionales .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1.2. Antecedentes Nacionales.....</b>	<b>15</b>
<b>1.1.3. Antecedentes Locales .....</b>	<b>17</b>
<b>1.2. BASES TEORICAS .....</b>	<b>18</b>
<b>1.2.1. BENEFICIOS Y OPORTUNIDADES LABORALES.....</b>	<b>18</b>
<b>1.2.2. COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL.....</b>	<b>32</b>
<b>1.3. MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>37</b>
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>38</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>38</b>
<b>2.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....</b>	<b>38</b>
<b>2.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMAS.....</b>	<b>40</b>
<b>2.2.1. Problema General.....</b>	<b>40</b>
<b>2.2.2. Problemas Específicos.....</b>	<b>41</b>
<b>2.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>41</b>
<b>2.3.1. Justificación de la Investigación.....</b>	<b>41</b>

2.3.2. Importancia de la Investigación .....	42
2.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
2.4.1. Objetivo General.....	43
2.4.2. Objetivos Específicos .....	43
2.5. HIPÓTESIS DE INVESTIGACION .....	44
2.5.1. Hipótesis General .....	44
2.5.2. Hipótesis Específicas .....	45
2.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN. ....	45
2.6.1. Identificación de Variables.....	45
2.6.2. Operacionalización de Variables.....	46
CAPITULO III.....	48
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	48
3.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
3.1.1. Tipo.....	48
3.1.2. Nivel de investigación.....	48
3.1.3. Diseño de investigación .....	48
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA. ....	49
3.2.1. Población.....	49
3.2.2. Muestra .....	49
CAPITULO IV .....	51
TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION .....	51
4.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	51
4.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	51
4.3. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS. ....	51
CAPITULO V .....	53
COMPROBACION DE HIPOTESIS.....	53
5.1. Comprobación de Hipótesis General .....	53
5.2. Comprobación de Hipótesis Específicas.....	56

<b>CAPITULO VI .....</b>	<b>61</b>
<b>PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS.....</b>	<b>61</b>
<b>6.1. PRESENTACION E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....</b>	<b>61</b>
<b>6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>90</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>93</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>95</b>
<b>FUENTES DE INFORMACION .....</b>	<b>97</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>99</b>
<b>1. ENCUESTA .....</b>	<b>99</b>
<b>2. MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA.....</b>	<b>104</b>
<b>3. IMÁGENES REFERENTE A LA INVESTIGACION - INTERNET.....</b>	<b>106</b>

## RESUMEN

La investigación tuvo como propósito analizar la incidencia de los beneficios y oportunidades laborales en la competitividad de las empresas del sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019. Razón por la cual, debe entenderse a los beneficios laborales como los tipos de compensaciones que las empresas deben asumir por ley adicionales a la remuneración regular, ya sea gratificaciones, seguros, vacaciones, capacitaciones, asignación familiar, etc., mientras que la competitividad implica la capacidad que tienen las empresas para elaborar bienes o brindar un servicio con eficiencia y eficacia, comprometiendo en ello a sus trabajadores

Por lo tanto, la investigación por el tratamiento de los datos fue de tipo Básica, cuantitativa y acorde con la ciencia corresponde al tipo fáctica; ya que se trabajó con hechos concretos o reales; además es importante mencionar que, en función a las exigencias metodológicas y rigor científico, la investigación corresponde al nivel explicativa, siendo el diseño no experimental, específicamente de corte transversal.

La población de estudio estuvo integrada por 1200 trabajadores, siendo el tamaño de la muestra de 271 trabajadores. Por su parte, para recolectar datos se aplicó las técnicas de observación, encuesta y análisis documental, siendo los instrumentos las fichas de observación, cuestionario, libros, documentos de gestión, entre otros; luego para procesar los datos se aplicaron las técnicas denominadas: clasificación y tabulación de datos; además de los cuadros y representaciones estadísticas del caso.

Entonces, para comprobar las hipótesis se aplicó la técnica del Chi – Cuadrado al 95% de confiabilidad y 5% de margen de error, lo que permitió arribar a la siguiente conclusión: Los beneficios y oportunidades laborales inciden en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chíncha; en cuanto a beneficios se considera gratificaciones, seguros, capacitaciones, vacaciones, pago por descanso en días feriados, pago por trabajar en días feriados, bonificación por trabajar en altura, bonificación por altitud, bonificación por riesgo de trabajo, bonificación por trabajar en contacto directo con agua, bonificación por trabajar con aguas servidas, además de movilidad, etc.

**Palabras claves:** Beneficios y oportunidades laborales, derecho laboral, incentivos laborales, pagos y recompensas, facultad empresarial, atribución empresarial.

## **ABSTRACT**

The purpose of the research was to analyze the incidence of labor benefits and opportunities in the competitiveness of companies in the civil construction sector in the province of Chincha, 2017-2019 period. Reason for which, labor benefits should be understood as the types of Compensations that companies must assume by law in addition to regular remuneration, such as bonuses, insurance, vacations, training, family allowance, etc., while competitiveness implies the ability of companies to produce goods or provide a service with efficiency and efficiency, committing it to its workers

Therefore, the research for the treatment of the data was quantitative and according to science corresponds to the factual type; since it worked with concrete or real facts; It is also important to mention that according to the methodological requirements and scientific rigor, the research corresponds to the explanatory level, being the non-experimental design, specifically cross-sectional.

The study population consisted of 1,200 workers, the sample size being 271 workers. For its part, the observation, survey and documentary analysis techniques were applied to collect data, the instruments being the observation sheets, questionnaire, books, management documents, among others; then to process the data the techniques called: classification and tabulation of data were applied; in addition to the tables and statistical representations of the case.

Then, to verify the hypotheses, the Chi - Square technique was applied at 95% reliability and 5% margin of error, which allowed us to reach the following conclusion: The benefits and employment opportunities affect the competitiveness of construction sector companies civil in the province of Chincha; As for benefits, it is considered bonuses, insurance, training, vacations, payment for rest on holidays, payment for working on holidays, bonus for working at height, bonus for altitude, bonus for work risk, bonus for working in direct contact with water, bonus for working with sewage, in addition to mobility, etc.

**Keywords:** Labor benefits and opportunities, labor law, labor incentives, payments and rewards, business faculty, business attribution.

**MAESTRÍA EN INGENIERIA CIVIL**

**Mención: Gestión y Gerencia de la Construcción**

**TESIS**

**“ANALISIS DE BENEFICIOS Y OPORTUNIDADES LABORALES Y SU  
INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS SECTOR  
CONSTRUCCION CIVIL EN LA PROVINCIA DE CHINCHA, PERIODO 2017 -  
2019”**

**AUTOR**

**Ing. GUIDO GUSTAVO YATACO YONG**

**ASESOR**

**DR. MANUEL ANTONIO ACASIETE APARCANA**

## **INTRODUCCIÓN**

Construcción civil es un sector que en los últimos años ha brindado una serie de oportunidades laborales a la población de Chíncha y del país. En tal sentido, debido al auge que tiene dicho sector, en muchos de los casos se han visto envueltos en una serie de problemas de índole laboral, especialmente en pago de remuneraciones y beneficios que la ley asiste al sector en estudio.

Por lo consiguiente, se hizo necesario realizar un análisis referente a los beneficios y oportunidades laborales frente a la competitividad de las empresas de construcción civil, de tal forma que nos conllevo a entender las políticas, lineamientos, motivación, etc., entre otros aspectos de gerencia o dirección empresarial referente a la administración de recursos humanos en el sector construcción civil.

Para ello, debe tenerse en cuenta que los beneficios laborales además de potenciar capacidades permiten satisfacer necesidades económicas de los trabajadores y de sus familias, en pro de una mejor calidad de vida y desarrollo personal; permitiendo se esa forma desarrollar con efectividad empresa dentro de un clima o ambiente organizacional adecuado a las circunstancias.

Entonces, la investigación comprende: Capítulo I Marco Teórico, Capítulo II Planteamiento del Problema, Capítulo III Metodología de la Investigación, Capítulo IV Técnicas e instrumentos de Investigación. Capítulo V Comprobación de Hipótesis. Capítulo VI Presentación, interpretación y discusión de resultados; además de las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y los anexos respectivos.

**El Autor**

## CAPITULO I

### MARCO TEORICO

#### 1.1. ANTECEDENTES

##### 1.1.1. Antecedentes Internacionales

GÓMEZ FERREIRA, Raúl (2015); realizó en Pamplona - España, la investigación titulada: ***Condiciones de Trabajo y Salud en el Sector de la Construcción, ¿Cuestión de Jerarquías?***, obteniendo que “Los resultados permiten desarrollar propuestas tendentes a mejorar las condiciones de trabajo con las que interactúan, a diario, los trabajadores más vulnerables del sector de la construcción en la C.A de Extremadura. Propuestas como las de realizar un registro de las visitas de los técnicos en PRL y comunicación a la Autoridad Laboral competente, un registro de las personas designadas en PRL y de sus cometidos, la creación de procedimientos de trabajo afines a la realidad, la selección de trabajadores, etcétera, se perfilan como todo un bastión de ingredientes con capacidad para mejorar las condiciones laborales. Los datos recabados revelan una evolución de las condiciones de trabajo, en el sector de la construcción, lenta pero progresiva, que se ha ido transfiriendo de civilización a civilización y de unos tiempos a otros, hasta llegar a lo que actualmente conocemos como tales”. (p. 13)

CUELLO PEREZ Grehis, SIBAJA GONZÁLEZ Haznery (2011); realizó en Cartagena - Colombia, la investigación titulada: **Sistemas de Compensación en Empresas del Sector Construcción de la Ciudad de Cartagena**, llegando a los siguientes resultados: “El propósito del presente estudio es analizar cómo se encuentra actualmente este sector respecto al tema en estudio, lo cual en el caso de encontrar dificultades, poder recomendar a sus directivos acerca de los resultados obtenidos y que puedan afectar de manera positiva en el aspecto de las compensaciones. Por lo anterior, se realizó la medición de los sistemas de compensación en cuatro empresas de la ciudad de Cartagena, las cuales son: C.H Pereira construcciones, Mejía y Villegas construcciones, Jer ingeniería y consultoría S.A.S y Aico E.U; tomando como muestra una población total de 170 funcionarios y aplicando un instrumento de valoración del mismo. Después de obtener los resultados, se analizaron acorde a las variables propuestas en el mismo estudio. El análisis de los resultados evidencio que las variables evaluadas necesitaban atención inmediata” (p. 11)

### 1.1.2. Antecedentes Nacionales

QUISPE GARNICA Jenrry Anibal, (2018); realizó en Lima - Perú, la investigación titulada: **Análisis de las características laborales de los trabajadores de construcción civil, inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil Retcc en el ámbito de la**

**Región Puno 2015-2017**, llegando a los siguientes resultados: “el objetivo general fue analizar las características laborales de los trabajadores de construcción civil, inscritos en el registro nacional de trabajadores de construcción civil RETCC en el ámbito de la región Puno 2015-2017. Que se vienen registrando en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC), el cual fue implementado en la Región Puno el 30 de noviembre de 2015. Se tomó como población a los trabajadores registrados en el RETCC, desde el 30 de noviembre 2015 hasta el 31 de marzo del 2017 que hacen un total de 8529 registrados, la técnica de muestreo fue aleatorio simple con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5%, se obtuvo como muestra 384 registros del RETCC. Para la recopilación de los datos se utilizó la información consignada en los formularios del Ministerio de Trabajo, luego se procedió con la aplicación del Análisis Factorial Exploratorio, las conclusiones fueron: Las características laborales de los trabajadores de construcción civil está conformado por 04 factores relevantes, el factor personal-laboral, el factor académico, el factor capacitación y el factor genero del trabajador.” (p. 10).

GUTIÉRREZ LEÓN Walter Alonso (2013), realizó en Lima la investigación titulada: **Motivación y Satisfacción Laboral de los obreros de Construcción Civil: Bases para futuras investigaciones**, obteniendo como resultados lo siguiente: “Este trabajo tiene como objeto general, generar un aporte al estudio de la Motivación y Satisfacción Laboral de los

Obreros del sector de la construcción en la Comunidad Peruana. Así, más que partir de teorías ya existentes y comprobar su validez universal, la intención es adaptarlas a la realidad del sector construcción, y mediante un conjunto de recomendaciones elementales, puedan ser aplicadas para su desarrollo. El sector construcción en Perú, se identifican en el contexto donde se desarrolla hoy en día este sector y el diagnóstico actual sobre los principales factores motivadores que podrían afectar la motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción, la mayor parte de las publicaciones que analizan a los obreros de la construcción, identifican deficiencias relacionadas con los factores del entorno laboral o factores externos (dinero, estabilidad del empleo, posibilidad de ascender y promocionar, condiciones de trabajo y la condición social de ser obrero de construcción), 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 de trabajo, es el único factor de motivación externo que los obreros describen de forma positiva”. (p. iv)

### **1.1.3. Antecedentes Locales**

BARREDA PRIETO, Ruth (2018) realizo en Ica – Perú, la investigación titulada: ***Análisis de la cultura organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores, sector construcción civil en la provincia de Ica, años 2017-2018;*** llegando a los siguientes resultados: “La cultura

Organizacional repercute de una u otra forma en el rendimiento de los trabajadores, sector construcción civil en la provincia de Ica; generando impacto en la moral motivación, satisfacción, competitividad y productividad en el centro laboral. Así como permite detectar problemas en los grupos de trabajos, los mismos que deben analizarse y corregirse para un buen funcionamiento de la organización. Tuvo como objetivo determinar la incidencia de la cultura Organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores, sector construcción civil en la provincia de Ica, años 2017-2018”

## **1.2. BASES TEORICAS**

### **1.2.1. BENEFICIOS Y OPORTUNIDADES LABORALES**

Hoy en día todas las empresas están en la obligación de velar por sus trabajadores y para eso deben otorgar todos los beneficios laborales conforme dicta la ley.

Es por eso que los colaboradores necesitan conocer los derechos que la legislación ha establecido.

Los beneficios y oportunidades implican además de potenciar y desarrollar competencias y conocimientos, satisfacer las necesidades económicas de los trabajadores y sus familias. En ese aspecto, los beneficios laborales incluyen varios tipos de compensaciones provistas por los empleadores en adición a los salarios regulares.

Sin embargo, hoy en día, existen muchas empresas que limitan o niegan beneficios laborales a sus trabajadores, en estos casos podrán realizar sus quejas ante SUNAFIL.

➤ **Beneficios del Trabajador**

*\*Salario promedio*

*\*Seguro médico*

*\*CTS/ Gratificación*

*\*Utilidades*

*\*Asignación Familiar*

*\*Vacaciones*

*\*Capacitaciones*

*\*Licencia por maternidad/paternidad*

➤ **Derechos de los Empleados**

W. Werther y K. Davis (2008); determina los derechos del empleado como los elementos legales, constituyen un elemento prioritario en la práctica internacional de la Gestión del Recurso Humano. El principio general de acción es que, en todos los casos, las leyes que tienen prioridad son las del país en que resida el empleado.

Los incentivos y la participación de utilidades constituyen enfoques de compensación que impulsan logros específicos. Los sistemas de

incentivos establecen estímulos basados en el desempeño y no en la antigüedad o en las horas que se haya laborado.

Los sistemas de incentivos y participación de utilidades establecen una relación entre los costos de la compensación y el desempeño de la organización. Los costos de la compensación y el ingreso que recibe cada trabajador varían de acuerdo a los factores de la organización. Si la organización es próspera, los empleados reciben mejor compensación. En etapas difíciles, la compensación disminuye proporcionalmente a las dificultades de la organización.

La participación en las utilidades consiste en dividir determinado porcentaje de los beneficios logrados durante el año entre ciertas personas.

➤ **Objetivos de la Compensación**

W.B. Werther, Keith Davis (2008); Los sistemas de incentivos vinculan la compensación directamente con el desempeño: se paga a los empleados por obtener resultados y no por su antigüedad o por el número de horas que hayan laborado. Los empleados que trabajan bajo un sistema de incentivos financieros advierten que su desempeño determina, en gran medida, el ingreso que obtienen.

Uno de los objetivos más significativos de los incentivos financieros consiste en que se premie el mejor desempeño de manera regular y periódica. De forma diferente a como ocurre con los aumentos de sueldo y

las promociones, el reforzamiento de la conducta es por lo común rápido y frecuente; por lo general, acompaña a cada pago quincenal o mensual (p. 370)

Entonces se determina que, el objetivo de los sistemas de incentivos y de participación de utilidades es mejorar el desempeño y con ello la productividad en las empresas del Sector de Construcción.

➤ **Sistemas de Incentivos**

W.B. Werther, Keith Davis (2008) Los incentivos pueden constituir el total de la compensación, o pueden ser un suplemento dentro de un enfoque más tradicional de sueldos y salarios. Los tipos de incentivos más frecuentes pueden ser:

- a) *Compensación basada en unidades.* - Se basan en el número de unidades producidas, lo que permite compensar al trabajador por su rendimiento / desempeño.
- b) *Bonos de productividad.* - Son incentivos pagados a los empleados por haber excedido determinado nivel de productividad. Por lo general, se ponen en práctica junto con un ingreso básico fijo.
- c) *Incrementos por méritos.* - El incentivo más difundido es el de conceder aumentos en atención a los méritos del empleado. Los incrementos por méritos constituyen aumentos en el nivel de la compensación, concedidos a cada persona de acuerdo con una evaluación de su desempeño.

d) *Incentivos no financieros*. - Se materializan en un pago monetario; sin embargo, pueden también concederse en otras especies. En el caso de las empresas cuando se lleva a cabo programas de reconocimiento de méritos, durante las cuales los empleados pueden recibir placas conmemorativas, objetos deportivos o decorativos, certificados e incluso días especiales de vacaciones con goce de sueldo. (p.p. 375 - 376).

➤ **Sistemas de Participación de Utilidades**

La participación en las utilidades establece una relación entre el desempeño de la organización y la distribución de las ganancias entre los empleados.

El rápido desarrollo del sistema constituye una respuesta a las presiones que genera la competitividad, así como a la necesidad de obtener un mejor nivel de productividad.

Las organizaciones que adaptan planes de participación de utilidades tienden más a compartir información de carácter financiero con sus empleados y son muchos los indicadores que apuntan a un mayor desarrollo del sistema.

***i. Propiedad de los empleados***

Es probable que el plan más extremo de participación de utilidades sea el de convertir a la organización en propiedad de sus empleados. El resultado consiste en que los empleados que optan por participar poseen

de hecho una fracción de la empresa y comparten las ventajas financieras del progreso de la organización.

***ii. Planes de participación en la producción***

Permiten a los grupos de trabajadores y empleados recibir bonos al exceder determinado nivel de producción. Estos planes tienden a ser de corto plazo y se relacionan con metas de producción muy específicas.

***iii. Planes de participación en las utilidades***

Permiten que las empresas compartan las ganancias de sus actividades con los trabajadores. La efectividad de estos planes puede ser reducida por el hecho de que las ganancias no siempre se relacionan con el desempeño de cada empleado.

***iv. Planes de compensación por reducción de costos***

Se dice que los planes de participación de utilidades no siempre compensan el trabajo de los empleados. Cuando las utilidades se reducen por causas independientes al personal. Un enfoque distinto consiste en incentivar a los empleados por factores que sí pueden controlar: los costos. La mayor parte de los planes de reducción de costos buscan motivar a los empleados para que aporten ideas que conduzcan a reducir costos.

➤ **Prestaciones y servicios al personal**

En las empresas, la compensación comprende más que sueldos, salarios, bonos e incentivos, la remuneración actual incluye otras prestaciones.

Este factor considera que los servicios y prestaciones al personal que se extienden a áreas no financieras; implican prestaciones comunes; tales como: seguros de vida, seguros médicos, prestaciones por nacimiento de un hijo y otros acontecimientos sociales.

➤ **Beneficios del aseguramiento**

W. Werther y K. Davis (2008); define las prestaciones comprendidas en la obtención de pólizas de seguros amplían su cobertura a los miembros de la familia del empleado y por esa razón permiten alcanzar, entre otros objetivos, los de carácter social.

Los riesgos de asegurar a un grupo se compensan al asegurador mediante el pago de determinadas sumas. Por lo general, cuando una persona del grupo asegurado requiere determinado servicio, éste es suministrado de inmediato, porque el interés primario del asegurador consiste en retener al grupo de los asegurados, demostrando la prontitud y calidad de sus servicios.

- a) *Seguros de salud.* - La cobertura de salud no sólo beneficia de modo directo a los integrantes de la organización; en el contexto social de alto nivel de presión sobre los servicios médicos de carácter público, se logra atender a un sector importante de la población.

- b) *Gastos médicos.* - Las pólizas de seguro por gastos médicos cubren los originados por enfermedad, accidentes y hospitalización.
- c) *Seguros de vida.* - En la mayoría de los casos, el monto total del beneficio que cubre una póliza en caso de muerte del asegurado corresponde a un múltiplo del sueldo o salario del asegurado.
- d) *Seguros de invalidez.* - Las empresas del Sector de Construcción pierden en ocasiones a integrantes valiosos de su personal debido a accidentes y/o circunstancias en que el trabajador se ve incapacitado en forma temporal o permanente para continuar su labor. Una clasificación importante en este campo es determinar si la lesión ocurrió durante la jornada laboral o en otro momento; si se originó por descuido o negligencia del empleado, o si el accidente es atribuible a la empresa, y si las lesiones sufridas incapacitan al empleado en forma temporal o permanente.

➤ **Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC –**

Conforme al DECRETO SUPREMO N° 008-2013-TR, con la finalidad de promover medidas de formalización laboral y la eliminación de la violencia en la actividad de la Construcción Civil.

Para la inscripción automática en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil – RENOCC, las empresas contratistas y sub-contratistas deben remitir, en un plazo no mayor a diez (10) días previos al inicio de la obra, mediante el formato electrónico administrado por el

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la siguiente información mínima:

*a) Identificación de la empresa*

- Denominación social.
- R.U.C.
- Nombre y documento de identidad del representante legal.

*b) Identificación de la obra*

- Denominación de la obra
- De ser el caso, denominación de la empresa contratante.
- Lugar de ejecución de la obra.
- Fecha de probable inicio y término de la obra.
- Nombre, documento de identidad y correo electrónico del responsable de la obra.

*c) Información de trabajadores*

- Cantidad estimada de trabajadores que laborarán en la obra.

Los ciudadanos que por primera vez prestan sus servicios y no estuvieran asegurados, el empleador está en la obligación de inscribirlos en los registros del Sistema Nacional de Pensiones, dentro de los diez (10) días de iniciada la actividad. Para que de esta manera puedan obtener el carnet de asegurado; de igual forma para comunicar el cambio de dirección o razón social de la empresa y retiro o despido del trabajador. El empleador deberá registrar a sus

trabajadores tomando los datos personales del carnet del asegurado, D.N.I., y presentarlo en ESSALUD.

La inscripción en el Registro permite a la empresa acceder a los siguientes servicios:

- ✓ Actuaciones administrativas para la coordinación de medidas de prevención de la violencia en obra.
- ✓ Acceso al servicio de acercamiento empresarial que ofrece la Ventanilla Única de Promoción del Empleo – VUPE.
- ✓ Información sobre los trabajadores inscritos en el Registro de Trabajadores de la Construcción Civil – RETCC.

#### ➤ **Formas especiales de Remuneración**

De acuerdo a los convenios colectivos celebrados en la actividad de la construcción y de los beneficios y remuneraciones que en este régimen laboral aplica, podemos señalar que los trabajadores de construcción civil perciben los siguientes conceptos:

- Remuneración básica (jornal)
- Remuneración por los días de descanso: dominical y feriados
- Bonificaciones:
  - Bonificación Única de Construcción Civil
  - Bonificación por movilidad acumulada
  - Bonificación por altura
  - Bonificación por altitud

- Bonificación por trabajo nocturno
- Bonificación por contacto directo con agua
- Bonificación por especialización
- Asignaciones
  - Escolar
  - Sepelio
- Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
- Horas extras
- Compensación por Tiempo de Servicios
- Compensación vacacional

➤ **Trabajadores de Construcción Civil**

Según la Revista de Asesoría Especializada, definen a los trabajadores de construcción civil, como aquellos que realizan labores propias de esta actividad. En el presente régimen se establecen tres (3) categorías: Operarios, Oficiales y Peones.

- a) Operarios.** - Son los albañiles, carpinteros, fierreros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, almaceneros, chóferes, mecánicos, operadores de mezcladoras de winchas y demás trabajadores calificados.
- b) Oficiales.** - Son los trabajadores que realizan las mismas actividades que los operarios, pero en calidad de ayudantes o auxiliares. Los guardianes están considerados en esta categoría. Los trabajadores oficiales son aquellos que no han alcanzado calificación en el tramo de una especialidad; no pudiendo ejecutar los trabajos que correspondan a

operarios. Los trabajadores que efectuarán los oficiales serán para tarrajeo, asentado de ladrillos pasteleros en la rama de albañilería. En carpintería, los oficiales efectuarán los trabajos de desencofrado.

**c) Peones.** - Son los trabajadores no calificados que se ocupan indistintamente de diversas tareas de la industria. (p.p.; 3 - 4).

➤ **Descansos Remunerados**

a) *Descanso Semanales.* - El día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una (1) jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. Cuando se labore en el día de descanso semanal obligatorio, sin sustituirlo por otro día en la misma semana, el trabajador tendrá derecho al pago de la retribución a la labor efectuada más una sobretasa del cien por ciento (100%).

b) *Descanso en días feriados.* - Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados establecidos. La remuneración por el día feriado, es el equivalente a la remuneración ordinaria, la que se abonará en forma proporcional a los días efectivamente laborados, salvo el Día del Trabajo que se abonará sin condición alguna. Cuando se labore en día feriado, sin sustituirlo por otro día, el trabajador tendrá derecho al pago de la retribución a la labor efectuada más una sobretasa del cien por ciento (100%).

➤ **Bonificaciones**

Uchuya Reyes H. (2018); En el régimen laboral de construcción civil, podemos encontrar las siguientes bonificaciones:

a) *Bonificación Unificada de Construcción (Buc)*. - La Bonificación Unificada de Construcción (BUC) tiene carácter de condición de trabajo y se refiere a:

- La bonificación por desgaste de herramientas y ropa
- La bonificación por alimentación
- La bonificación por especialización para el operario.

Esta bonificación es abonada al trabajador en base a un porcentaje del jornal básico percibido, de acuerdo a la categoría a la que pertenezca.

b) *Bonificación por movilidad acumulada*. - Se disponen que se debe pagar a los trabajadores de construcción civil por concepto de movilidad urbana e interurbana, el valor de seis (6) paisajes urbanos. Esta bonificación tiene algunas precisiones:

- Se abona por el día trabajado, sin distinción de categoría
- No se paga cuando se trata de obreros en campamento, cuando el trabajador no asiste al centro de trabajo ni en días de descanso remunerado.
- Esta bonificación no está afecta a los aportes ni descuentos que se efectúan por planillas (EsSalud, ONP y/o SPP).
- No constituye base de cálculo para el pago de ningún beneficio social.

La Bonificación Acumulada por Movilidad para los trabajadores que laboren domingos o feriados será la equivalente a cuatro (4) pasajes urbanos.

- c) *Bonificación por altura.* - La bonificación por altura que se paga a los trabajadores sujetos al riesgo de caída libre, se ha elevado de 5% a 7% sobre el jornal básico, según los siguientes supuestos: Trabajo en altura a partir del cuarto (4to) piso, Trabajo en tanques elevados: a partir de los cinco (5) metros de altura, Trabajo en andamios que importen los mismos riesgos que el trabajo en edificios, Trabajos en el tendido de cables eléctricos en torres, etc.
- d) *Bonificación por altitud.*- Funciona para las obras que se ejecutan a 3,000 mts; sobre el nivel del mar, los empleadores de construcción civil que contraen los servicios de trabajadores para que presten sus servicios en obras ubicadas a partir de los 3,000 metros sobre el nivel del mar, deberán pagarle una bonificación por altitud, donde se ha elevado de S/. 0.50 a S/. 1.00 por día laborado la bonificación por altitud.
- e) *Bonificación por trabajo nocturno.* - Se considera horario nocturno, las labores realizadas a partir de las 11:00 pm. El horario en trabajo nocturno se pacta, y es retribuido con el equivalente a un salario básico por una jornada de ocho (8) horas con una bonificación del veinte por ciento (20%).

- f) *Bonificación por contacto directo con el agua.* - La bonificación por contacto directo con el agua es equivalente al veinte por ciento (20%) sobre el salario básico; entendiéndose que dicha bonificación es expresa y taxativamente aplicada para el trabajador que está en contacto directo con el agua servida.
- g) *Bonificación por especialización.* - Los trabajadores operarios especializados en soldadura de alta precisión o trabajos de montaje electromecánicos percibirán de los empleadores de construcción civil una bonificación extraordinaria por especialización, equivalente al siete por ciento (7%) sobre su jornal básico a diferencia del dos por ciento (2%) que se le otorga al resto de operarios.

### **1.2.2. COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL**

La actividad de los agentes económicos requiere una infraestructura que favorezca un desarrollo empresarial competitivo en los ámbitos micro, macro y global. Las empresas operan en un ambiente de libre competencia, lo que las obliga a tener productos y servicios que compitan con ventajas diferenciadoras. Entonces, las empresas deben estar bien gerenciadas o administradas, bien diseñadas y operadas internamente para que sus eficiencias y eficacias de operación; generen los productos con los costos adecuados dentro de la operación en el que trabajan, y a su vez generen una rentabilidad económica proporcional a las inversiones.

S. Hernández y A. Pulido (2011); definen la competitividad de una empresa en crear, desarrollar y sostener capacidades para conquistar la preferencia según productos o servicios, y así generar resultados financieros (rentabilidad) y humanos (desarrollo integral) en los plazos corto, mediano y largo.

Según Klaus Esser, define la competitividad según cuatro niveles:

- a) Meta competitividad. - se entiende como el conjunto de ventajas de una sociedad respecto de otra.
- b) Macrocompetitividad. - incluye las siguientes variables: Macroeconómica, Estructurales de Infraestructura, Marco legal de alta confiabilidad.
- c) Mesocompetitividad. - Se refiere a la infraestructura local o regional.
- d) Microcompetitividad. - El origen de las competencias se deriva de su desempeño, de la eficiencia con que manejan sus recursos y de la capacidad real de producir bienes y servicios de buena calidad con precios competitivos en un marco de comportamiento ético.

### **Atributos y parámetros de la competitividad**

Ante los cambios repentinos del mercado actual, una empresa competitiva es capaz de reaccionar de manera rápida y acertada.

En la competitividad de una empresa se consideran cuatro atributos: las condiciones de los factores y los de la demanda, las industrias de apoyo y las conexas.

Para llevar a cabo un análisis de competitividad, se deben tener en cuenta diferentes aspectos.

En primer lugar, se debe evaluar el nivel en el que se encuentra la empresa, con respecto a las dimensiones de la competitividad, interna y externa.

En segundo lugar, toda organización cuenta con unos factores claves de competitividad, estos pueden ser tangibles o intangibles, de carácter externo o interno.

Tercero, se deben identificar las fuentes de ventaja competitiva que hacen referencia a las condiciones estructurales y políticas, si son externas a la organización y a condiciones competitivas y estratégicas, o bien si conciernen a los procesos internos.

### **Desafíos Externos**

Las organizaciones modernas se desempeñan en un ambiente turbulento, en el cual abundan los desafíos de todo tipo. Con frecuencia, la organización y su departamento de capital humano ejercen mínimo grado de control sobre su entorno exterior.

Los cambios que se presentan en el entorno exterior ocurren en distintos niveles y a diferente velocidad.

#### ***i. Desafío: cambios económicos***

La economía mundial ha pasado de una situación caracterizada por la competencia entre mercados nacionales semi abiertos a una situación

de mercados totalmente abiertos, globales e interdependientes, en los cuales se requiere velocidad, flexibilidad y agilidad para competir y cambiar de mercado o de productos.

***ii. Desafío: cambios políticos***

Cuando los países cambian sus estructuras de gobierno, el efecto que tienen esas modificaciones sobre las organizaciones internas es muy grande.

Otro cambio de inmensa importancia en el mundo contemporáneo ha sido la transformación de las economías de países como China y la India, que han adoptado estrategias agresivas para expandir sus exportaciones y promover sus intereses comerciales en todo el planeta.

***iii. Desafío: cambios culturales***

Las actitudes que genera la cultura de una sociedad pueden constituir elementos de importancia para el desempeño de una organización. Un cambio de ese tipo puede ejercer profundas modificaciones en la manera en que una empresa sirve a la comunidad.

***iv. Desafío: cambios tecnológicos***

Los avances tecnológicos que se utilizan en diferentes organizaciones afectan directamente el modo de vida y trabajo de las personas. Por ejemplo, las nuevas computadoras personales tienen efecto directo sobre la jornada de trabajo de miles de oficinistas; la robótica, por su parte, ha modificado el estilo de trabajo en multitud de fábricas y talleres, porque en muchas áreas de producción y suministro de

servicios repetitivos se confía ahora a robots la ejecución de muchas tareas, para disminuir tiempos operativos y elevar la productividad.

### ***Desafíos de las áreas del capital humano***

W. Werther y K. Davis (2008); La profesionalización del área de la administración de capital humano es por mucho uno de los retos más significativos que enfrenta el recién graduado. Sin embargo, cada vez son más los ejecutivos de alto nivel que han tomado conciencia de que la administración del personal de la organización, el recurso más importante de su empresa y de hecho de toda nación o sociedad, es demasiado esencial para delegarla a un nivel secundario.

Los profesionales de la administración de personal deben estar preparados para llevar a cabo labores complejas, que requieren armonizar las necesidades del personal con las metas fundamentales de la empresa. Sus responsabilidades van desde áreas de finanzas y operaciones hasta el liderazgo y la estrategia corporativa; es vital que entienda y sepa escuchar a las personas y al mismo tiempo es imprescindible que sepa comprender las necesidades de la organización. Por estas razones, los administradores del recurso humano han ido escalando puestos de mayor responsabilidad e importancia dentro de las empresas modernas.

### 1.3. MARCO CONCEPTUAL

- **BONIFICACIÓN.** - Conlleva otorgar a alguien un descuento sobre un monto que debe abonar o un aumento sobre una cantidad que debe cobrar.
- **EFICIENCIA.** - Es la capacidad que se tiene para utilizar adecuadamente los recursos según actividad u operación a realizar en las organizaciones
- **INCENTIVO.** - Es un estímulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.
- **PRESTACIONES.** - Implica mejoras en la calidad de vida, como ser la atención de su salud y la de su familia.
- **RECURSOS.** - Son los distintos medios o ayuda que se utiliza para conseguir un fin o satisfacer una necesidad.
- **REMUNERACIÓN.** - Implica la recompensa que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, según tarea asignada y nivel en la empresa
- **UTILIDADES.** - Son las ganancias obtenidas por las empresas al culminar un ejercicio económico, convirtiéndose de esa forma, en un porcentaje que se distribuye entre los trabajadores.
- **VENTAJA COMPETITIVA.** - Es cualquier cualidad de una empresa o persona que la diferencia de otras colocándole en una posición relativa superior para competir.

## **CAPITULO II**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **2.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA**

La industria de la construcción, es un sector que en los últimos años ha contribuido al desarrollo del país, ofertando gran cantidad de puestos de trabajo, convirtiéndose así en un sector de mucha perspectiva en cuanto a oportunidades laborales.

Como todo sector, existen empresas grandes, medianas, pequeñas, consorcios, etc., que realizan actividades formales y en algunos casos en su funcionamiento se dan mecanismos de informalidad que perjudican a los trabajadores, a pesar que las mismas hacen esfuerzos por lograr el bienestar del personal.

Sin embargo, el sector construcción presenta diversas discrepancias, reclamos, entre otros factores, debido a que permanentemente el trabajador agremiado en sindicatos está luchando por las negociaciones colectivas donde el operario, oficial y el peón se manifiestan por el incumplimiento de sus pagos o beneficios que les corresponden por el puesto, horario, sistema, procedimiento, condiciones, tareas asignadas, rigor y lugar de trabajo.

Entonces, es oportuno analizar el quehacer del sector construcción a nivel de la provincia de Chincha, entendiendo que el estado peruano dentro de sus políticas y estrategias de desarrollo tiene programado

grandes proyectos de inversión para el sector construcción, además de las necesidades y obras en el sector privado; de tal forma que las oportunidades laborales y empresariales están presentes, así como la perspectivas de desarrollo de la provincia de chincha y del país están en las mejores condiciones.

Por otro lado, a pesar de los esfuerzos que hacen las empresas por lograr satisfacción o bienestar en el trabajador, realizando charlas motivacionales, eventos familiares, actividades deportivas y recreativas, capacitación para evitar los accidentes de trabajo, así como eventos para prevenir la enfermedades laborales, seguridad en el trabajo y en algunos casos reconocimiento por el desempeño o rendimiento laboral, persisten los conflictos entre trabajadores y las empresas del sector construcción.

En efecto, es relevante que las empresas del sector construcción reconozcan oportunamente los beneficios que le corresponde al trabajador, otorgar mejores condiciones, procedimientos y organización del trabajo, con la finalidad de que el trabajador rinda de la mejor manera, además de implantar en la empresa valores, políticas, estrategias, entre otros aspectos que conlleven a mejorar las relaciones entre trabajadores, jefes; reflejando en ello comunicación y buenas relaciones labores para cumplir a cabalidad la función, sobre todo identificación con el centro de trabajo y como empresas contribuir al desarrollo sostenible de la provincia de Chincha y del país..

Entonces, la realidad objeto de análisis quedo delimitada, por los factores:

- **Delimitación Espacial.** - El trabajo se realizó en el contexto de la Provincia de Chincha.
- **Delimitación Temporal.** - La investigación comprendió el periodo 2017- 2019.
- **Delimitación Social.** - El análisis de la problemática beneficia directamente a las empresas y trabajadores del sector construcción de la provincia de Chincha.
- **Delimitación Conceptual.** - Implicó la relación causa – efecto, referente a los beneficios y oportunidades laborales en relación a la competitividad empresarial.

## **2.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMAS.**

### **2.2.1. Problema General.**

¿Cómo influyen los beneficios y oportunidades sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019?.

## **2.2.2. Problemas Específicos.**

- ¿Cómo incide la normatividad sobre los beneficios y oportunidades laborales en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019?
- ¿De qué manera incide el conocimiento e información de los beneficios y oportunidades laborales en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019?
- ¿Cómo contribuyen los programas de trabajo referente a los beneficios y oportunidades laborales en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019?
- ¿De qué manera se relaciona la productividad laboral en la competitividad de las empresas sector Construcción civil en la provincia de chincha, periodo 2017 – 2019?

## **2.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **2.3.1. Justificación de la Investigación**

El trabajo de investigación se justificó debido al constante malestar del trabajador del sector en estudio por el incumplimiento de sus derechos por parte del empresario de construcción civil.

Frente a las dificultades y los pactos colectivos, como conquistas sindicales de construcción civil, existen convenios internacionales de la Organización Internacional del trabajo, arbitraje, disposiciones para entender el accionar del trabajador, sobre todo en problemas de orden de trabajo, ya que algunas empresas exigen exceso en la jornada laboral, tareas, demasía de horas extras, etc., descuidando los principios del trabajador como ser humano, dado el trabajo productivo y recreativo. Es decir, que toda organización debe entender que el trabajador debe cumplir la tarea acorde con los estándares laborales; teniendo en cuenta que la producción o rendimiento laboral también está sujeto a horas de descanso del trabajador por el esfuerzo realizado.

En efecto, las empresas del sector inmersas en la problemática deben cumplir con la normatividad referente a las recompensas por la labor realizada, prestaciones, beneficios, etc., y de esa forma tratar en lo posible de lograr el bienestar del trabajador, teniendo como política rechazar todo acto que perjudique tanto al colaborador como empresa en su conjunto.

### **2.3.2. Importancia de la Investigación**

El trabajo es relevante porque permitió conocer el funcionamiento de las empresas materia de estudio y al mismo tiempo se entenderá el cumplimiento de parte de la empresa del pago salarial, prestaciones

y sobre todo el pago oportuno de los beneficios que la ley, convenios internacionales y los pactos colectivos exigen en favor del trabajador; por lo tanto el colaborador asumirá el compromiso de rendir al máximo según tarea, puesto o cargo asignado, siempre que sean dentro de los mecanismos normativos, políticos y administrativos del caso.

Entonces, los resultados de las investigaciones deben reafirmar el compromiso de las partes, respetando la seguridad del trabajador y condiciones de trabajo, tendiente a motivar la productividad y competitividad del personal y empresarial respectivamente. Todo ello implica confiabilidad, actitud y aptitud para hacer las cosas de la mejor manera.

## **2.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **2.4.1. Objetivo General.**

Analizar la incidencia de los beneficios y oportunidades laborales en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019.

### **2.4.2. Objetivos Específicos**

- Analizar la influencia de la normatividad de los beneficios y oportunidades laborales en la competitividad de las empresas

sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019.

- Determinar la incidencia del conocimiento e información referente a los beneficios y oportunidades laborales en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019.
- Analizar la influencia de los programas de trabajo referente a los beneficios y oportunidades laborales en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019.
- Determinar la influencia de la productividad laboral en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019.

## **2.5. HIPÓTESIS DE INVESTIGACION**

### **2.5.1. Hipótesis General**

Los beneficios y oportunidades laborales inciden directamente en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019.

## **2.5.2. Hipótesis Específicas**

- La normatividad sobre los beneficios y oportunidades laborales afectan significativamente la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chíncha, periodo 2017 – 2019.
- El conocimiento e información referente a los beneficios y oportunidades laborales inciden favorablemente en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chíncha, periodo 2017 – 2019.
- Los programas de trabajo referente a los beneficios y oportunidades laborales influyen significativamente en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chíncha, periodo 2017 – 2019.
- La productividad laboral influye significativamente en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chíncha, periodo 2017 – 2019.

## **2.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **2.6.1. Identificación de Variables**

- **Variable Independiente** : Beneficios y oportunidades laborales

#### **INDICADORES**

- ✓ Normatividad

- ✓ Conocimiento e información
- ✓ Programas de trabajo
- ✓ Productividad laboral

- **Variable Dependiente** : Competitividad de empresas sector construcción civil.

### INDICADORES

- ✓ Calidad del servicio
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Eficiencia y creatividad

#### 2.6.2. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
Beneficios y oportunidades laborales. (V.I.)	Implica potenciar y desarrollar competencias y conocimientos, satisfacer las necesidades económicas de los trabajadores y sus familias	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Normatividad</li> <li>✓ Conocimiento e información</li> <li>✓ Programas de trabajo</li> <li>✓ Productividad laboral organizacional</li> </ul>
Competitividad de empresas	Permite, detectar las diferentes oportunidades y	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Calidad del servicio</li> </ul>

<p>sector construcción civil. (V.D.)</p>	<p>amenazas (externo), debilidades y fortalezas (interno) de la empresa.</p>	<p>✓ Condiciones de trabajo ✓ Eficiencia y creatividad</p>
--	--	--

## CAPITULO III

### METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

#### 3.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

##### 3.1.1. Tipo.

La investigación de acuerdo a su propósito fue de tipo **Básica**, ya que permitió analizar el conocimiento sobre el caso y proponer soluciones prácticas a la problemática materia de estudio.

En cuanto al tratamiento de los datos es una investigación de tipo cuantitativa.

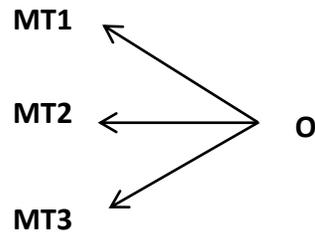
De acuerdo a la ciencia, fue una Investigación de tipo Fáctica, debido a que se trabajó con hechos reales, acorde con realidades concretas.

##### 3.1.2. Nivel de investigación

De acuerdo a la realidad, la investigación fue de nivel **Descriptiva - Explicativa**, ya que permitió conocer las cualidades, políticas y factores de los beneficios y oportunidades laborales.

##### 3.1.3. Diseño de investigación

Según naturaleza del estudio, se utilizó el diseño carácter no experimental, específicamente el diseño **Transversal**, el mismo que tiene el siguiente esquema:



**Dónde:**      **M:** representa la muestra

**O:** representa a las observaciones realizadas

**T:** representa el tiempo de estudio (2017– 2019).

## **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.**

### **3.2.1. Población**

La población estuvo integrada por las empresas del sector construcción, cuyo ámbito de acción comprende la provincia de Chincha; siendo aproximadamente 40; las mismas que dependiendo de la magnitud de la obra tienen en promedio 30 trabajadores cada una. Por lo consiguiente, el total de trabajadores serían 1200.

### **3.2.2. Muestra**

De acuerdo a la población, el tamaño de la muestra de estudio se calculará teniendo en cuenta el total de trabajadores (operarios, oficiales y peones) de las empresas del sector construcción de la

provincia de Chincha mediante. Para ello será necesario la aplicación de la siguiente fórmula.

$$n = \frac{z^2 pqN}{e^2 (N - 1) + z^2 pq}$$

Dónde: n = Tamaño de muestra

p = probabilidad de éxito (0.65)

q = probabilidad de fracaso (0.35)

e = margen de error (5%)

N= Población (1200 trabajadores)

Z = Nivel de confiabilidad (95%)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.65)(0.35)(1200)}{(0.05)^2(1200 - 1) + (1.96)^2(0.65)(0.35)}$$

n = 271 Trabajadores

## **CAPITULO IV**

### **TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION**

#### **4.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

Las técnicas empleadas fueron el análisis documental (Leyes, libros, revistas, documentos, periódicos, e informes sobre el tema materia de estudio), la observación y la encuesta.

#### **4.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

Los instrumentos utilizados fueron:

- ✓ Ficha de Observación
- ✓ Cuestionario
- ✓ Libros, revistas, documentos, etc.

#### **4.3. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.**

Las técnicas de análisis e interpretación de datos utilizadas en el estudio fueron las siguientes:

- **Codificación y clasificación de datos:** Nos permitió ordenar y agrupar los datos obtenidos, según variables de estudio e indicadores

- **Tabulación de datos:** Con esta técnica se realizó el conteo de las respuestas para la obtención de los resultados de la investigación; mediante la distribución de frecuencias.
- **Cuadros y representaciones estadísticas:** Técnica que nos permitió hacer la presentación final de los resultados obtenidos mediante la elaboración de los cuadros y las gráficas respectivas.

## CAPITULO V

### COMPROBACION DE HIPOTESIS

#### 5.1. Comprobación de Hipótesis General

##### ◆ Hipótesis Nula

Los beneficios y oportunidades laborales no inciden directamente en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019.

##### ◆ Hipótesis alternativa

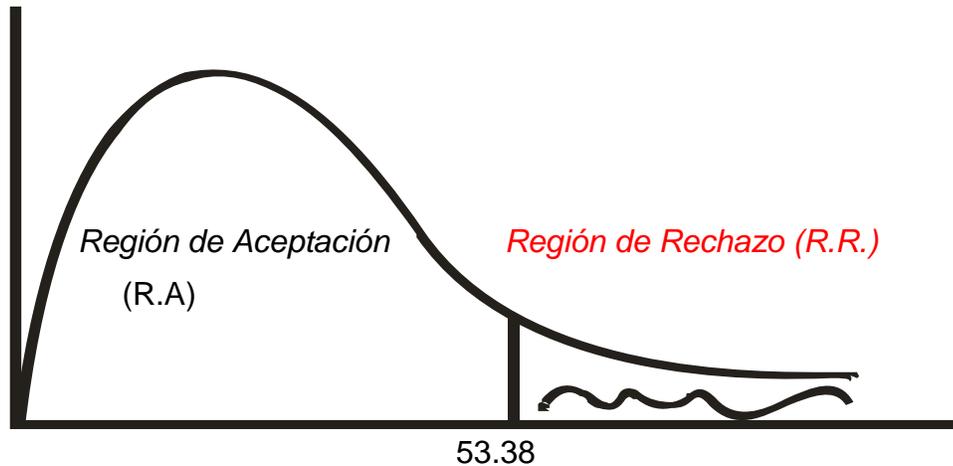
Los beneficios y oportunidades laborales inciden directamente en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019.

En tal sentido, para llevar a cabo la contratación de la Hipótesis en función a los datos procesados y resultados arribado, se consideró un nivel de confianza del 95% y un nivel de significación del 5%, para el caso se aplicó la prueba del CHI-CUADRADO mediante la

siguiente fórmula 
$$X^2 = \frac{\sum (f_0 - f_e)^2}{f_e}$$
, considerando los grados de

libertad que resultaron de las filas por columnas  $(20-1) (3-1) = 19 \times 2 = 38$  obteniendo el valor crítico de 53.38 según tabla.

Por tal razón, en grafica se determinó la región de aceptación (R.A)  
y la región de rechazo (R.R)



### APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN FUNCIÓN A LAS FRECUENCIAS OBSERVADAS

**FÓRMULA:** 
$$x^2 = \frac{\sum (f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

**Dónde:**  $x^2$  = CHI CUADRADO

$f_0$  = Frecuencias Observadas

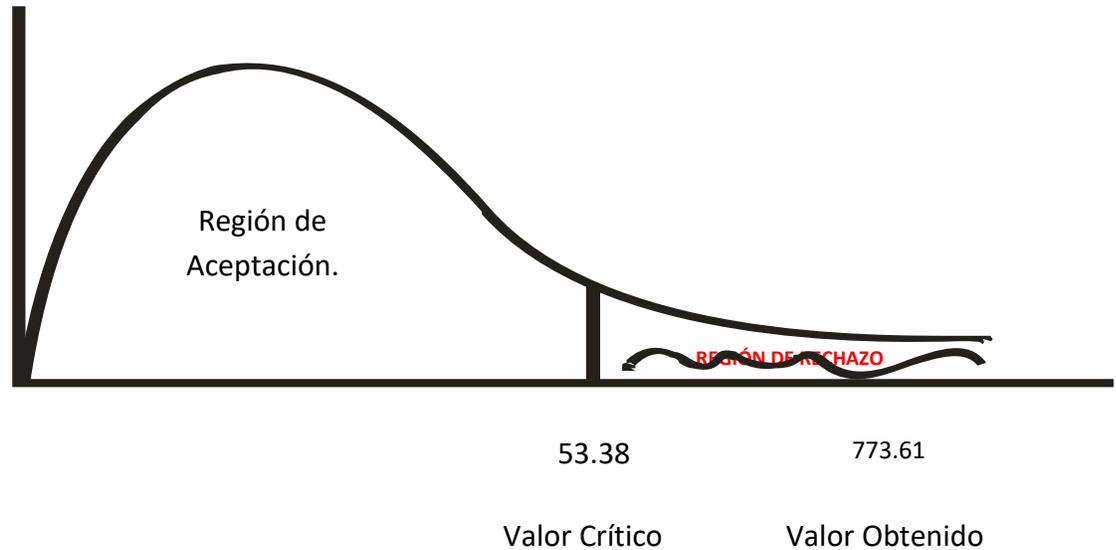
$f_e$  = Frecuencias Esperadas

Respuestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	
1	90	148	22.73	112	102	0.98	69	21	109.71	271
2	158	148	0.68	106	102	0.16	7	21	9.33	271
3	146	148	0.03	102	102	0	23	21	0.19	271
4	234	148	49.97	26	102	56.63	11	21	4.76	271
5	150	148	0.03	81	102	4.32	40	21	17.19	271
6	196	148	15.57	75	102	7.15	0	21	21	271
7	192	148	13.08	79	102	5.17	0	21	21	271
8	188	148	10.81	64	102	14.16	19	21	0.19	271
9	120	148	5.30	141	102	14.91	10	21	5.76	271
10	106	148	11.92	165	102	38.91	0	21	21	271
11	97	148	17.57	164	102	37.69	10	21	5.76	271
12	162	148	1.32	109	102	0.48	0	21	21	271
13	120	148	5.30	132	102	8.82	19	21	0.19	271
14	146	148	0.03	108	102	0.35	17	21	0.76	271
15	174	148	4.57	97	102	0.24	0	21	21	271
16	128	148	2.70	97	102	0.24	46	21	29.76	271
17	138	148	0.68	94	102	0.63	39	21	15.43	271
18	93	148	20.44	116	102	1.92	62	21	80.05	271
19	168	148	2.70	84	102	3.18	19	21	0.19	271
20	162	148	1.32	81	102	4.32	28	21	2.33	271
<b>TOTAL</b>	<b>2968</b>		<b>186.75</b>	<b>2033</b>		<b>200.26</b>	419		<b>386.6</b>	<b>5420</b>

$$X^2 = 186.75 + 200.26 + 386.6 = 773.61$$

En consecuencia, el valor arribado de 773.61 supera al valor crítico de 53.38 según tabla. Por tal razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general o alternativa, lo que permite afirmar que: Los beneficios y oportunidades laborales inciden directamente

en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha – Ica.



## 5.2. Comprobación de Hipótesis Específicas

### 5.2.1. Hipótesis específica 1

La normatividad sobre los beneficios y oportunidades laborales afectan significativamente la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019.

#### **Hipótesis nula**

La normatividad sobre los beneficios y oportunidades laborales no afectan significativamente la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019.

**Grados de libertad** =  $(7 - 1) (3 - 1) = 6 \times 2 = 12$ ; valor crítico 21.03

Respuestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	
3	146	155	0.52	102	84	3.86	23	32	2.53	271
4	234	155	40.26	26	84	40.05	11	32	13.78	271
5	150	155	0.16	81	84	0.11	40	32	2	271
6	196	155	10.84	75	84	0.96	0	32	32	271
16	128	155	4.70	97	84	2.01	46	32	6.12	271
17	138	155	1.86	94	84	1.19	39	32	1.53	271
18	93	155	24.8	116	84	12.19	62	32	28.12	271
<b>TOTAL</b>	<b>1085</b>		<b>83.14</b>	<b>591</b>		<b>60.37</b>	<b>221</b>		<b>86.08</b>	<b>1897</b>

$$X^2 = 83.14 + 60.37 + 86.08 = 229.59$$

Teniendo en cuenta el resultado de 229.59, se puede establecer que supera el valor crítico de 21.03. Por lo consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

### 5.2.2. Hipótesis específica 2

El conocimiento e información referente a los beneficios y oportunidades laborales inciden favorablemente en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chíncha, periodo 2017 – 2019.

#### Hipótesis nula

El conocimiento e información referente a los beneficios y oportunidades laborales no inciden favorablemente en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chíncha, periodo 2017 – 2019

$$\text{Grados de libertad} = (6 - 1) (3 - 1) = 5 \times 2 = 10 \text{ valor crítico } 18.31$$

Respuestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	
7	192	143	16.79	79	98	3.68	0	29	29	271
8	188	143	14.16	64	98	11.80	19	29	3.45	271
9	120	143	3.70	141	98	18.87	10	29	12.45	271
16	128	143	1.57	97	98	0.01	46	29	9.96	271
17	138	143	0.17	94	98	0.16	39	29	3.45	271
18	93	143	17.48	116	98	3.31	62	29	37.55	271
<b>TOTAL</b>	<b>859</b>		<b>53.87</b>	<b>591</b>		<b>37.83</b>	<b>176</b>		<b>95.86</b>	<b>1626</b>

$$X^2 = 53.87 + 37.83 + 95.86 = 187.56$$

El resultado muestra que el valor arribado de 187.56 supera el valor crítico de 18.31; en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

### 5.2.3. Hipótesis específica 3

Los programas de trabajo referente a los beneficios y oportunidades laborales influyen significativamente en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019.

#### Hipótesis nula

Los programas de trabajo referente a los beneficios y oportunidades laborales no influyen significativamente en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019.

$$\text{Grados de libertad} = (6 - 1) (3 - 1) = 5 \times 2 = 10; \text{ valor crítico } 18.31$$

Respuestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	
10	106	121	1.86	165	124	13.56	0	26	26	271
11	97	121	4.76	164	124	12.90	10	26	9.85	271
12	162	121	13.89	109	124	1.81	0	26	26	271
16	128	121	0.40	97	124	5.88	46	26	15.38	271
17	138	121	2.39	94	124	7.26	39	26	6.5	271
18	93	121	6.48	116	124	0.52	62	26	49.85	271
<b>TOTAL</b>	<b>724</b>		<b>29.78</b>	<b>745</b>		<b>41.93</b>	<b>157</b>		<b>133.58</b>	<b>1626</b>

$$X^2 = 29.78 + 41.93 + 133.58 = 205.29$$

Entonces, el valor obtenido de 205.29 supera al valor crítico de 18.31 a 10 grados de libertad. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3

#### 5.2.4. Hipótesis específica 4

La productividad laboral influye significativamente en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019.

##### Hipótesis nula

La productividad laboral influye significativamente en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha, periodo 2017 – 2019.

$$\text{Grados de libertad} = (6-1)(3-1) = 5 \times 2 = 10, \text{ valor crítico } 18.31$$

Respuestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	
13	120	133	1.27	132	107	5.84	19	31	4.64	271
14	146	133	1.27	108	107	0.01	17	31	6.32	271
15	174	133	12.64	97	107	0.93	0	31	31	271
16	128	133	0.19	97	107	0.93	46	31	7.26	271
17	138	133	0.19	94	107	1.58	39	31	2.06	271
18	93	133	12.03	116	107	0.76	62	31	31	271
<b>TOTAL</b>	<b>799</b>		<b>27.59</b>	<b>644</b>		<b>10.05</b>	<b>183</b>		<b>82.28</b>	<b>1626</b>

$$X^2 = 27.59 + 10.05 + 82.28 = 119.92$$

Según el resultado arribado de 119.92, el mismo que sobrepasa al valor crítico de 18.31. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4 al 5% de nivel de significación.

## CAPITULO VI

### PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

#### 6.1. PRESENTACION E INTERPRETACION DE RESULTADOS

##### CUADRO N° 01

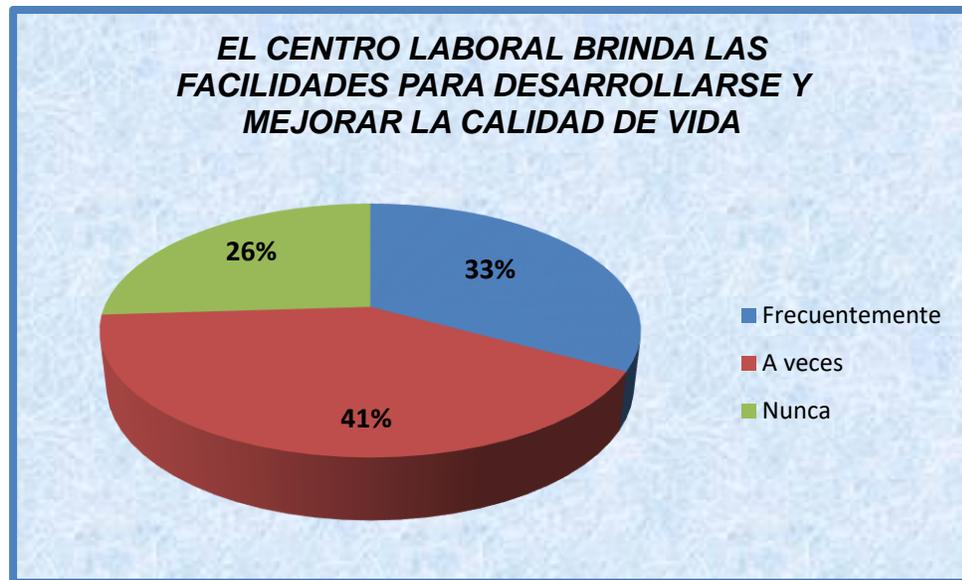
##### EL CENTRO LABORAL BRINDA LAS FACILIDADES PARA DESARROLLARSE Y MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA

Respuesta	N°	%
<b>Frecuentemente</b>	90	33
<b>A veces</b>	112	41
<b>Nunca</b>	69	26
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaboración propia del tesista

Acorde con la problemática, se puede entender que la mayoría de trabajadores de las empresas del sector construcción, representados por el 41% considera que periódicamente o A veces dichas empresas les otorgan facilidades para mejorar su calidad de vida y consecuentemente promocionarse, repercutiendo ello en el desarrollo empresarial; por su parte el 33% aprecia que permanentemente las empresas del sector construcción están preocupados por lograr el mayor rendimiento del trabajador, siendo beneficiario de ello la misma empresa y el 26% establece que nunca las empresas del sector construcción se preocupan

por brindar facilidad y bienestar al trabajador, más bien exigen rendimiento sin interesar el desgaste o esfuerzo físico que realizan para cumplir con la labor.

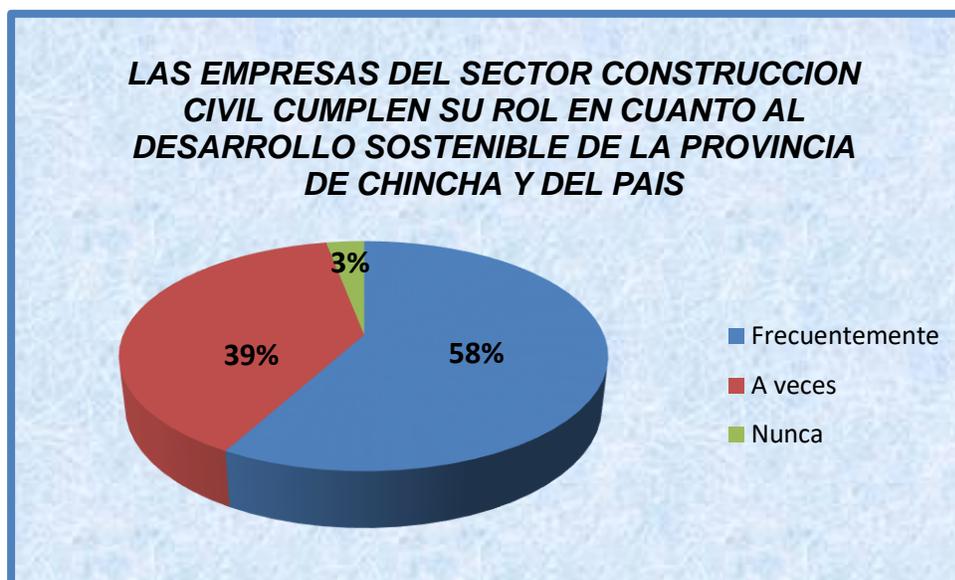


**CUADRO N° 02**  
**LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCION CIVIL CUMPLEN SU**  
**ROL EN CUANTO AL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA PROVINCIA**  
**DE CHINCHA Y DEL PAIS**

Respuesta	N°	%
<b>Frecuentemente</b>	158	58
<b>A veces</b>	106	39
<b>Nunca</b>	7	3
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
 Elaboración propia del tesista

La gran mayoría, representada por el 58% de responsables y trabajadores de las empresas del sector construcción civil, establecen que su centro de trabajo cumple su rol, dentro del contexto de un desarrollo sostenible a nivel de la provincia de Chincha y en efecto a nivel país, dichos actos se reflejan en las acciones y políticas de las empresas inmersas en el estudio al ejecutar las obras o actividades que por naturaleza exige el funcionamiento empresarial; por su parte el 39% de involucrados en la problemática indican que A veces las empresas en estudio cumplen con las normas ambientales, para no contaminar, lo que conlleva a proteger las generación presente y futura de la provincia de chincha y contribuir al desarrollo del país; y el 3% de encuestados manifiesta que las empresas del sector construcción nunca se preocupa por un desarrollo sostenible, más bien interesa beneficios o rentabilidad por su inversión.



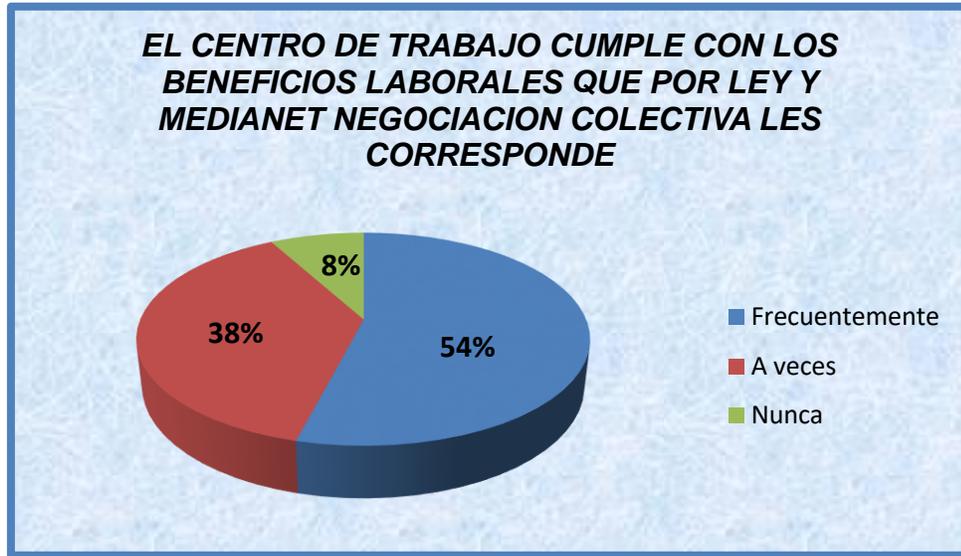
**CUADRO N° 03**  
**EL CENTRO DE TRABAJO CUMPLE CON LOS BENEFICIOS**  
**LABORALES QUE POR LEY Y MEDIANET NEGOCIACION**  
**COLECTIVA LES CORRESPONDE**

Respuesta	N°	%
<b>Frecuentemente</b>	146	54
<b>A veces</b>	102	38
<b>Nunca</b>	23	8
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
 Elaboración propia del tesista

Según respuestas, el 54% aprecia que frecuentemente las empresas del sector construcción otorga los beneficios laborales que por ley corresponde al trabajador, mientras que el 38% manifiesta que los beneficios de ley se respetan y cumplen, pero los beneficios ganados

por negociación colectiva a veces se cumplen en su totalidad y en algunos casos en parte por la disponibilidad empresarial; y el 8% establece que los problemas del sector construcción es justamente por el incumplimiento de los beneficios que corresponden al trabajador, acorde con los grupos ocupacionales del sector.



**CUADRO N° 04**

**ACORDE CON LAS OBRAS A EJECUTAR, EL SECTOR CONSTRUCCION BRINDA OPORTUNIDADES LABORALES EN EL AREA ADMINISTRATIVA Y DE CAMPO**

Respuesta	N°	%
<b>Frecuentemente</b>	234	86
<b>A veces</b>	26	10
<b>Nunca</b>	11	4
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaboración propia del tesista

Generalmente, el 86% de involucrados en el trabajo responde que el sector construcción otorga oportunidades laborales en la parte operativa o de campo, en lo que respecta al área administrativa muy poco da oportunidades porque tiene su planilla determinada para los casos que se presentan, en cambio el 10% considera que A veces se otorgan las oportunidades laborales en las diversas áreas de la parte administrativa como de campo y el 4% manifiesta que nunca se brindan tales oportunidades, por la magnitud de las obras solo se consideran su planilla de estables.



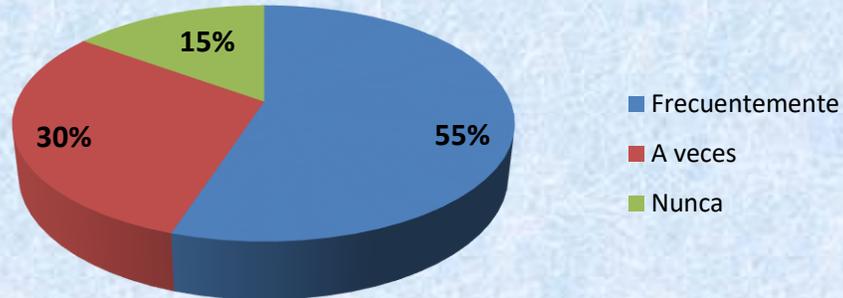
**CUADRO N° 05**  
**LA NORMATIVIDAD QUE RIGE EL SECTOR CONTRUCCION**  
**SATISFACE Y PERMITE RECOMPENSAR ADECUADAMENTE**  
**AL TRABAJADOR POR EL ESFUERZO REALIZADO.**

Respuesta	N°	%
<b>Frecuentemente</b>	150	55
<b>A veces</b>	81	30
<b>Nunca</b>	40	15
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
 Elaboración propia del tesista

Los resultados muestran que el 55% de trabajadores del sector construcción civil de Chincha, consideran que la normatividad que rige dicho sector, de una u otra forma permite recompensar el esfuerzo realizado como: ingeniero residente, maestro de obra, operario, oficial, peón y empleado administrativo de las empresas inmersas en el estudio. En cambio, el 30% responde que A veces los trabajadores son recompensados adecuadamente, en la medida que las empresas cumplan con lo estipulado en el aspecto normativo y un apreciable grupo de trabajadores, representados por el 15% manifiestan que nunca la normatividad vigente es real a los hechos, ya que, en muchos de los casos, las empresas vulneran los derechos de los trabajadores.

**LA NORMATIVIDAD QUE RIGE EL SECTOR  
CONSTRUCCION SATISFACE Y PERMITE  
RECOMPENSAR ADECUADAMENTE  
AL TRABAJADOR POR EL ESFUERZO REALIZADO**



**CUADRO N° 06**

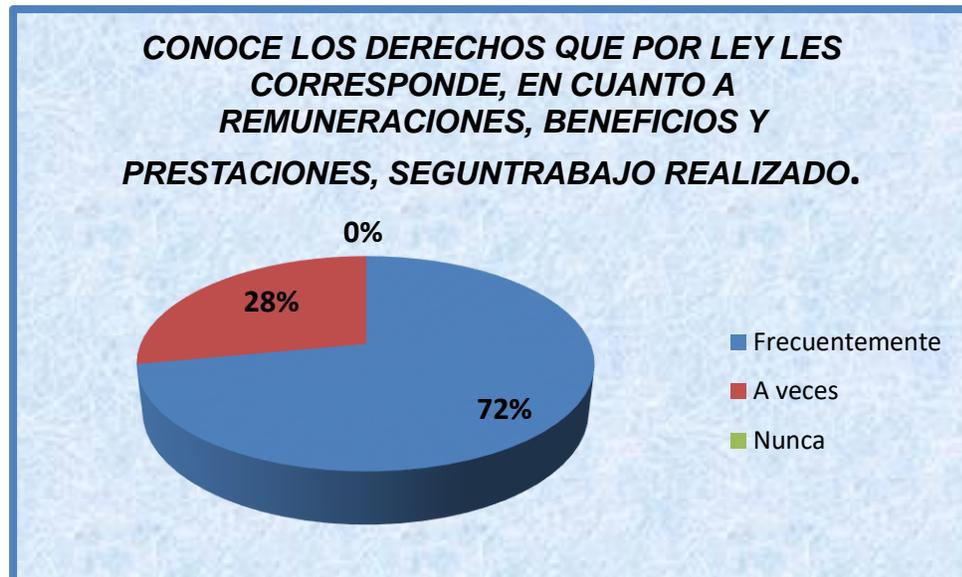
**CONOCE LOS DERECHOS QUE POR LEY LES  
CORRESPONDE, EN CUANTO A REMUNERACIONES,  
BENEFICIOS Y PRESTACIONES, SEGUN TRABAJO  
REALIZADO.**

Respuesta	N°	%
<b>Frecuentemente</b>	196	72
<b>A veces</b>	75	28
<b>Nunca</b>	0	0
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaboración propia del tesista

La mayoría de trabajadores del sector construcción civil de Chincha, representados por el 72% responden conocer los derechos que por ley les

asiste, en cuanto a: remuneración, jornada laboral, jornal básico, salario real, dominical, descansos por feriados, pago por trabajo en días feriados, bonificación por altitud, por trabajos en agua, movilidad, entre otras asignaciones; por su parte el 28% de personas inmersas en la problemáticas aprecian que A veces conocen sus derechos, en la medida que el sindicato les informe de los beneficios otorgados por ley, generalmente conocen lo que corresponde por gratificaciones, vacaciones, liquidación y horas extras.



**CUADRO N° 07**  
**SEGÚN ACTIVIDAD QUE REALIZA, SE LE MANTIENE INFORMADO**  
**OPORTUNAMENTE SOBRE EL QUEHACER EMPRESARIAL Y**  
**LABORAL**

Respuesta	N°	%
<b>Frecuentemente</b>	192	71
<b>A veces</b>	79	29
<b>Nunca</b>	0	0
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
 Elaboración propia del tesista

Respecto a la comunicación que debe existir en los distintos niveles empresariales y laborales, se tiene que el 71% responde que frecuentemente se le hace de conocimiento como cumplir con la labor, que cambios o modificaciones se han suscitado en lo referente a remuneraciones, pago de horas extras, feriados, gratificaciones, entre otros beneficios relevantes del caso y el 29% de involucrados expresan que A veces se les informa de las modificaciones o cambios realizados por norma, ya sea por beneficios y prestaciones; además de los reajustes en el expediente técnico para ejecutar obras, entre otros criterios del caso.



**CUADRO N° 08**

**LA TAREA ASIGNADA ESTA EN RELACION AL CONOCIMIENTO Y VOCACION DEL TRABAJADOR**

Respuesta	N°	%
<b>De acuerdo</b>	188	69
<b>Indeciso</b>	64	24
<b>En desacuerdo</b>	19	7
<b>Total</b>	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaboración propia del tesista

Las opiniones y datos otorgados por los involucrados en el estudio, reflejan en un 69% que la tarea asignada está en relación al conocimiento y vocación del trabajador, de tal manera que las personas encargadas en asignar funciones seleccionan los trabajadores según actividad a ejecutar,

además de las destrezas y habilidades del caso; en tanto el 24% de personas inmersas en el estudio se encuentran indecisas para emitir opinión, motivo del caso es la condición laboral, quienes indican que su trabajo es de manera temporal y no desean tener problema alguno y el 7% está en desacuerdo, manifestando que en ciertos casos las tareas son asignadas sin tener en cuenta la capacidad del trabajador, lo que trae como consecuencia el descontento y bajo rendimiento, ya que el accionar del trabajador es por compromiso y no por vocación.



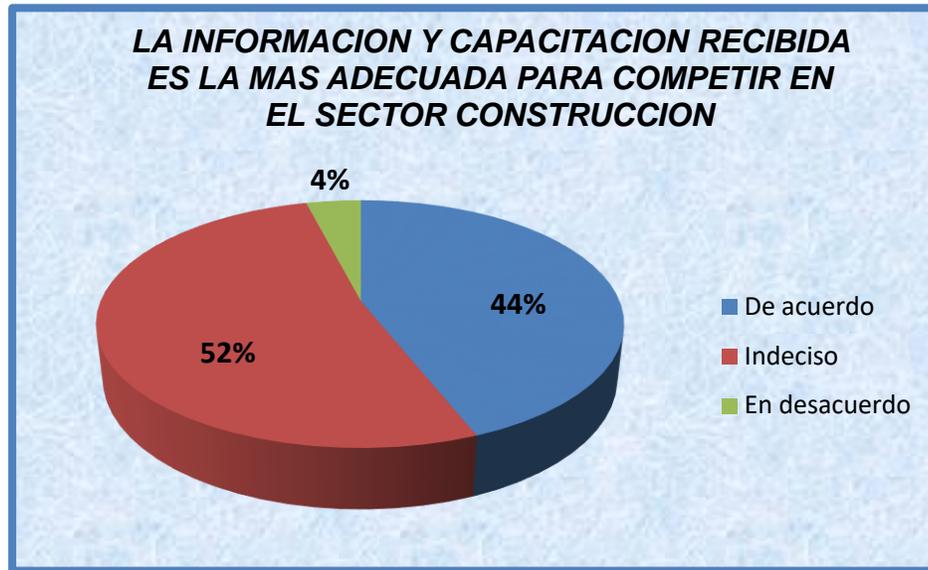
**CUADRO N° 09**  
**LA INFORMACION Y CAPACITACION RECIBIDA ES LA MAS**  
**ADECUADA PARA COMPETIR EN EL SECTOR CONSTRUCCION**

Respuesta	N°	%
<b>De acuerdo</b>	120	44
<b>Indeciso</b>	141	52
<b>En desacuerdo</b>	10	4
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
 Elaboración propia del tesista

Lo indicado por los participantes en el estudio, permite manifestar que la mayoría, representada por el 52% no precisa su respuesta, quedando en condición de indecisos, ya que su accionar laboral solo se limita al cumplimiento de sus tareas; en cambio el 44% está de acuerdo expresando que siempre se les informa como hacer el trabajo, además de las capacitaciones que se les brinda para mejorar su labor y por ende rendimiento, que de una u otra forma les otorga fortaleza para competir, cualquiera sea la actividad o tarea asignada; entendiendo que el trabajo en construcción civil es muy exigente por las normas y expediente técnico del caso y el 4% de integrantes del estudio está en desacuerdo, expresando que no se les capacita, ni se les informa de los cambios o modificaciones del trabajo en obra, ni muchos menos de los beneficios y

oportunidades laborales que se puedan suscitar, solo lo hacen a los más cercanos a la gestión.



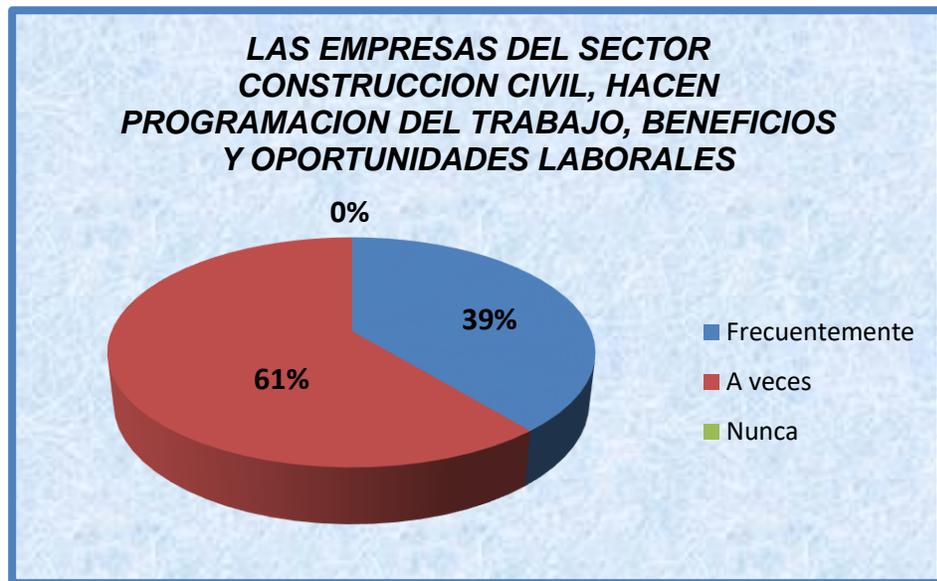
**CUADRO N° 10**  
**LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCION CIVIL,**  
**HACEN PROGRAMACION DEL TRABAJO, BENEFICIOS Y**  
**OPORTUNIDADES LABORALES**

Respuesta	N°	%
<b>Frecuentemente</b>	106	39
<b>A veces</b>	165	61
<b>Nunca</b>	0	0
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaboración propia del tesista

En consecuencia, se tiene que el 61% de involucrados en la investigación indican que a veces las empresas del sector construcción civil programan

los beneficios y oportunidades laborales, ya que ellas están sujetas a la adjudicación de las obras o trabajos que se les pueda presentar. En cambio, el 39% de encuestados responden que frecuentemente las empresas del sector construcción se preocupa por sus trabajadores sean estables o eventuales, lo que permite programar sus actividades, respetando las normas que rigen el sector, en cuanto a beneficios, prestaciones y las remuneraciones que corresponden, según nivel y tipo de trabajo que realizan.



**CUADRO N° 11**  
**LA PROGRAMACION QUE REALIZAN LAS EMPRESAS DEL**  
**SECTOR CONSTRUCCION, REFLEJA LA REAL SITUACION DE**  
**LOS TRABAJADORES EN CUANTO A DERECHOS Y**  
**OBLIGACIONES, PERMITIENDO LA COMPETITIVIDAD**  
**EMPRESARIAL**

Respuesta	N°	%
<b>Frecuentemente</b>	97	36
<b>A veces</b>	164	60
<b>Nunca</b>	10	4
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
 Elaboración propia del tesista

En cuanto al que hacer empresarial, se tiene que el 60% de implicados en el estudio responden que A veces la programación de las actividades, refleja la situación de los trabajadores del sector construcción civil, respetando de esa forma sus derechos y obligaciones, lo que conlleva a establecer mejores mecanismos de productividad, competitividad y posicionamiento empresarial, por su parte el 36% de involucrados en la investigación opinan que en su centro de trabajo frecuentemente se consideran los derechos y obligaciones, lo que le brinda confianza y seguridad para desempeñarse adecuadamente, trayendo como consecuencia que la empresa se diferencie de otras, en el cumplimiento de las obras o trabajo, teniendo como política la competitividad empresarial y el 4% indica que por su participación temporal nunca las empresas del sector toman en cuenta sus derechos.



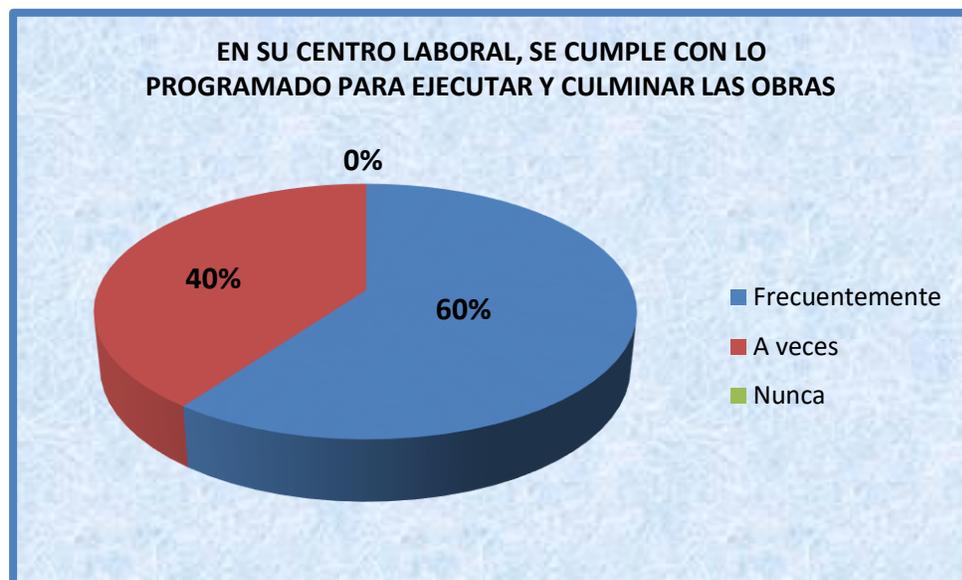
**CUADRO N° 12**  
**EN SU CENTRO LABORAL, SE CUMPLE CON LO PROGRAMADO PARA EJECUTAR Y CULMINAR LAS OBRAS**

Respuesta	N°	%
<b>Frecuentemente</b>	162	60
<b>A veces</b>	109	40
<b>Nunca</b>	0	0
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
 Elaboración propia del tesista

Para tener confiabilidad y credibilidad, el 60% de empresas del sector construcción civil se preocupa por que la entrega de obras o trabajos encomendados, sea en el tiempo programado y de acuerdo a lo que dicen los planos y en general al expediente técnico, logrando de esa forma estar

en buenas condiciones para competir como empresa, dada la capacidad de sus trabajadores para hacer las cosas y un apreciable grupo de involucrados, representados por el 40% expresa que A veces, se cumple con los trabajos en el tiempo programado, indicando que las dificultades por lo general se dan por la falta de asignación oportuna de recursos de parte de los beneficiarios de las obras.



### CUADRO N° 13

#### PARA EL EFICAZ CUMPLIMIENTO DE OBRA, LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCION ASIGNAN OPORTUNAMENTE LOS RECURSOS, PAGAN PUNTUALMENTE A SUS TRABAJADORES Y DE ESA FORMA LOGRAR COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

Respuesta	N°	%
<b>Frecuentemente</b>	120	44
<b>A veces</b>	132	49
<b>Nunca</b>	19	7
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaboración propia del tesista

Las distintas opiniones expresadas en los datos procesados, indican que gran parte de los encuestados, representados por el 49% sustentan que A veces, la competitividad empresarial se da porque las empresas ejecutoras de los trabajos u obras cuentan y asignan los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades encomendadas, complementado con el pago oportuno de las remuneraciones del trabajador; otro apreciable grupo de involucrados (44%) manifiesta que frecuentemente y en función a su capacidad económica – financiera, las empresas del sector construcción civil asignan los recursos que se requieren y efectúan oportunamente los pagos por el trabajo realizado, para cumplir con eficacia las tareas u operaciones pertinentes, tendientes a maximizar el rendimiento, competitividad laboral e institucional y un 7% de personas inmersas en el estudio, indican que nunca tienen los

recursos y pago a tiempo, debido a que las empresas ejecutoras de las obras, están sujetas a los pagos que se les realiza por el avance de obra.



**CUADRO N° 14**

**LA PRODUCTIVIDAD LABORAL, ESTA EN RELACION A LAS HORAS DE TRABAJO Y PAGOS REALIZADOS, LO QUE PERMITE COMPETIR DENTRO DE LOS LINEAMIENTOS Y MECANISMOS LEGALES**

Respuesta	N°	%
<b>Frecuentemente</b>	146	54
<b>A veces</b>	108	40
<b>Nunca</b>	17	6
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaboración propia del tesista

El interés del trabajador por cumplir con la tarea asignada, depende de los beneficios y oportunidades que se les otorga en el centro de trabajo. Por

lo tanto, el 54% de personas inmersas en el estudio así lo establece, porque para ellos la productividad laboral, les exige aprovechar al máximo los recursos asignados; además de las horas trabajadas y cumplimiento de los pagos por el esfuerzo realizado, llevando de esa forma a competir dentro de los mecanismos adecuados del caso; en tanto el 40% de involucrados expresan que A veces la productividad laboral refleja las horas de trabajo, más bien depende mucho del interés y capacidad del trabajador y un 6% de encuestados responden que nunca la productividad laboral se da por más horas y pagos recibidos, ello depende mucho de la voluntad y capacidad que se tiene para competir con eficiencia y eficacia empresarial.



**CUADRO N° 15**

**EL DESEMPEÑO Y RESULTADOS OBTENIDOS ESTAN EN  
RELACION AL CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES  
Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL**

Respuesta	N°	%
<b>Frecuentemente</b>	174	64
<b>A veces</b>	97	36
<b>Nunca</b>	0	
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaboración propia del tesista

Al respecto, el 64% de personas inmersas en el estudio considera que su accionar y rendimiento obtenido, se debe a la confianza que tienen del centro laboral, en cuanto al pago de beneficios y prestaciones que por ley les corresponde, según trabajo realizado, ya que el sector construcción tiene un trato especial de acuerdo a las normas que rige dicho sector, por otra parte el 36% de encuestados aprecia que A veces su rendimiento esta en relación al cumplimiento y aplicación de las normas, referente a los derechos que tiene el trabajador de construcción civil, todo implica competir con efectividad dada las condiciones de trabajo; pero también es oportuno mencionar que en ciertas circunstancias se suscitan conflictos, debido a la falta de seriedad y oportunidad según pago o beneficio que el trabajador le asiste.



**CUADRO N° 16**  
**LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCION CIVIL ESTA EN RELACION A LAS POLITICAS Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS BRINDADOS**

Respuesta	N°	%
<b>Frecuentemente</b>	128	47
<b>A veces</b>	97	36
<b>Nunca</b>	46	17
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
 Elaboración propia del tesista

Gran parte de los trabajadores del sector construcción civil, en un 47% afirman que la competitividad de su centro laboral está en función a las reglas, políticas y calidad de los servicios que brindan, mientras que el 36% de involucrados expresan que A veces los lineamientos, procesos y

políticas laborales – empresariales, permiten una competitividad tendiente al adecuado posicionamiento empresarial y el 17% precisa que la competitividad empresarial se debe a la capacidad, actitud y predisposición del trabajador para hacer bien las cosas.

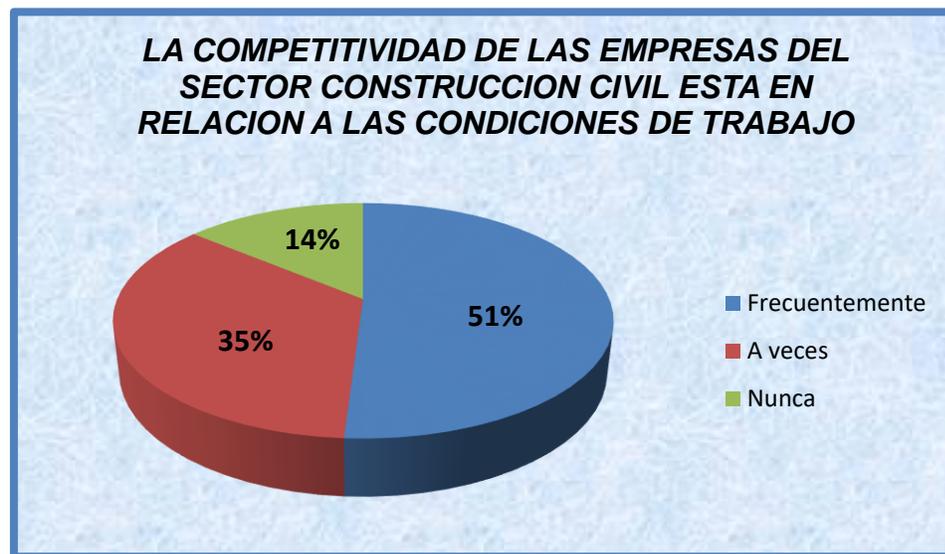


**CUADRO N° 17**  
**LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCION CIVIL ESTA EN RELACION A LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Respuesta	N°	%
<b>Frecuentemente</b>	138	51
<b>A veces</b>	94	35
<b>Nunca</b>	39	14
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
 Elaboración propia del tesista

Los resultados permiten indicar que la mayoría de encuestados, representados por el 51% establecen que frecuentemente la competitividad empresarial está relacionada a las condiciones de trabajo, que se le otorga al trabajador en el sector construcción civil; ya sea operario, oficial, peón, maestro de obra, ingeniero residente, supervisores; incluido la parte administrativa. En cambio, el 35% responde que A veces las condiciones de trabajo conllevan a desempeñarse y competir con eficacia, siendo relevante que, para cumplir su labor, se cuenta con las herramientas y equipos necesarios según tarea a efectuar y el 14% manifiesta que la productividad y competitividad está relacionada a la actitud y aptitud del trabajador, resaltando en ello habilidades y destrezas para hacer la tarea.

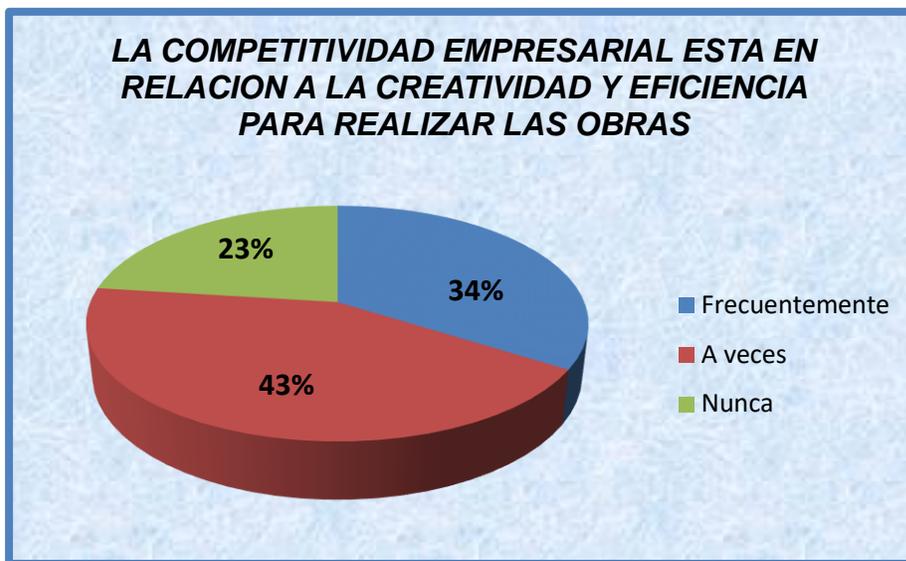


**CUADRO N° 18**  
**LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL ESTA EN RELACION A LA**  
**CREATIVIDAD Y EFICIENCIA PARA REALIZAR LAS OBRAS**

Respuesta	N°	%
<b>Frecuentemente</b>	93	34
<b>A veces</b>	116	43
<b>Nunca</b>	62	23
Total	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
 Elaboración propia del tesista

Considerando el rol del trabajador en las empresas de construcción civil en la provincia de Chincha, se tiene que un 43% manifiesta que la creatividad, innovación y la eficiencia para cumplir con las actividades, son factores que permiten competir adecuadamente en lo laboral y organizaciones; mientras que el 34% responde que frecuentemente dependiendo de las actividades a desarrollar se motiva la creatividad y el uso adecuado del recurso para hacer mejor las cosas, pero no debe salirse de lo establecido en el expediente técnico de la obra y el 23% responde que nunca se estimula la creatividad, mas siempre se les está recordando que deben trabajar en base a las exigencias y requerimientos de los planos.



**CUADRO N° 19**

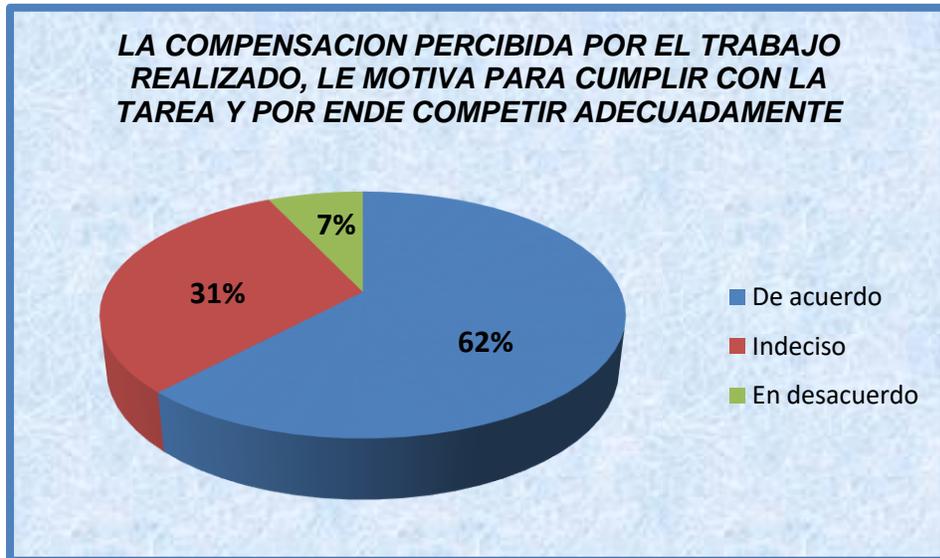
**LA COMPENSACION PERCIBIDA POR EL TRABAJO REALIZADO,  
LE MOTIVA PARA CUMPLIR CON LA TAREA Y POR ENDE  
COMPETIR ADECUADAMENTE**

Respuesta	N°	%
<b>De acuerdo</b>	168	62
<b>Indeciso</b>	84	31
<b>En desacuerdo</b>	19	7
Total	271	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaboración propia del tesista

El procesamiento de los datos, arroja que la mayoría de personas inmersas en el estudio, responden que el 62% aprecia que el pago que perciben les motiva e incentiva para cumplir con la tarea, tendientes a competir con eficiencia y eficacia, en cambio el 31% se encuentra

indeciso para responder lo solicitado y el 7% está en desacuerdo, manifestando que la recompensa por el esfuerzo no satisface sus necesidades básicas, más bien las empresas de construcción civil deben ser realistas y objetivas para compensar a sus trabajadores.

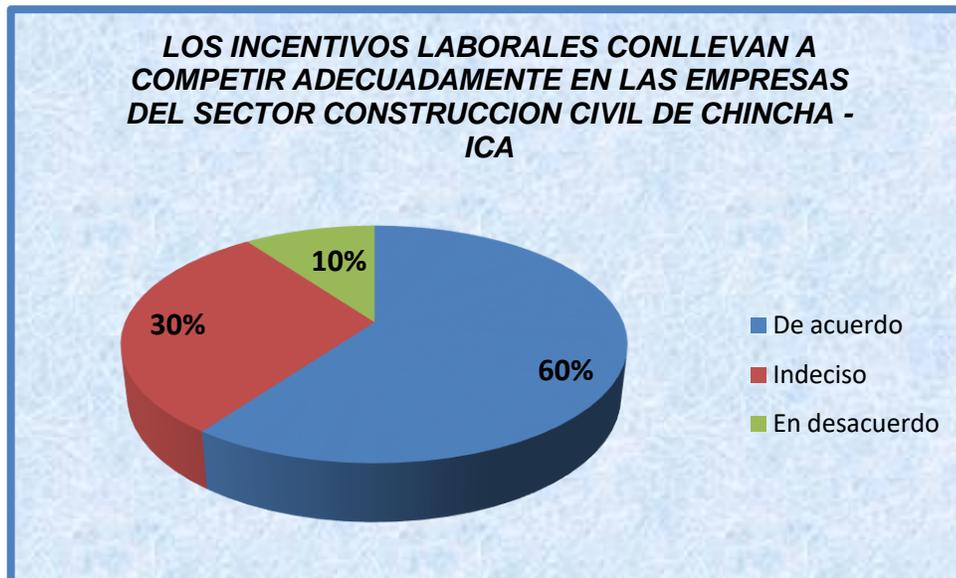


**CUADRO N° 20**  
**LOS INCENTIVOS LABORALES CONLLEVAN A COMPETIR**  
**ADECUADAMENTE EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR**  
**CONSTRUCCION CIVIL DE CHINCHA - ICA**

Respuesta	Nº	%
<b>De acuerdo</b>	162	60
<b>Indeciso</b>	81	30
<b>En desacuerdo</b>	28	10
<b>Total</b>	<b>271</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta  
 Elaboración propia del tesista

Teniendo en cuenta los beneficios y oportunidades laborales, se puede manifestar que el 60% de encuestados están convencidos que los incentivos que se otorgan por la labor realizada, estimula al trabajador competir en todos los niveles empresariales, a pesar que el sector construcción es exigente en sus actividades; por otro lado el 30% de involucrados en el estudio están en condición de indecisos, ya que no opinan a favor ni en contra de los solicitado y el 10% está en desacuerdo, porque durante su permanencia en su centro de trabajo, solo reciben la remuneración justa por la tarea realizada, mas no incentivos adicionales por el trabajo efectuado.



## 6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El análisis e interpretación de los resultados nos expresan que el desarrollo, productividad y competitividad de las empresas depende mucho de la estabilidad, seguridad, confiabilidad y esencialmente del pago de los diversos beneficios a nivel de las empresas del sector construcción civil de la provincia de Chincha – Ica. Ello implica, que el 54% de trabajadores involucrados en el estudio requiere que las empresas del sector construcción, cumplan frecuentemente con todos los beneficios que por ley les asiste y los ganados por las negociaciones colectivas. Por su parte, el 85% de trabajadores del sector construcción están frecuentemente satisfechos por las oportunidades laborales que brindan las empresas del sector inmerso en la investigación.

Todo lo expresado con anterioridad, nos indica que el 55% de trabajadores están de acuerdo con la recompensa recibida por el esfuerzo realizado; manifestando que conocen sus derechos según grupo ocupacional, en cuanto a: remuneración, beneficios y prestaciones; ya que al 71% de trabajadores, las empresas del sector construcción en Chincha mantiene informado sobre el quehacer empresarial y laboral. En tal sentido, la asignación de la tarea está en relación al conocimiento y vocación del trabajador, así lo estipula el 69% de involucrados en el estudio.

Razón por la cual, el 52% de personas inmersas en el estudio consideraron que las empresas del sector construcción deben informar oportunamente al trabajador de todo cambio y al mismo tiempo capacitarlos para poder competir laboralmente; motivo que exige a las empresa involucradas en la investigación y en general al sector construcción de Chincha – Ica, efectuar una programación eficaz de trabajo, beneficios laborales y prestaciones, con el propósito de que el trabajador tenga confianza y voluntad para cumplir con la labor asignada.

En efecto, el 64% responde que su desempeño o rendimiento está en relación al cumplimiento de los beneficios laborales y empresariales, para los cual es esencial las buenas condiciones de trabajo.

En consecuencia, lo indicado se sustenta en la comprobación estadística de las hipótesis al 95% de nivel de confiabilidad y al 5% de nivel de significación; ya que el valor arribado de 773.61 supera al valor critico de 53.38, lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis principal, la cual afirma que los beneficios y oportunidades laborales son factores esenciales que las empresas del sector construcción de Chincha deben cumplir para competir adecuadamente en lo laboral como empresarial; todo ello complementado por la comprobación de las hipótesis específicas referente a normatividad con un valor de 229.59 frente a un valor critico de 21.03; en cuanto al

conocimiento e información (187.56), programas de trabajo (205.29) y productividad laboral (119.92) que en conjunto supera el valor crítico de 18.31; lo permite corroborar las hipótesis planteadas oportunamente.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados, se llegó a las siguientes conclusiones

- Los beneficios y oportunidades laborales inciden en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha; en cuanto a beneficios se considera gratificaciones, seguros, capacitaciones, vacaciones, pago por descanso en días feriados, pago por trabajar en días feriados, bonificación por trabajar en altura, bonificación por altitud, bonificación por riesgo de trabajo, bonificación por trabajar en contacto directo con agua, bonificación por trabajar con aguas servidas, además de movilidad, etc.
- La normatividad que regula los beneficios y oportunidades laborales; tales como: Resolución Ministerial N° 480 del 20 de marzo de 1964, Decreto Legislativo N° 713 del 06 – 11 – 91; Decreto Legislativo N° 854 del 01- 10 – 96, Decreto Supremo N° 008 – 2002 –TR, etc.; influyen en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha – Ica,
- El conocimiento e información referente a los beneficios y oportunidades laborales que debe tener el trabajador incide en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha.
- Los programas de trabajo permanentes o temporales se relacionan con los beneficios laborales y competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha; resaltando que las

empresas inmersas en dicha actividad deben programar las actividades a realizar y la cantidad de personal que necesitaran por periodo de ejecución de obras.

- La productividad laboral en cuanto a uso de recursos y cantidad de servicio o tareas realizadas afecta la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de Chincha. Es decir, que la optimización de recursos materiales y tiempo es fundamental para posicionarse y competir como empresa, logrando así la confianza y credibilidad en el mercado laboral.

## RECOMENDACIONES

Considerando que construcción civil es un sector dinámico y controversial se recomienda lo siguiente:

- Que las empresas del sector construcción civil deben respetar todos los beneficios que por ley corresponde al trabajador y brindar las oportunidades laborales del caso, con el propósito de evitar futuros problemas que de una u otra forma afectan ambas partes.
- Para un eficaz desempeño, las empresas del sector construcción civil deben mantener informados permanentemente a los trabajadores de sus derechos, responsabilidades y obligaciones que asumen, al ser parte de la empresa que le otorga trabajo.
- Los responsables de las empresas del sector construcción civil, deben otorgar condiciones, herramientas, medios y recursos necesarios para la seguridad y salud del trabajador, por el riesgo del trabajo que asumen; como parte de los beneficios laborales del caso.
- Es importante que las empresas del sector construcción civil, en coordinación con SENCICO programen charlas de prevención de accidentes laborales entre otros aspectos, con la finalidad de maximizar el rendimiento y beneficios laborales pertinentes.
- Con el propósito de optimizar la productividad y competitividad en el sector construcción civil, los responsables de las empresas deben evaluar al trabajador para identificar habilidades y destrezas con la

intención de ubicarlos en el puesto adecuado, lo cual le permite mejorar su rendimiento.

## FUENTES DE INFORMACION

- ✓ ALFARO CASTELLANOS, M. C. (2012); *Administración de Personal*- primera edición, México
- ✓ BERNAL, C. A.; (2006); *Metodología de la Investigación*; Prentice-Hall, México.
- ✓ CHIAVENATO I., (2009); *Gestión del Talento Humano*, McGrawHill, México.
- ✓ CHRUDEN H., SHERMAN A. (2004); *Administración de Personal*, México.
- ✓ GUTIERREZ PULIDO, H.; (2014); *Calidad y Productividad*- cuarta edición, México.
- ✓ HERNÁNDEZ y RODRÍGUEZ S., PULIDO MARTÍNEZ A.; (2011); *Fundamentos de Gestión Empresarial*, México.
- ✓ HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., (2014); *Metodología de la Investigación*, McGraw-Hill, México.
- ✓ KOONTZ H., WEIHRICH, CANNICE M., (2012); *Administración*- 14 edición, México.
- ✓ KOONTZ H., WEIHRICH; (2004); *Administración una Perspectiva Global*; 12ª Edición, McGraw - Hill Interamericana, México
- ✓ MARAVI LINDO, A.; (2004); *Metodología de la Investigación Científica, editorial Impresiones y publicaciones de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega*; Lima – Perú.
- ✓ ORMEÑO ARGUEDAS, D. (2014); *Diseño y elaboración de tesis*, Universitaria- Ica.
- ✓ PEZO PAREDES, A. y Otros, (2000) *Gestión y Gerencia de Recursos Humanos*; convenio República del Perú – Unión Europea, Lima – Perú.
- ✓ REYES PONCE, A; (2003); *Administración Moderna*, Limusa, México.
- ✓ UCHUYA REYES H., (2018), *Nueva guía en la Industria de la Construcción Civil*, Lima- Perú
- ✓ WERTHER W. B., Keith D., (2008); *Administración de Recursos Humanos*- sexta edición, México.

## INTERNET:

- ✓ <https://academicae.unavarra.es/bitstream/handle/2454/20948/TESES%2BRaul%2BGomez%2BFerreira%20MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>  
02-11-2019
- ✓ <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/528/1/TESES%20FINAL%20PARA%20ENTREGAR%2009%20DE%20AGOSTO%20pdf.pdf>  
02-11-2019
- ✓ <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7148> 02-11-2019
- ✓ <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9068> 02-11-2019
- ✓ <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/iigeo/article/view/13565> 02-11-2019
- ✓ <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4727>  
02-11-2019
- ✓ <https://mep.pe/intranetvirtual/Constitucion/Fomalizacion/tramitestributarios/MEPContabilidad/TramitesTributario/RegimenDeConstruccionCivil.pdf>
- ✓ <https://www.amexempresas.com/libertadparatunegocio/como-medir-la-competitividad-de-una-empresa/>
- ✓ <https://www.sunafil.gob.pe/>

## ANEXO

### 1. ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

“ANÁLISIS DE BENEFICIOS Y OPORTUNIDADES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS SECTOR CONSTRUCCION CIVIL EN LA PROVINCIA DE CHINCHA, PERIODO 2017 – 2019”

### ENCUESTA

**INSTRUCCIONES:** Señores Directores y Trabajadores para conocer la problemática de estudio, se necesita la opinión de cada uno de ustedes. Por tal motivo, solicitamos responder con precisión y claridad las preguntas del cuestionario; indicando que los datos otorgados solo servirán para sustentar el trabajo de investigación, siendo la encuesta anónima.

---

### Preguntas

1. ¿El sector en el cual labora, les brinda las facilidades para desarrollarse y mejorar su calidad de vida?

Frecuentemente ( )      A veces ( )      Nunca ( )

2. ¿A su opinión, las empresas del sector construcción cumplen su rol en cuanto al desarrollo sostenible de la provincia de Chincha y del país?

Frecuentemente ( )      A veces ( )      Nunca ( )

3. ¿En función al puesto asignado, el centro de trabajo cumple con los beneficios laborales que por ley y mediante la negociación colectiva les corresponde?

Frecuentemente ( )      A veces ( )      Nunca ( )

4. ¿Cree usted que el sector construcción brinda permanentemente oportunidades laborales para el área administrativa y de campo, considerando requisitos que exige la normatividad vigente; según obra a ejecutar?

Frecuentemente ( )      A veces ( )      Nunca ( )

5. ¿A su entender, la normatividad que rige el sector construcción, satisface y conlleva a recompensar adecuadamente el esfuerzo realizado por el trabajador?

Frecuentemente ( )      A veces ( )      Nunca ( )

6. ¿Conoce sus derechos que por ley les asiste, en cuanto a salario, beneficios y prestaciones según trabajo asignado?

Frecuentemente ( )      A veces ( )      Nunca ( )

7. ¿Considerando la actividad que realiza, se le mantiene informado sobre el quehacer empresarial y laboral oportunamente?

Frecuentemente ( )      A veces ( )      Nunca ( )

8. ¿La tarea asignada está en relación al conocimiento y vocación del trabajador?

De acuerdo ( )      Indeciso ( )      En desacuerdo ( )

9. ¿La información y capacitación que se les brinda es la más adecuada para competir en el sector construcción?

De acuerdo ( )      Indeciso ( )      En desacuerdo ( )

10. ¿A su conocimiento, las empresas del sector construcción civil hacen una programación del trabajo, beneficios y oportunidades laborales, según sea el caso?

Frecuentemente ( )      A veces ( )      Nunca ( )

11. ¿A su parecer, la programación que realizan las empresas del sector construcción reflejan la real situación de sus trabajadores en cuanto a derechos y obligaciones, reflejándose ello en la competitividad del caso?

Frecuentemente ( )      A veces ( )      Nunca ( )

12. ¿En su centro laboral, se cumple con lo programado para ejecutar y culminar las obras?

Frecuentemente ( )      A veces ( )      Nunca ( )

13. ¿Para un eficaz cumplimiento de la obra, las empresas del sector construcción asignan oportunamente los recursos, pagan oportunamente a sus trabajadores para lograr la competitividad empresarial?

Frecuentemente ( )      A veces ( )      Nunca ( )

14. ¿A su entender, la productividad laboral está en relación a las horas de trabajo y pago realizado, lo que permite competir dentro de lineamientos y mecanismos legales?

Frecuentemente ( )      A veces ( )      Nunca ( )

15. ¿El desempeño y resultados obtenidos están en relación al cumplimiento de los beneficios laborales y competitividad empresarial?

Frecuentemente ( )      A veces ( )      Nunca ( )

16. ¿La competitividad de las empresas del sector construcción, están en relación a las políticas y calidad de los servicios brindados?

Frecuentemente ( )      A veces ( )      Nunca ( )

17. ¿A su opinión, la competitividad de las empresas del sector construcción están en relación a las condiciones de trabajo?

Frecuentemente ( )      A veces ( )      Nunca ( )

18. ¿A su parecer, la competitividad de las empresas del sector construcción están en relación a la creatividad y eficiencia para realizar sus obras?

Frecuentemente ( )      A veces ( )      Nunca ( )

19. ¿La compensación percibida por el trabajo realizado, le motiva para cumplir con la tarea y por ende competir adecuadamente?

De acuerdo ( )      Indeciso ( )      En desacuerdo ( )

20. ¿Los incentivos laborales, conllevan a competir adecuadamente en las empresas del sector construcción civil?

De acuerdo ( )    Indeciso ( )    En desacuerdo ( )

---

---

Nombre \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ encuestador:

---

Lugar:

\_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

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

---

---

## 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL.</b> ¿Cómo influyen los beneficios y oportunidades laborales en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chincha, periodo 2017 – 2019?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo incide la normatividad sobre los beneficios y oportunidades laborales en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chincha, periodo 2017 – 2019?</li> <li>• ¿De qué manera incide el conocimiento e información de los beneficios y oportunidades laborales en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chincha, periodo</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL.</b> Los beneficios y oportunidades laborales inciden directamente en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chincha, periodo 2017 – 2019.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La normatividad sobre los beneficios y oportunidades laborales afectan significativamente la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chincha, periodo 2017 – 2019.</li> <li>• El conocimiento e información referente a los beneficios y oportunidades laborales inciden favorablemente en la competitividad de las empresas sector construcción civil en</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL.</b> Analizar la incidencia de los beneficios y oportunidades laborales en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chincha, periodo 2017 – 2019.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la influencia de la normatividad de los beneficios y oportunidades laborales en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chincha, periodo 2017 – 2019.</li> <li>• Determinar la incidencia del conocimiento e información referente a los beneficios y oportunidades laborales en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la</li> </ul>	<p>• <b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <p>Beneficios y oportunidades laborales</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Normatividad</li> <li>✓ Conocimiento e información</li> <li>✓ Programas de trabajo</li> <li>✓ Productividad laboral</li> </ul> <p>• <b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>Competitividad de empresas sector construcción civil.</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Calidad del servicio</li> <li>✓ Condiciones de trabajo</li> <li>✓ Eficiencia y creatividad</li> </ul>	<p>• <b>Tipo, Nivel y Diseño</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Tipo:</b> Cuantitativa</li> <li>✓ <b>Nivel:</b> Descriptiva- Explicativa</li> <li>✓ <b>Diseño:</b> No experimental Transversal</li> </ul> <p>• <b>Población y Muestra</b> <b>Población:</b></p> <p>Estará integrada por las empresas del sector construcción, cuyo ámbito de acción comprende la provincia de Chincha. Siendo el total de trabajadores 1200.</p> <p>• <b>Muestra:</b> 271 trabajadores</p>	<p><b>DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Observación</li> <li>✓ Encuesta</li> <li>✓ Análisis Documental</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ficha de Observación</li> <li>✓ Cuestionario</li> <li>✓ Libros, revistas investigaciones, reglamentos, otros.</li> </ul> <p><b>DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Codificación y clasificación de datos</li> <li>• Tabulación de datos</li> <li>• Cuadros y representaciones estadísticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ALFARO CASTELLANOS, M. C. (2012); <i>Administración de Personal</i>- primera edición, México</li> <li>✓ BERNAL, C. A.; (2006); <i>Metodología de la Investigación</i>; Prentice-Hall, México.</li> <li>✓ CHIAVENATO I., (2009); <i>Gestión del Talento Humano</i>, McGrawHill, México.</li> <li>✓ CHRUDEN H., SHERMAN A. (2004); <i>Administración de Personal</i>, México.</li> <li>✓ GUTIERREZ PULIDO, H.; (2014); <i>Calidad y Productividad</i>- cuarta edición, México.</li> <li>✓ HERNÁNDEZ y RODRÍGUEZ S., PULIDO MARTÍNEZ A.; (2011); <i>Fundamentos de Gestión Empresarial</i>, México.</li> <li>✓ HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., (2014); <i>Metodología de la Investigación</i>, McGraw-Hill, México.</li> <li>✓ KOONTZ H., WEIHRICH, CANNICE M., (2012); <i>Administración</i> 14 edición, México.</li> <li>✓ KOONTZ H., WEIHRICH; (2004); <i>Administración una Perspectiva Global</i>;</li> </ul>

<p>2017 – 2019?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo contribuyen los programas de trabajo referente a los beneficios y oportunidades laborales en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chincha, periodo 2017 – 2019?</li> <li>• ¿De qué manera se relaciona la productividad laboral en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chincha, periodo 2017 – 2019?</li> </ul>	<p>la provincia de chincha, periodo 2017 – 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los programas de trabajo referente a los beneficios y oportunidades laborales influyen significativamente en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chincha, periodo 2017 – 2019.</li> <li>• La productividad laboral influye significativamente en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chincha, periodo 2017 – 2019.</li> </ul>	<p>provincia de chincha, periodo 2017 – 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la influencia de los programas de trabajo referente a los beneficios y oportunidades laborales en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chincha, periodo 2017 – 2019.</li> <li>• Determinar la influencia de la productividad laboral en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chincha, periodo 2017 – 2019.</li> </ul>				<p>12ª Edición, McGraw - Hill Interamericana, México</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ MARAVI LINDO, A.; (2004); <i>Metodología de la Investigación Científica, editorial Impresiones y publicaciones de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega</i>; Lima – Perú.</li> <li>✓ ORMEÑO ARGUEDAS, D. (2014); <i>Diseño y elaboración de tesis</i>, Universitaria- Ica, 2014</li> <li>✓ PEZO PAREDES, A. y Otros, (2000) <i>Gestión y Gerencia de Recursos Humanos</i>; convenio República del Perú – Unión Europea, Lima – Perú.</li> <li>✓ REYES PONCE, A; (2003); <i>Administración Moderna</i>, Limusa, México 2003</li> <li>✓ UCHUYA REYES H., (2018), <i>Nueva guía en la Industria de la Construcción Civil</i>, Lima-Perú</li> <li>✓ WERTHER W. B., Keith D., (2008); <i>Administración de Recursos Humanos</i>- sexta edición, México</li> </ul>
---	---	---	--	--	--	---

### 3. IMÁGENES REFERENTE A LA INVESTIGACION - INTERNET

