

Tesis título profesional 4.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:543536954

Fecha de entrega

29 dic 2025, 6:04 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

29 dic 2025, 6:07 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Tesis título profesional 4.docx

Tamaño del archivo

1.8 MB

46 páginas

8969 palabras

50.258 caracteres

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
2	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-01-17	2%
3	Internet	repositorio.uancv.edu.pe	2%
4	Internet	repositorio.unu.edu.pe	2%
5	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	2%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-31	1%
7	Internet	www.coursehero.com	<1%
8	Internet	hdl.handle.net	<1%
9	Internet	ciencialatina.org	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-24	<1%
11	Internet	repositorio.unam.edu.pe	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-11-23	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica de los Andes on 2025-07-11	<1%
14	Internet	bibliotecaunapec.blob.core.windows.net	<1%
15	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
16	Internet	repositorio.upn.edu.pe	<1%
17	Internet	tickelia.com	<1%
18	Internet	www.issa.int	<1%
19	Publicación	Doris Castro Huamani, Franklin Taipe Florez, Sonia Castro Huamani, Vilma Castro ...	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Politécnica del Perú on 2025-10-29	<1%
21	Internet	docta.ucm.es	<1%
22	Internet	rei.iteso.mx	<1%
23	Internet	repositorio.undac.edu.pe	<1%
24	Internet	repositorio.untrm.edu.pe	<1%
25	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%

26	Internet	www.researchgate.net	<1%
27	Trabajos entregados	Universidad TecMilenio on 2024-01-23	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad TecMilenio on 2024-01-23	<1%
29	Trabajos entregados	University of the Andes on 2022-06-07	<1%
30	Internet	pdfs.semanticscholar.org	<1%
31	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
32	Internet	revistas.upeu.edu.pe	<1%
33	Publicación	Molina Quisocala, Nely. "Factores determinantes de la rentabilidad de las empres...	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad Católica San Pablo on 2023-03-30	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad Politécnica del Perú on 2024-06-30	<1%
36	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2025-12-12	<1%
37	Trabajos entregados	University of Gujrat on 2025-10-06	<1%
38	Internet	nbscience.com	<1%
39	Internet	repositorio.uncp.edu.pe	<1%

40	Internet	repositorio.unsa.edu.pe	<1%
41	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%
42	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%

5

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Contabilidad



12

**Costos laborales y liquidez en una empresa de seguridad de la región
Arequipa, 2024.**

Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público

Autor:

Jesus Ciro Orihuela Larico
Marial Del Pilar Vijani Vargas Malaga

Asesor:

Mg Yanet Mollocondo Condori

Juliaca, noviembre de 2025

5

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Acta de Sustentación

056
UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN FILIAL JULIACA
CALLE LIMA 43
TEL: 072-4545

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 13 día(s) del mes de noviembre del año 20 25
siendo las 9:30 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la
dirección del (de la) presidente (a): Mtra. Yolanda Alvaro Quispe el (la)
secretario(a): Mtra. Candida Yaneth Flores Huarco y los demás miembros:
Dr. Jose Coaguila Yanqui y el (la) asesor(a) Mg. Yanet
Holloconda Conderi
titulado Costos laborales y liquidez en una empresa de seguridad
de la Región Arequipa, 2024
del(los) bachiller/es:

a) Maria Del Pilar Vijani Vargas Malaga
b) Jesús Ciro Orihuela Larico
c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: Contador Público
(denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo
determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las
preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un
receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.
Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Maria Del Pilar Vijani Vargas Malaga

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literar	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy Bueno</u>

Bachiller (b): Jesús Ciro Orihuela Larico

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literar	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy Bueno</u>

Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literar	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final
y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.


 Presidente(a)


 Asesor(a)


 Miembro


 Bachiller (a)


 Bachiller (b)


 Bachiller (c)

Escaneado con CamScanner

Costos laborales y liquidez en una empresa de seguridad de la región Arequipa, 2024.

Labor costs and liquidity in a security company in the Arequipa region, 2024.

Orihuela Larico Jesús Ciro¹, Vargas Málaga María Del Pilar Vijani²

Universidad Peruana Unión^{1,2}

RESUMEN

Un constante crecimiento en el sector de seguridad privado en la región Arequipa, conlleva el incremento de trabajadores en dicho rubro, sin embargo una mala gestión laboral respecto al pago de la remuneración, gratificaciones, bonificaciones, y CTS, pone en riesgo la liquidez en la empresa. Por ello esta investigación busca “determinar el nivel que influye en los costos laborales en la liquidez de una empresa de seguridad de la región Arequipa, 2024”, la investigación es no experimental, correlacional con las variables costos laborales y liquidez, cuantitativo, cuyo instrumento y técnica de investigación es el cuestionario y la encuesta, aplicada a una muestra de 83 trabajadores de una empresa de seguridad de la región Arequipa en el sur peruano. Se determinó que los costos laborales influyen significativamente en la liquidez de la empresa, asimismo las dimensiones remuneración básica, bonificaciones y gratificaciones, y CTS están relacionados moderada y positivamente con la liquidez de la empresa. Lo cual conlleva a buscar una gestión eficiente respecto a los costos laborales de la empresa para lograr contar con una liquidez para asumir los gastos operativos de la empresa.

Palabras Clave: Costos laborales, remuneración básica, gratificaciones, bonificaciones, CTS, liquidez.

Abstract

Constant growth in the private security sector in the Arequipa region has led to an increase in the number of workers in this field. However, poor labor management regarding the payment of wages, bonuses, and severance pay (CTS) jeopardizes the company's liquidity. Therefore, this research seeks to "determine the level of influence of labor costs on the liquidity of a security company in the Arequipa region, 2024." The research is non-experimental, correlational, and quantitative, focusing on the variables of labor costs and liquidity. The research instrument and technique used was a questionnaire and survey, applied to a sample of 83 workers from a security company in the Arequipa

region of southern Peru. The study determined that labor costs significantly influence the company's liquidity. Furthermore, the dimensions of basic salary, bonuses, and severance pay (CTS) are moderately and positively related to the company's liquidity. This underscores the need for efficient management of the company's labor costs to ensure sufficient liquidity to cover operating expenses.

Keywords: Labor costs, base compensation, bonuses, CTS, liquidity.

Introducción

Los costos laborales varían significativamente entre empresas, ya que algunas pueden optar por no incluir a todos los empleados en la planilla, para evitar efectos negativos sobre la rentabilidad. Sin embargo, es importante señalar que los gastos laborales tienen el potencial de mejorar la rentabilidad total de una empresa si se controlan bien. En Arequipa, el 65% de las empresas de seguridad destinan el 70% de sus ingresos a costos laborales (Cámara de Comercio Arequipa, 2024), lo que limita su capacidad para invertir en tecnologías de vigilancia.

La OIT (2018) identifica en América Latina una tendencia a fijar salarios en el mínimo legal, omitiendo beneficios como pensiones o seguros médicos, lo que contribuye a altos niveles de informalidad laboral (p. 45).

Castellanos y Escott (2020) encontraron que un número significativo de empresas mexicanas han utilizado la tecnología como medio para disminuir su fuerza laboral en un 55% debido al carácter costoso de los recursos humanos. Además, vieron la facilidad con la que pueden incluir innovación. Las pequeñas empresas en Colombia enfrentan deficiencias de fuerza laboral debido a la baja participación de los colaboradores, una alta prevalencia de empleo informal y dificultades para identificar y cuantificar la contribución de los subordinados a los costos de producción. Estos factores, en última instancia, resultan en una disminución de los precios de mercado (Mosquera et al., 2019).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) señala que en Perú el 90% de la fuerza laboral se concentra en empresas de propósito general, las cuales representan un costo nominal del 50.4% en términos de empleo. En contraste, las pequeñas empresas contribuyen con apenas el 27% de las oportunidades laborales. Por su parte, Lavado y Yamada (2021) destacan que la pandemia de COVID-19 exacerbó la informalidad laboral en el país, registrando un incremento cercano al 80%. Como consecuencia, la población económicamente activa (PEA) solo 11.5% cuenta con cobertura de seguro social, mientras que el 7% accede a compensaciones por vacaciones y el 11% a indemnizaciones por desempleo. Lovón et al. (2021) atribuyen la elevada explotación laboral en Perú a la falta de mecanismos robustos de protección social y derechos laborales. Adicionalmente, señalan que la migración venezolana ha intensificado fenómenos de discriminación salarial, donde muchos trabajadores perciben remuneraciones por debajo de los estándares legales.

Según Mypes, el plan de legislación laboral representa un obstáculo importante para las personas u organizaciones que buscan ingresar al mercado. Sin embargo, esta carga puede reducirse mediante el uso del RLE (Zavala, 2020). Por tanto, Díaz et al. (2020) mostraron que las empresas soportan gastos ocultos asociados con los accidentes laborales causados por riesgos, sin tener una comprensión integral de los costos promedio generales y su frecuencia. Colina et al. (2021) encontraron que la pandemia ha provocado inestabilidad laboral, lo que ha llevado al despido de trabajadores que carecen de la documentación y la compensación necesarias.

Justificación

La región de Arequipa se destaca por su alta concentración de fuerza laboral en esta industria. De acuerdo al INEI (2022) en la región Arequipa entre el 2020 y el 2023 hubo un crecimiento del 18% de contratación de servicios de seguridad, en sectores comerciales y mineros de dicha región. Pero este crecimiento va relacionado a dificultades para un control eficaz de los gastos laborales.

1 Las empresas de seguridad asignan una parte sustancial de sus costos operativos generales al gasto laboral. Los problemas de liquidez pueden surgir por una mala gestión de costos, lo que obstaculiza la capacidad de la empresa para operar y crecer. Un estudio integral sobre este tema ayudará a los propietarios y gerentes de empresas de seguridad en Arequipa a comprender mejor cómo estas tarifas impactan su liquidez financiera. Esto les permitirá tomar decisiones informadas para mejorar su gestión financiera.

La investigación busca como objetivo proporcionar a los propietarios y gerentes de empresas de seguridad en el área de Arequipa información útil sobre cómo mejorar la eficiencia de sus gastos en fuerza laboral.

16 Este estudio tiene como problema principal: ¿cuál es el impacto de los costos laborales en la liquidez de una empresa de seguridad de la región Arequipa, 2024? Al realizar el presente estudio, podremos ver de qué manera las dimensiones como la remuneración básica, bonificaciones y gratificaciones, y CTS influyen en la liquidez de empresas de seguridad.

Estado del arte

Desde una perspectiva internacional. Intriago Yápez et al. (2022), "Análisis de costos y

rentabilidad económica en el caso de Martagua S.A. en Montecristi", examinaron los elementos que impactan la rentabilidad utilizando una metodología descriptiva y cuantitativa. Los gastos operativos representaron más del 60% de los costos totales, mientras que los precios de los materiales representaron el 25% y los gastos generales representaron el 15%. Según las conclusiones de esta investigación, es importante disminuir los gastos operativos, así como implementar tácticas efectivas de marketing y ventas, para mejorar el retorno de la inversión.

Alayo et al. (2022) señalan en un estudio desarrollado en la empresa MEPCO SAC. que los costos laborales son el 71.72% del gasto total, con lo cual el margen de utilidad disminuyó en un 12% anual. Por otra parte la compensación representó un 8.76% del total de gastos laborales los resultados muestran que los gastos laborales afectan sustancialmente la rentabilidad en dicha empresa, con lo cual no solo afecta los beneficios o utilidades, sino también la productividad y la operatividad eficiente de la organización.

Desde una perspectiva nacional, el estudio de Gonzales (2021), "Categoría laboral especial y su efecto en el rendimiento económico de Alpamayo Technologies S.A.C., 2019" examinó cómo los derechos laborales y su desconocimiento afectan la rentabilidad de una empresa. Utilizando un método cuantitativo y correlacional, En su investigación, Gonzales (2021) identificó que la falta de conocimiento sobre derechos laborales por parte de los empleados generaba pérdidas significativas en deducciones fiscales para las empresas.

Camac, M. (2020). Análisis de la relación entre costos laborales y rentabilidad en empresas de servicios de limpieza: Caso Todo Eventos SAC. Universidad Peruana Los Andes. Utilizando un método descriptivo y relacional, observó que la mayoría de colaboradores pensaban que los gastos laborales y los beneficios sociales eran excesivos, lo que influía negativamente en la rentabilidad y en métricas financieras como el ROA y el ROE. Estableció que existe un vínculo directo y sustancial entre la rentabilidad de la empresa y gastos laborales.

Vargas (2021) mostró la influencia del gasto salarial en la rentabilidad de una empresa de transporte en su trabajo "Los salarios en el hallazgo del IR y su incidencia en la ganancia de transportes Marielita S.A.C., 2019". Vargas observó, mediante una técnica descriptiva y correlacional, que los beneficios laborales no se entregaban regularmente, afectando la declaración de utilidades netas. Llegamos a la conclusión de que inscribir a todos los empleados en el programa MYPE puede aumentar enormemente las ganancias netas de la empresa.

Un caso emblemático es la quiebra de la empresa Toys R Us en el año 2017 en la cual se puede señalar que los altos costos laborales más una gestión deficiente de la liquidez en una empresa puede llevar a un colapso financiero; por otro lado la quiebra de la empresa de seguridad GuardPerú en el año 2023 es atribuida a los gastos laborales no planificados, con lo cual se justifica este estudio en la región Arequipa. Mientras que la empresa Apple tiene una liquidez optima (ratio >1.5) lo cual se debe a políticas salariales flexibles y reservas de liquidez. (Damodaran, 2022).

Objetivos

1
10 Como objetivo general se planteó determinar el nivel que influye en los costos laborales en la liquidez de una empresa de seguridad de la región Arequipa, 2024.

Como objetivos específicos se abordó:

4 Determinar el nivel en que influye la remuneración básica en la liquidez de una empresa de seguridad de la región Arequipa, 2024.

4 Determinar el nivel que influye las bonificaciones y gratificaciones en la liquidez de una empresa de seguridad de la región Arequipa, 2024.

4 Determinar el nivel en que influye la CTS en la liquidez de una empresa de seguridad de la región Arequipa, 2024.

Variables

Costos laborales

A lo largo de la historia, la teoría del trabajo ha experimentado varios cambios. Su versión más antigua se enfoca principalmente en los beneficios directos asociados con el trabajo, como los salarios, los beneficios básicos y posiblemente algunos gastos de capacitación. Sin embargo, este punto de vista no consideró factores más amplios como la eficiencia de los empleados o las ventajas intangibles que pueden derivarse de un personal bien remunerado y comprometido. En consecuencia, los gastos de personal fueron vistos principalmente como un gasto fijo a gestionar más que como una inversión estratégica (Negrón et al., 2020).

42
18 La teoría del trabajo ha evolucionado para proporcionar una perspectiva más completa de la realidad. Según Negrón et al. (2020) señala que una gestión estratégica de los costos laborales necesariamente se relaciona con el control de los gastos y la mejora de la productividad por medio

de capacitaciones y beneficios que retengan el personal con talento clave dentro de la empresa.

Los gastos relacionados con el trabajo y la gestión de una empresa incluyen beneficios sociales, remuneración y otros gastos que la empresa compensa al trabajador. Estos gastos se dividen en categorías salariales y no salariales (Cuadros, 2018). Por tanto, tal y como afirman Rincón et al. (2019), esta carga se refiere a la compensación que cada empleado está obligado a brindar a sus dependientes a cambio de su conocimiento y autoridad. Normalmente, esta compensación se proporciona en forma de bonificación mensual. La remuneración, que incluye componentes tanto directos como indirectos, como ingresos salariales y contribuciones por servicios y equipamiento social y profesional, es el principal componente de estos costos (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Nazareno y Vásquez (2019) afirman que los gastos laborales son un aspecto importante en la economía general y la competitividad de las empresas. Estos gastos tienen un impacto directo sobre capacidad empresarial para competir en el mercado, contribuyen a la rentabilidad empresarial y afectan las decisiones de contratación y la calidad de vida laboral.

Negrón et al. (2020) afirman que optimizar los gastos operativos reduciendo los costos laborales genera una variedad de beneficios, incluida una mejor gestión financiera y una mayor rentabilidad empresarial. Además, tener un control preciso sobre los recursos asignados a la fuerza laboral permitiría tomar decisiones informadas en áreas como políticas beneficiosas, contratación y compensación. Estos factores contribuirán a una planificación más eficiente. Además, al sincronizar los gastos con la producción y los objetivos corporativos, se promueve al mismo tiempo una atmósfera de trabajo más segura y duradera, al tiempo que se mejora la eficiencia y la competitividad.

Según Rincón et al. (2019), el costo laboral no solo representa un gasto financiero para una organización, sino que sirve como un indicador de rentabilidad y eficiencia de su fuerza laboral. Una organización podría obtener una visión detallada de la inversión en su capital humano y su distribución entre diversos aspectos al realizar un cálculo y análisis exhaustivo.

Remuneración básica

Es el íntegro de lo que percibe un colaborador por la ejecución del uso de su fuerza o intelecto, esta percepción puede ser en dinero o en especie, siempre que sea a soltura y voluntad de ambas partes; la cual sea una unidad de medida como el sueldo, jornal, Remuneración Mínima

Vital o ingreso; este es fijada por ambas partes del empleador y el empleado y por ende resulta como el desembolso por brindar sus servicios y la subordinación que se posee en las instalaciones de la empresa, en las cuales se debe reglamentar las labores y dar órdenes para la ejecución de sus labores, al igual que sancionar ante algún incumplimiento o infracción realizada en sus funciones asignadas; esta se deja de abonar cuando se suspende el contrato de trabajo o cese el vínculo laboral, el cual se cancela proporcional a su tiempo laborado no cancelado; y esta es la fuente para el cómputo de los beneficios sociales (Decreto Legislativo N° 728, 2020).

Bonificaciones y gratificaciones

Es el concepto dotado a los supeditados de sociedades del sector privado, su contribución es semestralmente en lo cual corresponde en julio y al final del periodo; su importe es una remuneración básica y los importes que recibe regularmente y voluntariamente el subordinado sin influir la modalidad del contrato; su abono es la inicial quincena, siempre que haya laborado los 6 meses anteriores, de no ser el caso se da un proporcional de su periodo de trabajo y si el cese es antes de las mismas fechas de entregas; se le considera un beneficio computable a favor de otro beneficio y su percepción es incompatible con cualquier otro beneficio, el cual se debe reconocer y cumplir según disposición de ley (Ley N° 27735, 2002).

CTS

Es una subvención social que se origina por salvaguardar la calidad de existencia del asalariado y de su estirpe, el cual se arraiga por el cese del trabajo; su depósito es por seis meses, este equivale al 8.33% de las remuneraciones mensuales de un año anterior que se hayan percibido por todas las cantidades del sueldo y demás beneficios computables, pues es un beneficio cronológico; este lo cancela el empleador, es decir que lo deposita a una cuenta a favor del subordinado con el plazo máximo de 10 días después del año de productividad y subordinación y se cancela dentro de las 48 horas ocasionado el cese; en la información consignada es la fecha y número del depósito, la razón social del contratante con su domicilio, datos del trabajador, la remuneración, periodo y la persona que representa al empleador que abona el desembolso (Decreto Supremo N°001-97-TR, 1997)

Liquidez

Es una medición de la efectividad laboral permite determinar el desempeño del capital y recursos invertidos, además de la liquidez, los recursos, el personal y los elementos

organizacionales, y se ajusta a niveles de insumos efectivos a lo largo del ciclo económico (Fajardo y Soto, 2018). Este análisis financiero busca determinar el nivel de rentabilidad en función de sus indicadores y márgenes establecidos. Este rigor se logra a través de la participación de los mutualistas de la compañía y la asignación de los activos. (Cavardo y Andrade, 2014).

Los factores que influyen en este fenómeno incluyen la forma en que se organiza la propiedad, la estabilidad y las variaciones en el sector financiero, el financiamiento y la solidez del sector económico, además de la calidad, los precios y los ingresos del sector productivo (Marcos, 2018).

Liquidez general

La liquidez general, como mencionan Fajardo y Soto (2018), es una medida financiera que nos ayuda a entender cómo una organización puede cumplir con sus obligaciones financieras en el corto plazo, utilizando sus activos circulantes. Indicador que señala como es la relación entre el activo y pasivo corriente a corto plazo y proporciona una evaluación detallada de la salud financiera de la organización.

Prueba ácida

La prueba ácida o "ratio rápido" o simplemente "prueba ácida" (Gutiérrez & Tapia, 2016), es un indicador de liquidez sin contar a los inventarios, considerando solo activos que se pueden convertir rápidamente en efectivo. Para realizar los cálculos, se mantiene el inventario constante y se divide en dos partes: activos y pasivos. Con ello se observa más precisamente la capacidad de la organización para cumplir con sus obligaciones financieras a corto plazo.

Prueba defensiva

La prueba defensiva, que también se conoce como el ratio de caja o "ratio de tesorería", es una herramienta que mide cuán bien puede una empresa cumplir sus obligaciones en un período específico, utilizando solo activos más líquidos, como efectivo y equivalentes de efectivo, según lo mencionan Fajardo y Soto (2018). Para calcularlo, se distribuyen los valores efectivos de manera equitativa entre los pasivos actuales. Esta evaluación permite analizar la capacidad de la empresa para operar de manera efectiva crisis y emergencias financieras.

Los ratios de liquidez (general, ácida y definitiva)

Se refiere a herramientas estándar que se utilizan para valorar la capacidad de una empresa

para cumplir con obligaciones financieras de corto plazo. No obstante, exhiben restricciones: no toman en cuenta la calidad de los activos (por ejemplo, inventarios obsoletos) ni la estacionalidad de los flujos de efectivo. Para atenuar esta situación, se sugiere complementar con un análisis de flujos de caja proyectados conforme a la Norma Internacional de Contabilidad 7 (NIC 7), así como estudios de sensibilidad (Weston & Brigham, 2010).

1

Metodología de la investigación

Diseño metodológico

Según Hernández y Mendoza (2018), la finalidad primordial del diseño metodológico descriptivo es la descripción de eventos en su estado natural. En esta investigación, se examinó la liquidez y los costos laborales en una empresa de seguridad de la región Arequipa durante el año 2024, empleando metodologías descriptivas y estadísticas. Esta metodología no implica ninguna manipulación intencionada por parte del investigador, y no se realizarán intervenciones controladas. Se utilizó un enfoque cuantitativo, empleando encuestas para la recolección de información y técnicas estadísticas para detectar tendencias y patrones.

Diseño muestral

El grupo de estudio está formado por 106 trabajadores que fueron registrados en el periodo de julio de 2024, de acuerdo con el PDT 601 y el informe de recursos humanos. Estos empleados pertenecen a una empresa de seguridad en la región de Arequipa en 2024. La población se refiere a todos los elementos o individuos que comparten una característica común para fines de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Sin embargo, se elegirá una muestra representativa que refleje con precisión a la población total. Según Hernández y Mendoza (2018), utilizar una muestra es crucial para poder generalizar los resultados de la investigación, ya que ofrece un método más práctico y aceptable para la recolección de datos sin comprometer la validez y representatividad de las conclusiones. Por lo tanto, la muestra es de 83 trabajadores de la empresa seleccionada en Arequipa. El cálculo del tamaño de la muestra se llevó a cabo utilizando la fórmula de Cochran para un total de 106 trabajadores, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, lo que resultó en $n=83$.

Instrumento de investigación

El instrumento de investigación es un cuestionario adaptado de Ramírez (2022) de su tesis “Régimen laboral MYPE y su incidencia en los Costos Laborales en Verde Constructora e Inmobiliaria S.R.L., Piura 2022, y de Alayo y Miñano (2022) de su tesis “Los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa MEPCO S.A.C. Provincia Trujillo Año 2021”; las cuales fueron debidamente revalidados por el método de juicio de expertos.

Técnicas de recolección de datos

La encuesta como técnica para recoger datos sobre los costos laborales y la liquidez en una empresa de seguridad en la región de Arequipa. Según Hernández y Mendoza (2018), una encuesta es una herramienta que implica hacer preguntas estandarizadas a un grupo de personas, con el fin de entender mejor sus creencias, actitudes y comportamientos en relación con el tema que estamos investigando.

El cuestionario se diseñó de acuerdo con los objetivos de la investigación y las variables, incluyendo preguntas específicas sobre la liquidez y los gastos laborales en las empresas de seguridad. Es fundamental que las preguntas sean claras y precisas para evitar malentendidos y asegurarnos de que los participantes las comprendan bien. Hernández y Mendoza (2018) subrayan la importancia de la fiabilidad y validez de los instrumentos de medición en la recolección de datos.

La administración del cuestionario se llevó a cabo de manera uniforme para garantizar que la recolección de información sea consistente. Los participantes recibieron instrucciones detalladas sobre cómo completar el cuestionario y plazos para su entrega. La calidad de la información recogida en una encuesta se ve considerablemente afectada por la gestión óptima del cuestionario (Hernández y Mendoza, 2018).

Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Se utilizó SPSS v.28 para el análisis estadístico, además se utilizó el estadístico Rho de Spearman lo cual fue validado su uso mediante pruebas de normalidad, para analizar la liquidez y los costos laborales de las empresas de seguridad en la región de Arequipa durante 2024. El objetivo fue examinar los datos obtenidos de manera efectiva. Al principio, se aplicaron metodologías descriptivas que integren una tendencia central, lo que nos permitirá sintetizar y caracterizar las propiedades de los datos. Este enfoque nos brindó una comprensión más profunda sobre el costo laboral y la distribución de liquidez en las empresas que estamos estudiando. En etapas posteriores, se utilizaron técnicas de inferencia, como la prueba de hipótesis y el análisis de regresión, para identificar correlaciones entre variables, además de derivar estimaciones poblacionales a partir de los datos recolectados. Estos procedimientos nos ayudaron a extrapolar los hallazgos a la población objetivo y a evaluar su relevancia estadística. Además, el procesamiento y análisis de datos se realizará utilizando herramientas estadísticas como Excel y SPSS, lo que facilitó los cálculos avanzados, la creación de gráficos y la ejecución de pruebas estadísticas de manera precisa y rápida.

Con estos instrumentos, lograremos resultados alineados con los objetivos de la investigación y garantiremos una interpretación rigurosa y precisa de los datos.

Aspectos éticos

En el contexto del estudio sobre los costos laborales y liquidez en una empresa de seguridad en Arequipa para el año 2024, hay cuestiones éticas fundamentales que necesitan ser tratadas con cuidado. Esto incluye la evaluación que debe llevar a cabo un comité de ética, cuyo objetivo es garantizar que se cumplan los principios éticos y legales relevantes. Además, es esencial obtener el consentimiento informado de los participantes, asegurando que comprendan y acepten voluntariamente su participación en el estudio. También es crucial implementar estrategias que protejan la confidencialidad y la privacidad de la información recopilada, así como prevenir y manejar cualquier posible conflicto de intereses que pueda surgir durante la investigación. Si se van a utilizar datos que no son de acceso público, es fundamental obtener los permisos necesarios de las entidades correspondientes. Todos estos aspectos éticos son vitales para mantener la integridad y validez de la investigación, además de proteger los derechos y el bienestar de los participantes y otras partes interesadas involucradas.

Resultados

Análisis de los resultados inferenciales (paramétricos y no paramétricos)

Tabla1 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Costos Laborales	,295	83	,000	,755	83	,000
Liquidez	,375	83	,000	,664	83	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nivel de confianza.

Confianza 95%

Significancia 5%

Prueba estadística a emplear

Para datos mayores a 50 observaciones empleamos la prueba Kolmogorov – Smirnov.

Como p es menor a 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto, es una investigación no paramétrica.

Objetivo General

Determinar el nivel que influyen los costos laborales en la liquidez de una empresa de seguridad de la región Arequipa, 2024.

Prueba de hipótesis para el objetivo general

Ho: Los costos laborales no influyen significativamente en la liquidez de una empresa de seguridad de la región Arequipa 2024.

Ha: Los costos laborales incluyen significativamente en la liquidez de una empresa de seguridad de la región Arequipa 2024.

Tabla 2.

Los costos laborales y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

			Liquidez			
			Muy bajo, Bajo	Regular	Alto, Muy alto	Total
Costos Laborales	Muy bajo,	Recuento	0	7	0	7
	Bajo	% dentro del ítem	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% del total	0,0%	8,4%	0,0%	8,4%
	Regular	Recuento	0	20	18	38
		% dentro del ítem	0,0%	52,6%	47,4%	100,0%
		% del total	0,0%	24,1%	21,7%	45,8%
	Alto, alto	Recuento	1	7	30	38
		% dentro del ítem	2,6%	18,4%	78,9%	100,0%
		% del total	1,2%	8,4%	36,1%	45,8%
Total		Recuento	1	34	48	83
		% dentro del ítem	1,2%	41,0%	57,8%	100,0%
		% del total	1,2%	41,0%	57,8%	100,0%

De la tabla 2, se puede ver la relación de los costos laborales y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024, en donde el 36.1% del total de los trabajadores de la empresa consideran que los costos laborales son altos o muy altos y considera que la liquidez también lo es con un 36.1%, por otra lado el 24.1% de la empresa de seguridad percibe regular los costos laborales y que la liquidez fue regular también representados por el 24.%, es importante mencionar que ninguno considera como bajo o muy bajo los costos laborales ni tampoco una liquidez baja.

Tabla 3.

Prueba Chi-cuadrado para Los costos laborales y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,814 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	24,384	4	,000
Asociación lineal por lineal	14,358	1	,000
N de casos válidos	83		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

Toma de decisión

De la tabla 3, como $X^2_C = 20.814$ es mayor que $X^2_{Tabla} = 9.49$ (valor estadístico de la tabla Chi-cuadrado), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto los costos laborales influyen significativamente en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024; con un 5% de nivel de significación.

Tabla 4.

Prueba Rho de Spearman para los costos laborales y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

		Costos Laborales		Liquidez	
Rho de Spearman	Costos Laborales	Coefficiente de correlación	de	1,000	,431**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		83	83
	Liquidez	Coefficiente de correlación	de	,431**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		83	83

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

Según la prueba estadística Rho de Spearman para ver el grado de relación entre las variables costos laborales y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024; se

observa que el $p=0.431$ indica una correlación promedio o parcial entre las variables de investigación. Además, existe dependencia entre las variables costos laborales y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa 2024, al nivel de significación del 5%.

Análisis mediante la prueba estadística específica

Objetivo Especifico 1

Determinar el nivel que influye la remuneración básica en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1

H₀: La remuneración básica no influye significativamente en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

H_a: La remuneración básica influye significativamente en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

Tabla 5.

La remuneración básica y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

			Liquidez			
			Muy bajo, Bajo	Regular	Alto, Muy alto	Total
Remuneración Básica	Muy bajo,	Recuento	0	15	4	19
	Bajo	% dentro del ítem	0,0%	78,9%	21,1%	100,0%
		% del total	0,0%	18,1%	4,8%	22,9%
	Regular	Recuento	0	15	16	31
		% dentro del ítem	0,0%	48,4%	51,6%	100,0%
		% del total	0,0%	18,1%	19,3%	37,3%
	Alto, alto	Recuento	1	4	28	33
		% dentro del ítem	3,0%	12,1%	84,8%	100,0%
		% del total	1,2%	4,8%	33,7%	39,8%
Total		Recuento	1	34	48	83
		% dentro del ítem	1,2%	41,0%	57,8%	100,0%
		% del total	1,2%	41,0%	57,8%	100,0%

De la tabla 5, se puede observar la relación de la remuneración básica y la liquidez de una

empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024., en donde el 33.7% del total de los trabajadores de la empresa consideran que la remuneración básica son altos o muy altos y considera que la liquidez también lo es, por otra lado el 18.1% de la empresa de seguridad percibe regular la remuneración básica y que la liquidez fue regular también, es importante mencionar que ninguno considera como bajo o muy bajo la remuneración básica ni tampoco una liquidez baja.

Tabla 6.

Prueba Chi-cuadrado para la remuneración básica y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,142 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	26,524	4	,000
Asociación lineal por lineal	16,764	1	,000
N de casos válidos	83		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,23.

Toma de decisión

De la tabla 6, como $X^2_C = 24.142$ es mayor que $X^2_{Tabla} = 9.49$ (valor estadístico de la tabla Chi- cuadrado), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indica que la remuneración básica influye significativamente en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024; con un 5% de nivel de significación.

Tabla 7.

Prueba Rho de Spearman para la remuneración básica y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

		Remuneración			
		Básica		Liquidez	
Rho de Spearman	Remuneración Básica	Coefficiente	de	1,000	,482**
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		83	83
	Liquidez	Coefficiente	de	,482**	1,000
		correlación			
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		83	83

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

Según la prueba estadística Rho de Spearman para ver el grado de relación entre las variables costos laborales y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024; se observa que el $\rho=0.482$ indica una correlación promedio o parcial entre las variables de investigación. Además, existe dependencia entre las variables remuneración básica y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa 2024. al nivel de significación del 5%.

Análisis mediante la prueba estadística específica

Objetivo Especifico 2

Determinar el nivel que influye las bonificaciones y gratificaciones en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2

H₀: Las bonificaciones y gratificaciones no influyen significativamente en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

H_a: Las bonificaciones y gratificaciones influyen significativamente en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

Tabla 8.

Las bonificaciones y gratificaciones, y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024,

			<u>Liquidez</u>			
			Muy bajo,		Alto,	
			Bajo	Regular	Muy alto	Total
Bonificaciones y gratificaciones	Muy bajo,	Recuento	0	9	0	9
	Bajo	% dentro del ítem	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% del total	0,0%	10,8%	0,0%	10,8%
	Regular	Recuento	0	16	16	32
		% dentro del ítem	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		% del total	0,0%	19,3%	19,3%	38,6%
	Alto, Muy alto	Recuento	1	9	32	42
		% dentro del ítem	2,4%	21,4%	76,2%	100,0%
		% del total	1,2%	10,8%	38,6%	50,6%
Total		Recuento	1	34	48	83
		% dentro del ítem	1,2%	41,0%	57,8%	100,0%
		% del total	1,2%	41,0%	57,8%	100,0%

De la tabla 8, se puede observar la relación de las bonificaciones y gratificaciones y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024., en donde el 38.6% del total de los trabajadores de la empresa consideran que las bonificaciones y gratificaciones son altos o muy altos y considera que la liquidez también lo es, por otra lado el 19.3% de la empresa de seguridad percibe regular las bonificaciones y gratificaciones y que la liquidez fue regular también, es importante mencionar que ninguno considera como bajo o muy bajo las bonificaciones y gratificaciones ni tampoco una liquidez baja.

Tabla 9.

Prueba Chi-cuadrado para las bonificaciones y gratificaciones, y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,176 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	25,131	4	,000
Asociación lineal por lineal	14,662	1	,000
N de casos válidos	83		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,11.

Toma de decisión

De la tabla 9, como $X^2_C = 21.176$ es mayor que $X^2_{Tabla} = 9.49$ (valor estadístico de la tabla Chi- cuadrado), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indica que las bonificaciones y las gratificaciones influye significativamente en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024; con un 5% de nivel de significación.

Tabla 10.

Prueba Rho de Spearman para la las bonificaciones y gratificaciones y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

			Bonificaciones y Gratificaciones		Liquidez
Rho de Spearman	Bonificaciones y Gratificaciones	Coefficiente de correlación	de	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		83	83
	Liquidez	Coefficiente de correlación	de	,426**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		83	83

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

Según la prueba estadística Rho de Spearman para ver el grado de relación entre las variables las bonificaciones y gratificaciones y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024; se observa que el $p=0.426$ indica una correlación promedio o parcial entre las variables de investigación. Además, existe dependencia entre las variables las bonificaciones y gratificaciones y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa 2024. al nivel de significación del 5%.

Análisis mediante la prueba estadística específica

Objetivo Especifico 3

Determinar el nivel que influye las bonifica CTS en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3

H_0 : La CTS no influye significativamente en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

4 Ha: La CTS influye significativamente en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

Tabla 11.

La CTS y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

		...Liquidez				
		Muy bajo, Bajo	Regular	Alto, Muy alto	Total	
CTS	Muy bajo, Bajo	Recuento	0	6	0	6
		% dentro del ítem	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% del total	0,0%	7,2%	0,0%	7,2%
	Regular	Recuento	0	18	14	32
		% dentro del ítem	0,0%	56,3%	43,8%	100,0%
		% del total	0,0%	21,7%	16,9%	38,6%
	Alto, Muy alto	Recuento	1	10	34	45
		% dentro del ítem	2,2%	22,2%	75,6%	100,0%
		% del total	1,2%	12,0%	41,0%	54,2%
Total	Recuento	1	34	48	83	
	% dentro del ítem	1,2%	41,0%	57,8%	100,0%	
	% del total	1,2%	41,0%	57,8%	100,0%	

5 De la tabla 11, se puede observar la relación de la CTS y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024., en donde el 41.0% del total de los trabajadores de la empresa consideran que la CTS son altos o muy altos y considera que la liquidez también lo es, por otra lado el 21.7% de la empresa de seguridad percibe regular la CTS y la liquidez fue regular también, es importante mencionar que ninguno considera como bajo o muy bajo la CTS ni tampoco una liquidez baja

Tabla 12.

Prueba Chi-cuadrado para la CTS y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,645 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	21,484	4	,000
Asociación lineal por lineal	13,358	1	,000
N de casos válidos	83		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Toma de decisión

De la tabla 12, como $X^2_C = 18.654$ es mayor que $X^2_{Tabla} = 9.49$ (valor estadístico de la tabla Chi- cuadrado), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indica que la CTS influye significativamente en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024; con un 5% de nivel de significación.

Tabla 13.

Prueba Rho de Spearman para la CTS y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.

				CTS	Liquidez
Rho de Spearman	CTS	Coeficiente de correlación	de	1,000	,413**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		83	83
	Liquidez	Coeficiente de correlación	de	,413**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		83	83

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

Según la prueba estadística Rho de Spearman para ver el grado de relación entre las variables CTS y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024; se observa que el $\rho=0.413$ indica una correlación promedio o parcial entre las variables de investigación. Además, existe dependencia entre las variables CTS y la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa 2024. al nivel de significación del 5%.

Discusión:

Esta investigación muestra que los costos laborales influyen de manera significativa en la liquidez de la empresa de seguridad, lo cual coincide ampliamente con la tendencia observada en estudios previos como las de Intriago Yápez, et al. (2022) demostrando que los gastos operativos especialmente los vinculados a la mano de obra representan uno de los componentes más determinantes dentro de la estructura financiera, superando el 60% de los costos y afectando directamente el margen de rentabilidad. Por otro lado, Alayo et al. (2022) evidenciaron que cuando los costos laborales alcanzan niveles elevados, 71.72% del gasto total, las organizaciones experimentan una reducción directa de la utilidad anual y una mayor presión sobre su liquidez. Estos hallazgos respaldan lo observado en el presente estudio donde los trabajadores perciben que la remuneración básica, las gratificaciones, bonificaciones y la CTS conforman una proporción considerable del gasto operativo lo cual repercute en la capacidad que tiene la empresa para

sostener una liquidez adecuada

Por otro lado, la correlación moderada encontrada entre los costos laborales y la liquidez $Rho = 0.431$, coincide con lo planteado por Camac (2020), quien identificó que los beneficios sociales y remuneraciones elevadas generan tensiones financieras que afectan indicadores claves como el ROA y el ROE, debilitando la posición de la liquidez. De igual forma, González (2021) destacó que el desconocimiento y la mala gestión laboral en las empresas pueden generar pérdidas económicas y dificultades para sostener obligaciones financieras. Esto se refleja en el presente estudio donde los incrementos sostenidos en remuneración y beneficios parecen asociarse con mayores restricciones en la disponibilidad de efectivo.

Los resultados también se articulan en los planteamientos de Mosquera et al. (2019), quienes señalan que la falta de control sobre los costos laborales puede reducir la competitividad y alterar la estructura de precios de una empresa. En el caso analizado, el comportamiento financiero sugiere que la empresa enfrenta una situación similar debido al peso que representan sus obligaciones laborales. Así mismo, los antecedentes internacionales sobre quiebras empresariales como Guard Perú (2023) y Toys R y Us (2017) mencionados por Damodaran (2022), advierten que los altos costos laborales sin una adecuada gestión de la liquidez, puede conducir al colapso financiero, lo cual. Refuerza la pertinencia de los resultados obtenidos.

Finalmente, la evidencia empírica disponible reconoce que los costos laborales deben analizarse como una inversión estratégica y no solamente como un gasto obligatorio. Negrón et al. (2020) sostienen que una adecuada planificación del capital humano permite optimizar la productividad y reducir tensiones financieras. Sin embargo, los datos revelados en esta investigación muestran que en la empresa estudiada aún predominan prácticas tradicionales de gestión laboral, donde los incrementos en los costos no se acompañan de mejoras significativas en la eficiencia operativa o productividad, generando un impacto directo en la liquidez. Por ello, este estudio contempla la las investigaciones existentes al demostrar que en contextos como en el sector de seguridad en Arequipa, la relación entre costos laborales y liquidez no sólo es significativa, sino también crítica para la sostenibilidad empresarial.

Conclusión

Respecto al objetivo general se ha establecido que los costos laborales influyen significativamente en la liquidez de la empresa, los costos laborales como son la remuneración básica, las bonificaciones y gratificaciones y la CTS, están relacionados positivamente con la liquidez, de allí la importancia de planificar y gestionar eficientemente los costos laborales de la empresa, para lograr la mejora de la liquidez en la empresa.

Por otra parte referente a los objetivos específicos, podemos concluir que la remuneración que perciben los trabajadores tiene una relación positiva moderada con la liquidez de la empresa. Y referente a las bonificaciones y gratificaciones esta dimensión también tiene una relación positiva moderada, de igual forma se puede observar que la CTS está relacionado con la liquidez. Esto nos lleva a sostener la importancia de la eficiente gestión de los recursos relacionados a los costos laborales para una mejora en la liquidez de la empresa.

Referencias

Alayo, S., Miñaño, L., Sevilla, M. y Arias, G. (2022). Los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de la empresa MEPCO S.A.C. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.3142

Camac, M. (2020). Costos laborales de mano de obra y rentabilidad en la empresa de servicios de limpieza TODO EVENTOS SAC – 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes].
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1864/T037_47682635_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castellanos, P., y Escott, M. (2020). Evolución de las habilidades laborales en la industria 4.0 y su impacto financiero. Revista Innova ITFIP, 6(1), 106-119.
<http://www.revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/82>

Colina, F., Isea, J. y Aldana, J. (2021). Impacto del COVID-19 en pequeñas y medianas empresas del Perú. Revista de Ciencias Sociales RCS, XXVII(4), 16-31.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8145506>

Cuadros, F. (2018). Perú: Estructura de costos laborales salariales y no salariales e ingreso disponible de los trabajadores en el país. Organización Internacional del Trabajo - OIT, 65-80. Remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible en los países andino.

Decreto Legislativo N° 728. (11 de marzo de 2020). Ley de Fomento de empleo. Ley de Fomento de empleo: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normaslegales/703476-728>

Decreto Supremo N°001-97-TR. (27 de febrero de 1997). Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Trabajo y Promoción Social:
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200_539E31/\\$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200_539E31/$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf)

Díaz, J. et al. (2020) Accidentes laborales en el Perú: Análisis estadístico. Revista Venezolana de Gerencia, 25(89). redalyc.org/journal/290/29062641021/29062641021.pdf

Fajardo, M., y Soto, C. (2018). Gestión financiera empresarial. Machala: Editorial UTMACH.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12487/1/GestionFinancieraEmpresarial.pdf>

Gonzales, E. (2021). Régimen laboral especial y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Alpamayo Technologies S.A.C. de lima, 2019 [Tesis de pregrado]. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8555>

Guachamin, S., Moposita, B., y Ramos, J. (2021). Los accidentes laborales como factor generador de costos en las MIPYMES del sector textil de la provincia de Tungurahua. 93 Digital Publisher CEIT, 6(2), 242-251. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.497>

Guajardo, G., Andrade, N. (2014). Contabilidad Financiera. Lima: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Gutiérrez, J., y Tapia, J. (2016). Liquidez y rentabilidad. Una revisión conceptual y sus dimensiones. Revista Valor Contable, 3(1), 9-32.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/view/1229

INEI. (2022). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-empleonacional-oct-nov-dic-2021.pdf>

Intriago, J. (2021). Análisis de los costos de producción y su impacto en la rentabilidad de las empresas del Sector Exportador Atunero de la Ciudad de Montecristi, Provincia de Manabí. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica empresarial de Guayaquil].
<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1521>

Lavado, P., y Yamada, G. (abril de 2021). Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad. Desarrollo productivo y empleo:
https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/15_dp_empleo.pdf

La Ley N° 27735 (2002) establece que las gratificaciones en el sector privado deben pagarse semestralmente (julio y diciembre), equivalentes a una remuneración básica
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27735.pdf>

Lovón, M., García, A., Yogui, D., y Moreno, D. (2021). La migración venezolana en el Perú: el discurso de la explotación laboral. Lengua y Sociedad. Revista de Lingüística teórica y

aplicada, 20(1), 189-220. <http://revista.letras.unmsm.edu.pe/index.php/ls/article/view/2209>

Lucero, M. (2018). Los costos ocultos y su impacto con la rentabilidad de las compañías de servicios complementarios de alimentación del cantón Ambato. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28399>

Marcos, V. (2018). Determinantes de la rentabilidad empresarial en el Ecuador. ECA Sinergia, 9(1), 60-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6494797>

Mosquera, M., López, D., Ruiz, E., Valderrama, M., y Castro, L. (2019). Mano de obra en cultivos de palma aceitera de Colombia: participación en el costo de producción y demanda. Palmas, 40(1), 46-53.

<https://publicaciones.fedepalma.org/index.php/palmas/article/view/12791>

Nazareno, M., y Vásquez, G. (2019). Pasaron cosas. Política y políticas públicas en el gobierno de Cambiemos. Argentina: Editorial Brujas.

Negrón, A., Gemar, G., y Noda, M. (2020). Identificación de costos ocultos relacionados con la gestión de competencias laborales. Ciencias Holguín, 26(1).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181562407002>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible en los países andinos.

https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_654078

Organización Internacional del Trabajo. (16 de noviembre de 2015). Salarios y costos laborales. Salarios y costos laborales: https://www.ilo.org/global/statistics-anddatabases/research-and-databases/kilm/WCMS_501593/lang--es/index.htm

Rincón, C., Molina, F., y Villarreal, F. (2019). Contabilidad de Costos I. Componentes del costo con aproximaciones a las NIC 02 y NIIF 08 (Segunda ed.). Bogotá: Ediciones de la U. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/127106>

Ruiz, A. (2021). Los costos laborales y su relación con las utilidades de la empresa de servicios generales La Fortaleza SAC, año 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29079>

Sánchez, C. (2018). Incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la MYPE SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA de la ciudad de Chiclayo, 2016. [Tesis de pregrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo].
<http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1752?show=full>

Vargas, B. (2021). Los costos laborales en la determinación del impuesto a la renta y su influencia en la rentabilidad de las empresas de transportes de la región de Arequipa, periodo 2019, caso: Empresa de transportes de carga Marielita S.A.C. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13116>

Vázquez, C. (2019). Promoción de uso y conocimiento de los beneficios laborales ofertados por la empresa JTI CANARIAS S.A. a sus empleados. [Tesis de maestría, Universidad de La Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/14829>

Yápez, M., Cedeño, A., y Mera, C. (2022). Rentabilidad económica empresarial, análisis de costos caso Martagua S.A., Montecristi Ecuador. Polo del conocimiento, 7(7), 1806- 1825.
<http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>

Zambrano, L., y Peceros, S. (2018). Los costos laborales y la utilidad en la empresa DIVERPLAST SAC, año 2016. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Callao].
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3319>

Zavala, V. (2020). Radiografía del régimen laboral MYPE. La Cámara Revista Digital de la Cámara de Comercio de Lima. <https://lacamara.pe/radiografia-del-regimen-laboralmype/>

Anexos

Anexo 01: Evidencia de sumisión del artículo en una revista de prestigio.

Corrección de escrito

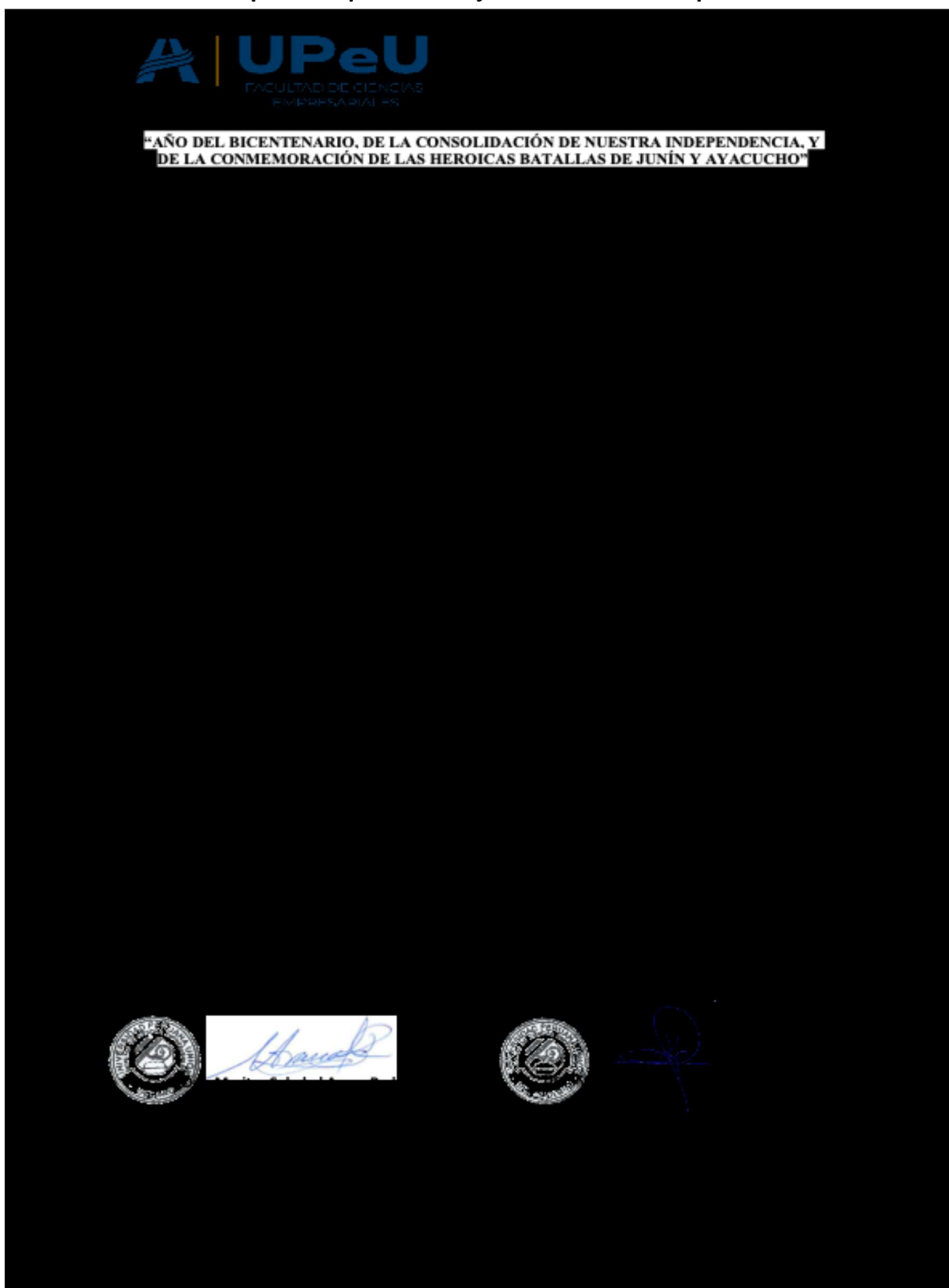
Participantes

Pablo Martines (admin)
Jesus Ciro Orihuela Larico (jesus_orihuela)

Mensajes

Nota	De
Estimado/a autor: Esperamos que se encuentre bien. Le escribimos para conocer su intención y disposición de continuar con el proceso editorial de su artículo titulado "Costos laborales y liquidez en una empresa de seguridad de la región Arequipa, 2024", enviado a nuestra revista Unaciencia. Agradeceríamos que nos confirme si desea seguir adelante para proceder con la evaluación por pares o, en caso contrario, informarnos para cerrar el expediente. Para una correcta construcción del manuscrito, se recomienda a los autores revisar la sección "Plantilla para la preparación de artículos". Junto con el manuscrito, los autores deben adjuntar la carta en la que se exprese la originalidad y la cesión de los derechos de autor a la revista UNACIENCIA y hoja de vida de autores. Quedamos atentos a su respuesta. Atentamente,	admin 08-09-2025 08:59 PM
► Por la presente, les confirmamos nuestro interés en continuar con el proceso, por lo que agradeceremos se proceda con la evaluación por pares.	jesus_orihuela 10-09-2025 02:36 PM

Anexo 02: Copia de la resolución de inscripción del perfil de proyecto de tesis en el formato artículo aprobado por el consejo de facultad correspondiente.



Anexo 03: Matriz de consistencia

TITULO: Costos laborales y liquidez en una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Cuál es el impacto de los costos laborales en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024?	Determinar el nivel que influye los costos laborales en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.	Los costos laborales influyen significativamente en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.	Costos laborales	Remuneración o Jornal Básico	Enfoque
					Cuantitativo
				Bonificaciones y gratificaciones	Tipo de investigación
					Básico
				CTS	Diseño de investigación
					No experimental

	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICA			Población
	Determinar el nivel que influye la remuneración básica en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.	La remuneración básica influye significativamente en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024			106 colaboradores de la empresa
	Determinar el nivel que influye las bonificaciones y gratificaciones en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024.	Las bonificaciones y gratificaciones influyen significativamente en la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024			Muestra
	Determinar el nivel que influye la CTS en	La CTS influye significativamente en			83 colaboradores de la empresa
			Liquidez	Liquidez general	
				Prueba ácida	Técnica e instrumentos
					Encuesta Cuestionario

	la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024	la liquidez de una empresa de seguridad de la Región Arequipa, 2024			
--	---	---	--	--	--

Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Costos laborales	Los costos laborales se refieren a todos los gastos asociados con la contratación y el mantenimiento de la fuerza laboral de una empresa. Esto incluye salarios, beneficios, compensaciones, impuestos sobre la nómina y cualquier otro costo relacionado con los empleados.	Dentro del marco de esta investigación, se procederá a la medición de los costos laborales basándose en los registros financieros de la organización, que abarcarán todos los gastos, tanto directos como indirectos, vinculados al empleo de los empleados. Estos documentos se clasificarán en	Remuneración o Jornal Básico	Salario promedio Incremento salarial Proporción de personal	Escala de Likert Totalmente de acuerdo De acuerdo
			Bonificaciones y gratificaciones	Frecuencia de pago Proporción de bonificación Satisfacción de los empleados	Indiferente En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

		categorías particulares, tales como remuneraciones, beneficios sociales, seguros, impuestos y cualquier otro gasto vinculado con la mano de obra.	CTS	Promedio de depósito Proporción de empleados con CTS Relación CTS – Salario Uso CTS	
Liquidez	La liquidez se refiere a la habilidad de una organización para satisfacer sus compromisos financieros a corto plazo mediante el uso de activos susceptibles de convertirse en efectivo. Una organización con un alto nivel de liquidez tiene la capacidad de saldar sus obligaciones financieras y gastos sin contratiempos, mientras que una entidad con un bajo nivel de liquidez puede	En la presente investigación, se determinará la liquidez a través de la comparación entre los activos líquidos (como efectivo, equivalentes de efectivo y cuentas por cobrar) y los pasivos a corto plazo (como cuentas por pagar y deudas a corto plazo). Se llevará a cabo un análisis de la habilidad de la organización para cumplir con sus obligaciones financieras inmediatas y su	Liquidez general	Razón de liquidez corriente Prueba defensiva	
			Prueba ácida	Ratio de activos circulantes Tiempo de conversión de inventario en efectivo	

	experimentar financieros.	desafíos	capacidad para ajustarse a las fluctuaciones en la situación financiera.			
--	------------------------------	----------	--	--	--	--

Anexo 04: Instrumento de investigación

Cuestionario

Estimado/a trabajador:

Estamos realizando un estudio sobre los costos laborales y la liquidez en las empresas de seguridad en la región Arequipa para el año 2024, y tu aporte es fundamental. Nos gustaría solicitar su colaboración para abordar algunas interrogantes vinculadas a su percepción respecto a los costos laborales y la liquidez en nuestra organización. Su perspectiva facilitará la identificación de áreas de mejora y la toma de decisiones fundamentadas para asegurar un entorno laboral equitativo y una administración financiera eficaz. Tenga la certeza de que todas sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima, y únicamente se emplearán con propósitos investigativos. Le expresamos nuestro sincero agradecimiento por su tiempo y aporte a esta investigación.

El individuo encuestado autoriza la utilización de la información suministrada a través de este cuestionario con el fin de alcanzar el propósito de la investigación planteada.

- Si ☐
- No ☐

Las siguientes alternativas deben ser consideradas como posibles respuestas a las interrogantes planteadas:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Preguntas	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Indiferente	4 De Acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
	COSTOS LABORALES					
1	¿Considera que la remuneración básica proporcionada por nuestra empresa es justa y					

	competitiva en comparación con otras empresas del sector?					
2	¿Cree usted que las ventajas complementarias que ofrecemos, tales como el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) o los seguros de vida, son apropiadas y ejercen un impacto motivador significativo en nuestro personal?					
3	¿Está satisfecho con las gratificaciones que recibe como parte de su compensación total?					
4	¿Considera que la empresa cumple adecuadamente con sus obligaciones de CTS (Compensación por Tiempo de Servicio)?					
5	¿Considera que la transparencia y simplicidad de la estructura salarial de la empresa tiene un impacto en su liquidez?					
6	¿Siente que sus ingresos son suficientes para cubrir sus necesidades básicas y proporcionar estabilidad financiera?					
7	¿Considera que la empresa ofrece oportunidades de crecimiento profesional que justifican los niveles de compensación actuales?					
8	¿Consideras que la empresa debería implementar incentivos adicionales para retener a empleados talentosos y con experiencia?					

9	¿Consideras que la mejora en la eficiencia de las labores diarias podría ayudar a reducir los costos laborales?					
10	¿Siente que sus expectativas salariales y las condiciones laborales están alineadas con la realidad de la empresa?					
11	¿Considera que la empresa reconoce y recompensa adecuadamente el esfuerzo y el desempeño sobresaliente de sus empleados?					
12	¿Cree que la empresa invierte lo suficiente en programas de capacitación y desarrollo del personal?					
13	¿Está satisfecho con la manera en que la empresa maneja las negociaciones salariales y los ajustes de sueldos?					
14	¿Cree que la empresa proporciona suficiente apoyo y recursos para garantizar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal?					
15	¿Considera que la empresa implementa políticas de compensación justas y equitativas para todos los empleados?					
	LIQUIDEZ					
16	¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa mantiene un nivel adecuado de liquidez para cubrir sus obligaciones financieras a corto plazo?					

17	¿Considera que la gestión financiera de la empresa es eficiente en términos de mantener niveles óptimos de liquidez?					
18	¿Considera que la liquidez corriente de la empresa (activos corrientes/pasivos corrientes) es suficiente para garantizar el pago oportuno de salarios y CTS?					
19	Considera que la empresa ha implementado políticas eficaces para equilibrar los costos laborales y mantener una buena liquidez?					
20	¿Siente que la empresa es capaz de enfrentar adecuadamente situaciones de emergencia financiera debido a su nivel de liquidez?					
21	¿Considera que la empresa utiliza eficientemente sus activos para mantener un adecuado nivel de liquidez?					
22	¿Está de acuerdo o en desacuerdo con que las políticas actuales de gestión de costos laborales de la empresa son efectivas para mantener una buena liquidez?					
23	¿cree que la empresa debería mejorar sus políticas de cobranza para aumentar la liquidez?					
24	¿Considera que la empresa tiene una adecuada planificación financiera para mantener su liquidez en el futuro?					

25	¿Siente que la empresa enfrenta desafíos significativos en términos de mantener su liquidez en un entorno económico cambiante?					
26	¿cree que mejorar la eficiencia operativa puede contribuir a la liquidez de la empresa?					
27	¿Está satisfecho con la transparencia y claridad en los informes financieros de la empresa en relación con su liquidez?					
28	¿Considera que la empresa debe reducir sus costos operativos para mejorar su liquidez?					
29	¿Cree que implementar estrategias de reducción de costos operativos podría mejorar la liquidez de la empresa?					
30	¿Siente que la liquidez de la empresa tiene un impacto significativo en su estabilidad financiera a largo plazo?					