



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACÁDEMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

AUTORA

Dávalos Sagástegui, Judith Lily

ASESORA

Dra. Calvanapon Alva, Flor Alicia

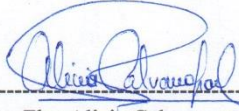
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Finanzas

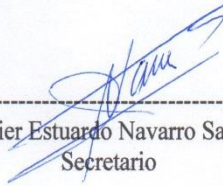
TRUJILLO – PERÚ

2018

Jurado evaluador



Dra. Flor Alicia Calvanapon Alva
Presidenta



Mg. Javier Estuardo Navarro Santander
Secretario



Mg. Guillermo Paris Arias Pereyra
Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios,
por cuidarme siempre y guiar mi
camino para ser una persona de bien.

A mis abuelos, José y Aurora
que siempre cuidaron de mí en todo
momento y circunstancia, a ellos que
me apoyaron para así poder continuar.

A mis tíos, Elvis y Gorita
quienes siempre me motivan para
seguir adelante y cumplir mis metas.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo por educarme con los conocimientos y valores necesarios en el desarrollo de mi carrera profesional.

A los docentes de la facultad por su dedicación y comprensión con nosotros, quienes seguiremos preparándonos para ser mejor cada día y desempeñarnos como excelentes profesionales.

También un agradecimiento especial a la empresa Ramsicar SAC, por brindarme la información necesaria para realizar esta investigación.

A si mismo agradecer a mi familia materna, por sus sabios consejos amor y comprensión.

Declaración de Autenticidad

Yo, Dávalos Sagástegui, Judith Lily con DNI N° 47545557, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veras y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, diciembre 2018.



.....
Dávalos Sagástegui Judith Lily
DNI: 47545557

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento antes ustedes la Tesis titulada Cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018., la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Contador Público.

La autora

Índice

Jurado evaluador.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Resumen	x
Abstract.....	xi
I. Introducción.....	2
1.1. Realidad problemática	2
1.2. Trabajos previos	3
1.2.1. Internacionales.....	3
1.2.2. Nacionales.	4
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	5
1.3.1. Remuneración.....	5
1.3.1.1. Definición.	5
1.3.1.2. Características de la remuneración.	6
1.3.1.3. Forma de pago.....	7
1.3.2. Remuneración Total.	8
1.3.2.1. Conceptos comprendidos como remuneración fija.....	8
1.3.2.2. Conceptos comprendidos como remuneración variable.	9
1.3.2.3. Remuneración por tiempo no trabajado.....	9
1.3.2.4. Beneficios de protección al colaborador.....	10
1.3.3. Calidad de vida.....	11

1.3.3.1.	Definición.....	11
1.3.3.2.	Dimensiones de calidad de vida.....	12
1.4.	Marco Legal.....	13
1.5.	Formulación del Problema.....	14
1.6.	Justificación de estudio.....	14
1.6.1.	Conveniencia.....	14
1.6.2.	Relevancia Social.....	14
1.6.3.	Implicancias prácticas.....	14
1.6.4.	Valor teórico.....	14
1.6.5.	Utilidad metodológica.....	14
1.7.	Hipótesis.....	14
1.8.	Objetivos.....	15
1.8.1.	Objetivo general.....	15
1.8.2.	Objetivos específicos.....	15
II.	Método.....	17
2.1.	Tipo de investigación.....	17
2.2.	Diseño de investigación.....	17
2.3.	Variables, Operacionalización.....	17
2.4.	Población y muestra.....	19
2.4.1.	Población.....	19
2.4.2.	Muestra.....	19
2.5.	Unidad de análisis.....	19
2.6.	Criterios de selección.....	19
2.6.1.	Criterios de inclusión.....	19
2.6.2.	Criterios de exclusión.....	19
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.7.1.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19

2.7.2.	Validación del instrumento.....	20
2.7.3.	Confiabilidad del instrumento.	20
2.8.	Métodos de análisis de datos	20
2.9.	Aspectos éticos	21
III.	Resultados.....	23
3.1.	Aspectos generales de la empresa	23
3.2.	Remuneración que perciben los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018	24
3.3.	Calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018	30
3.4.	Efecto del cumplimiento de la remuneración total en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018.....	34
3.5.	Contrastación de hipótesis	35
3.6.	Discusión de resultados	37
IV.	Conclusiones.....	43
V.	Recomendaciones	45
VI.	Propuesta	47
VII.	Referencias Bibliográficas.....	58
VIII.	Anexos	62

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el efecto que existe entre el cumplimiento de la remuneración total sobre la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC. Para este estudio se planteó un diseño de metodología no experimental y de corte transversal, teniendo como población a los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC y como muestra a 45 colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018 I; haciendo uso de los instrumentos entrevista, ficha de análisis y cuestionario. Una vez aplicado los instrumentos se determinó una influencia positiva considerable, ello significa que cuando el cumplimiento de la remuneración correspondiente va mejorando la calidad de vida lo hace de la misma manera con un coeficiente de correlación de 76.35%. Donde se concluye que en colaboradores que poseen remuneración alta el 60% tiene calidad de vida media, mientras que un 40% percibe una calidad de vida alta. Por otro lado, en colaboradores con una remuneración media el 63.60% posee calidad de vida de nivel bajo, mientras que en colaboradores con remuneración media el 36.30% percibe calidad de vida en un nivel medio. Por ultimo colaboradores que perciben remuneración baja el 100% posee una calidad de vida de nivel bajo.

Palabras clave: Calidad de vida, necesidades básicas, remuneración.

Abstract

This research work aims to determine the effect that exists between the fulfillment of the total remuneration on the quality of life of the collaborators of the company Ramsicar SAC. For this study, a design of non-experimental and cross-sectional methodology was raised, having as a population the collaborators of the company Ramsicar Sac and as shown to 45 collaborators of the company Ramsicar SAC, 2018 I; Making use of the instruments interview, analysis sheet and questionnaire. Once the instruments were applied, considerable positive influence was determined, which means that when the corresponding remuneration performance improves the quality of life is done in the same way with a correlation coefficient of 76.35%. Where it is concluded that in collaborators who have high remuneration 60% have average quality of life, while a 40% perceive a high quality of life. On the other hand, in collaborators with an average remuneration 63.60% have low quality of life, while in contributors with average remuneration 36.30% perceive quality of life on a medium level. By last contributors who perceive low remuneration 100% have a low-level quality of life.

Key words: quality of life, basic needs, remuneration.

INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En la actualidad el objetivo de cada organización es establecer un ambiente saludable para sus colaboradores, de esto depende el crecimiento económico de cada organización, como también posicionarse en el mercado; sin embargo, todavía existen varias organizaciones que para ellos no es prioridad las necesidades que tienen sus colaboradores.

A nivel internacional según el diario El Mundo (2016.08.16) menciona que “Siete de cada 10 trabajadores se sienten mal pagados”, donde “los trabajadores españoles según un análisis de Adecco e Infoempleo indica que un 72.3% de los empleados considera que no recibe la remuneración suficiente por su trabajo y solo un 27% se siente satisfecho con su salario” (párr.1).

A nivel nacional según diario El correo (2018.05.01) menciona que “Día del trabajo: peruanos trabajan un promedio de 70 horas a la semana”, donde “a nivel nacional existen 16 millones 511 mil de trabajadores, entre hombres y mujeres, al año 2017, según la encuesta Nacional de Hogares (ENAH0), del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)”, donde “el tiempo que pasan peruanos y peruanas en su centro de trabajo sobrepasa el límite recomendado por estándares internacionales”.

Es por ello que en una encuesta realizada por Aptitud en el diario Gestión (2014.09.17) indica que “48.15% señalo que considera su remuneración como baja respecto a la labor que desempeña, el 48.24% indico que su sueldo le parece similar a lo que espera, mientras que el 3.61% confeso que su pago le parece alto” (párr.1).

Así mismo “la encuesta permitió conocer si las empresas peruanas son puntuales en sus pagos o no. El 84.29% señaló que la empresa donde trabaja si lo hace: el 8.91% que no; y solo el 6.81% que solo ocurre a veces” (párr.1).

Así mismo se compara la remuneración con otros países de Latinoamérica , según diario La República (2018.10.23) indica “sueldo mínimo en el Perú y en otros países de Latinoamérica”, donde en primer lugar se encuentra Argentina con un salario mínimo de 498.00 dólares americanos, luego Uruguay con un salario de 470 dólares, como tercer lugar Chile con 455,4 dólares y el Perú se ubica en un séptimo lugar con un promedio salarial similar que Colombia de 270 dólares, como último lugar Venezuela con un salario de 74 dólares, luego México que su salario se define por día en 4.6 dólares americanos.

Ramsicar SAC, empresa dedicada a la comercialización de autopartes de carros, entre otros; se encuentra en complicaciones con sus colaboradores ya que para establecer

su remuneración no aplica los criterios que usan las organizaciones, es decir se establece por afinidad que tiene la gerencia con cada uno de ellos. Años atrás la empresa no consideraba toda la remuneración que percibe cada colaborador dentro de su boleta de pago, es decir solo un sueldo básico, monto que se utilizaba para pago de sus beneficios sociales; la diferencia de su remuneración del colaborador se trabajaba con recibo de egresos de manera interna. A partir del 2017 se cambia esa política, donde se empieza a trabajar con el monto total de su remuneración en boleta de pago, pero con la particularidad de considerar conceptos variables todos los meses para trabajar con remuneración promedio para pago de beneficios sociales; en el 2018 se implementa el sistema CROSSCHEX que se utiliza para el control de la asistencia del personal y se realizan cambios en las boletas de pago, detallando y descontando los días de falta y las horas de tardanzas; así mismo se establece una remuneración fija para todos más una hora y media hora extra de trabajo dependiendo los días laborados que tenga el mes, esta política se aplica solo para personal del área operativa y para los demás se hacen una reducción de sueldos; por tal motivo ahora los colaboradores se encuentran insatisfechos con su remuneración.

Es por ello que el presente trabajo de investigación pretende determinar cuál es el efecto de la remuneración total y su calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC; para lo cual nos hacemos las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la remuneración que perciben los colaboradores? Y ¿Cuál es la calidad de vida de los colaboradores?.

1.2. Trabajos previos

En el proceso de investigación se han averiguado trabajos relacionados al tema a investigar, de los cuales se han obtenido los siguientes antecedentes que se detallan a continuación:

1.2.1. Internacionales.

Arrieta y Díaz (2016) en su investigación “Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia” empleando un método descriptivo. Concluyendo en “A pesar del impacto social y organizacional que presenta el fenómeno de CVL son pocos los estudios que se han desarrollado para explicar su naturaleza” (p.56). Por lo tanto “se puede concluir que calidad de vida laboral describe la preocupación existente en torno al bienestar y la

salud de todos los empleados” (p.56). Así pues “para que desempeñen óptimamente sus tareas y obtengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar” (p.56).

Vargas (2016) en su investigación “Propuesta de un modelo de remuneración variable, basado en sistema de evaluación de desempeño por competencias, para el personal de la dirección provincial del consejo de la judicatura del Azuay” empleando una investigación de tipo descriptiva. Donde concluye en:

La parte medular de la práctica de la investigación, se aplicó la evaluación para medir las competencias en el desempeño del cargo, en formularios estandarizados para todo el país elaborados por el ministerio de Trabajo, como requisito para el pago de la remuneración variable por eficiencia y los resultados fueron: el 34.22% son Excelentes, el 47.37% tienen una calificación de Muy Buena, el 7.89% de Regular y el 10.52% Satisfactorio (pp.104-105).

Ron (2015) en su investigación “Estudio de la remuneración variable para ventas corporativas de la CNT EP. Y su impacto en la productividad del área comercial, año 2015” empleando una investigación de tipo descriptivo y de método inductivo- deductivo. Donde concluye en:

Es importante que las empresas actualicen sus mecanismos de compensación, tal como lo está empezando a realizar la CNT EP, al incluir dentro de la compensación, un rubro variable en función al desempeño, ya que con esto fomenta en los colaboradores una cultura de trabajo en función al cumplimiento tanto de los objetivos como de resultados (p.59).

1.2.2. Nacionales.

More (2017) en su investigación “Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017” de tipo descriptivo no experimental y de corte transversal. Y concluye en: “Los resultados arrojaron también que existe correlación baja y negativa entre calidad de vida y la dimensión motivación de logro” (p.40).

Barriga y Redón (2016) en su investigación “Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa,

2016” empleando una investigación descriptivo- correlacional y un diseño no experimental. Donde concluyen en:

El 68% de familias del nivel socioeconómico C se consideran insatisfechas con la remuneración monetaria percibida actual porque no cubre las necesidades básicas de su hogar, es por eso que un aumento en dicha remuneración mejoraría su nivel de satisfacción laboral y por ende la calidad de vida de sus integrantes (p.114).

Bocanegra (2016) en su investigación “El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores agrarios, AGRO FOODS SAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015” empleando una investigación no experimental de corte transversal. Donde concluye en:

La influencia entre la remuneración y la calidad de vida es positiva considerable, es decir, cuando aumenta la variable independiente la otra variable lo hace de la misma [sic] manera a razón de 0.04 puntos según los indica la ecuación de regresión y el efecto, a través del coeficiente de determinación, es de 63.33%, lo que explica la variación porcentual de la variable dependiente calidad de vida en función a la variable independiente cumplimiento de la remuneración total (p.52).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Remuneración.

1.3.1.1. Definición.

Según la Constitución Política del Perú (1993) indica, “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual” (art.24), por lo tanto “El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador” (art.24), así mismo “ Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores” (art.24).

Por otro lado, La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.L 728,1997), menciona, “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición” (art.6), por lo tanto

“Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa” (art.6), de esta manera “No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto” (art.6).

1.3.1.2. *Características de la remuneración.*

Dentro las principales características tenemos las siguientes la cual se detallan a continuación:

1.3.1.2.1. *Carácter irrenunciable de la remuneración.*

“El trabajador goza de manera irrestricta de los derechos que le asigna la Constitución y La Ley, por estar concebidos dentro de un marco de protección dada su posición naturalmente débil en la relación laboral” (Villazana & Tovalino, 2016, pp.31-32), de esta manera “la remuneración está protegida por el principio de irrenunciabilidad de derechos, que es de orden público. No puede el trabajador dejar de percibirla aun cuando ello pueda obedecer a una decisión propia, tanto menos si proviene de su empleador” (Villazana & Tovalino, 2016, pp.31-32).

1.3.1.2.2. *El carácter contraprestativo de la remuneración.*

“La remuneración es la contraprestación que como consecuencia de la labor desplegada por el trabajador, debe el empleador otorgarle. Si se quiere, es la razón de ser de la remuneración” (Villazana & Tovalino, 2016, p.32), es decir “quedan excluidas, por lo tanto, las sumas de dinero otorgadas a título de liberalidad no sujetas al cumplimiento de una condición, o las sumas graciosas, o las que nada se relacionan con la ejecución propia de las funciones” (Villazana & Tovalino, 2016, p.32).

1.3.1.2.3. *El derecho de libre disposición.*

“El trabajador tiene la potestad exclusiva de decidir el destino que dé a su remuneración, tanto para su salario dinerario como para los bienes que en especie recibe como tal” (Villazana & Tovalino, 2016, p.33).

1.3.1.2.4. La ventaja o el incremento patrimonial.

“La percepción de una suma de dinero o de un bien por el trabajador, en calidad de remuneración, por el valor que fuere, incluso si es una remuneración mínima, redundará en el incremento de su patrimonio” (Villazana & Tovalino, 2016, p.34), así mismo “debe entenderse también por ventaja o incremento patrimonial, a cualquier forma por la cual el trabajador disminuye sus egresos liberándose de algún costo en el que, en circunstancias normales, incurriría o debería incurrir” (Villazana & Tovalino, 2016, p.34).

1.3.1.2.5. Libertad de forma en la remuneración.

“La remuneración puede otorgarse en dinero o en especie. Al no ser la nuestra una sociedad cuya economía se funda mayoritariamente en el intercambio de bienes por bienes, o servicios por servicios” (Villazana & Tovalino, 2016, p.34), en tal sentido “usualmente la remuneración se otorga en dinero, lo que aumenta el margen de libre disponibilidad como ya se ha comentado, nada impide que la remuneración también pueda ser otorgada en especie, es decir como bienes no dinerarios o con servicios” (Villazana & Tovalino, 2016, p.34).

1.3.1.2.6. Naturaleza alimentaria de la remuneración.

“La remuneración debe procurar para el trabajador y su familia la satisfacción, cuando menos, de sus necesidades primarias, como la alimentación, entre otras necesidades básicas para su subsistencia” (Villazana & Tovalino, 2016, pp.35).

1.3.1.3. Forma de pago.

El pago que se efectúa al trabajador por sus servicios prestados puede ser en efectivo o en especie, entendiéndose en dinero al valor monetario en curso u otro signo que lo represente, este puede ser en efectivo, cheque, abono en cuenta. En especie es el pago que se le puede hacer al trabajador en especie o bienes, por ejemplo, habitación, luz, agua, alimentos, etc.; según acuerdo con el empleador, debiendo considerarse en las planillas y boletas de pago; estos pagos pueden ser semanales, quincenales, mensuales.

1.3.2. Remuneración Total.

“La remuneración total es la suma de tres componentes, la cual está comprendida por la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones, dependiendo de su naturaleza remunerativa abarcan diferentes conceptos” (Chiavenato, 2009, p.284).

1.3.2.1. Conceptos comprendidos como remuneración fija.

1.3.2.1.1. Remuneración

“La remuneración es la principal expresión patrimonial de una relación laboral, ya que el carácter contraprestativo de esta revela el valor del trabajo realizado por un trabajador en un periodo de tiempo” (Hidalgo & Gallardo, 2013, p.35), así mismo “este concepto sirve como factor de cálculo de los beneficios sociales que el empleador se encuentra obligado a asumir en virtud de la normativa laboral” (Hidalgo & Gallardo, 2013, p.35).

1.3.2.1.2. Descanso Semanal Obligatorio.

Es un derecho que tiene todo trabajador y este debe ser remunerado de 24 horas semanales, de preferencia es otorgado el día domingo, pero también puede ser sustituido por otro día de la semana previa coordinación con su empleador.

1.3.2.1.3. Asignación familiar.

“El importe de la asignación equivale al diez por ciento (10%) de la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad en que corresponda percibir dicho beneficio” (Hidalgo & Gallardo, 2013, p.75).

1.3.2.1.4. Gratificaciones legales.

“Las gratificaciones legales son beneficios otorgados a los trabajadores del régimen actividad privada los cuales deben ser entregados de manera obligatoria en el mes de julio la que se denomina gratificación por Fiestas Patrias” (Hidalgo & Gallardo, 2013, pp.65-66), del mismo modo “en el mes de diciembre, se le denomina gratificación por Navidad. Así mismo el pago de dichas gratificaciones debe realizarse dentro de los quince días primeros de los meses de julio y diciembre” (Hidalgo & Gallardo, 2013, pp.65-66), a su vez “teniendo en cuenta que el monto de la gratificación debe ser igual a su remuneración que percibe el colaborador en la oportunidad que se otorga el beneficio, es decir, igual a la remuneración que recibe de junio y de noviembre” (Hidalgo & Gallardo, 2013, pp.65-66).

1.3.2.2. Conceptos comprendidos como remuneración variable.

1.3.2.2.1. Sobre tiempo u horas extras.

Es el tiempo laborado demás de lo establecido en su jornada diaria de un colaborador.

1.3.2.2.2. Participación en las utilidades.

“Es un beneficio social que consiste en distraer cierto porcentaje de las rentas empresariales para su reparto en forma directa entre los trabajadores” (Hurtado & Dávila, 2016, p.14), Asimismo agrega que “debe contar como mínimo con 21 trabajadores contratados; para ello, se deberá sumar la cantidad total de trabajadores que hubiesen laborado en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre 12 ” (Hurtado & Dávila, 2016, p.14), así mismo tener en cuenta “cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados, se tomará en cuenta el número mayor, redondeando a la unidad superior siempre y cuando la fracción que resultara fuera igual o mayor a 0.5” (Hurtado & Dávila, 2016, p.14).

1.3.2.2.3. Gratificaciones, bonificaciones o asignaciones extraordinarias.

“Las gratificaciones extraordinarias, bonificaciones o asignaciones extraordinarias o cualquier otra denominación que se relacione con el pago que el empleador entrega ocasionalmente y a título de liberalidad, no tiene naturaleza remunerativa” (Villazana & Tovalino, 2016, p.40).

1.3.2.3. Remuneración por tiempo no trabajado.

1.3.2.3.1. Vacaciones ordinales.

Se define como el descanso remunerado que tiene derecho todo trabajador de la actividad de privada sin distinción alguna, después de haber cumplido un año de servicios continuo al servicio de un mismo empleador; este trabajador debe hacer el uso del descanso durante 30 días consecutivos como lo ha establecido la Ley, de manera ininterrumpida con el objetivo de recuperar sus fuerzas y dedicarse a sus cosas personales (Villazana & Tovalino, 2016, p.90).

1.3.2.4. **Beneficios de protección al colaborador.**

1.3.2.4.1. *Compensación por tiempo de servicios.*

“La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social cuya finalidad principal es cubrir las contingencias que origina el cese del trabajador y por el tiempo que se encuentre desempleado” (Villazana & Tovalino, 2016, p.107), así mismo “dicha finalidad exige una forma de cálculo distinta al de otros beneficios sociales, así como un régimen de disposición especial que debe ser conocido por los empleadores y demás gestores de negocios” (Villazana & Tovalino, 2016, p.107).

1.3.2.4.2. *Seguro de vida Ley.*

Es el derecho que tiene todo trabajador que preste servicios consecutivos por 4 años a un mismo empleador, pudiendo otorgarse el mismo a partir del tercer mes de relación laboral. Por lo tanto, los empleadores deben contratar a una empresa que brinda el servicio de seguros, pagando el importe correspondiente de cada uno de sus colaboradores que hayan adquirido dicho derecho o se les haya sido otorgado voluntariamente (Hurtado & Dávila, 2016, p.13).

1.3.2.4.3. *Prestaciones económicas otorgadas por Essalud.*

“Son montos otorgados por el Essalud, debido a causas relacionadas con la salud, donde el trabajador requiere de la expedición de un Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CIIT), para sustentar la ausencia a su trabajo” (Villazana & Tovalino, 2016, p.60).

Subsidio por incapacidad temporal.

“Es el monto en efectivo que tiene derecho el trabajador en actividad a fin de resarcir las pérdidas económicas derivadas de la incapacidad para el trabajo ocurridas por el deterioro de su salud” (Villazana & Tovalino, 2016, pp.60-61), por lo tanto “Es salud reembolsa por este concepto desde el día 21 hasta que dure la incapacidad, por un plazo máximo de 11 meses y 10 días (340 días)” (Villazana & Tovalino, 2016, p.61), así mismo “hay que indicar que durante los 20 primeros días de incapacidad , el empleador está obligado al pago de la remuneración” (Villazana & Tovalino, 2016, p.61).

Subsidio por maternidad.

“Es la compensación económica (dinero en efectivo) al que tiene derecho la trabajadora, a fin de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades del cuidado del recién nacido” (Villazana & Tovalino, 2016, p.61), por lo tanto “dicho subsidio se otorga por 98 días, pudiendo distribuirse en los periodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, con la condición que durante esos periodos no realice trabajo remunerado” (Villazana & Tovalino, 2016, p.61).

Subsidio por lactancia.

“Se otorga en dinero, con el objetivo de contribuir con el cuidado del recién nacido” (Villazana & Tovalino, 2016, p.61).

Subsidio por sepelio.

“Cubre los servicios funerarios por la muerte del trabajador asegurado por el Essalud y se otorgara a quien acredite haber efectuado los gastos de los servicios funerarios por la muerte de un asegurado titular” (Villazana & Tovalino, 2016, p.61).

1.3.2.4.4. Seguro de Salud

Monto que es aportado por empleador y es equivalente al 9% de la remuneración que percibe el trabajador.

1.3.3. Calidad de vida.

1.3.3.1. Definición.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que “es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes” (OMS, 2018, párr.3), así mismo “se trata de un concepto que está influido por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con el entorno” (OMS, 2018, párr.3).

“El concepto de calidad de vida representa un término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida ‘objetivas’ y un alto grado de bienestar ‘subjetivo’” (Palompa, 2002, párr.8), así mismo “también incluye la satisfacción

colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de necesidades” (Palompa, 2002, párr.8).

1.3.3.2. *Dimensiones de calidad de vida.*

Para considerar las dimensiones, esta investigación pretende medir desde la satisfacción de las necesidades básicas de acuerdo a los ingresos que percibe cada colaborador.

1.3.3.2.1. *Definición de necesidades básicas.*

Se definen como “el conjunto de elementos cuya privación define de forma incontrovertible un estado de pobreza. La idea central de esta perspectiva es que las necesidades constituyen un sistema de elementos y relaciones que definen el bienestar” (Omill, 20018, p.3).

De acuerdo a lo manifestado por Cocoyoc (1978, citado por bocanegra, p.21), “se afirma que el objetivo primordial del desarrollo del hombre debe ser, lograr la satisfacción de las necesidades básicas: alimentación, vivienda, vestido, salud y educación; lo que conduciría a mejorar las condiciones de vida”

1.3.3.2.2. *Enfoque de las necesidades básicas.*

“También son conocidas como absolutas las que son indispensables para la existencia humana, independientemente del medio social donde se desenvuelve el individuo” (Feres & Mancero, 2001, p.11). Considera las siguientes categorías.

“Acceso a una vivienda que asegure un estándar mínimo de habitualidad para el hogar; acceso a servicios básicos que aseguren un nivel sanitario adecuado; acceso a educación básica; capacidad económica para alcanzar niveles mínimos de consumo” (Feres & Mancero, 2001, p.11).

1.4. Marco Legal

- Constitución Política del Perú (1993, art.4).
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.L. N° 728, 1997, art.6). En concordancia con (D.S N° 003-97-TR).
- Ley de descansos remunerados (D.L. N° 713, 1991, art.1-10). En concordancia con (D.S N° 012-97-TR, 1992).
- Ley de Jornada de trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (D.L. N° 854, 1996, art.1-10). En concordancia con (D.S N° 008-2002-TR, 2002).
- Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar (Ley N° 25129, 1989, art.2). En concordancia con (D.S N° 035 - 90-TR, 1990).
- Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad (Ley N° 27735, 2002, art.2-7). En concordancia con (D.S. N° 005- 2009-TR, 2009).
- Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (D.S. N° 001, 1997, art.1-8). En concordancia con (D.S. N° 004-97-TR, 1997).
- Regulan el derecho a los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría (D.L. N° 892, 1996, art.2).
- Ley de Consolidación de Beneficios Sociales (D.L. N° 688, 1991, art.1-3). En concordancia con (D.S. N° 003-2011-TR, 2011).

1.5. Formulación del Problema

¿Cuál es el efecto del cumplimiento de la remuneración total en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018?

1.6. Justificación de estudio

Considerando los criterios de Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp.40-41), se justifica de la siguiente manera:

1.6.1. Conveniencia.

La investigación se desarrolló para identificar el efecto de la remuneración en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC.

1.6.2. Relevancia Social.

Esta investigación permitió determinar el entorno de los colaboradores que están subordinados por un empleador.

1.6.3. Implicancias prácticas.

El presente trabajo se justifica mediante el análisis documental y la aplicación de encuesta a los colaboradores, la cual permitirá las variables en estudio.

1.6.4. Valor teórico.

Con esta investigación se alimentó más de conocimientos a la población, respecto a la remuneración y sus beneficios sociales que tiene derecho todo colaborador que es subordinado por un empleador, a su vez la relación que existe con las necesidades básicas de un individuo.

1.6.5. Utilidad metodológica.

Finalmente, esta investigación sirvió como apoyo para futuros trabajos, permitiendo la discusión del tema y así lograr mejores conocimientos.

1.7. Hipótesis

El cumplimiento de la remuneración total tiene efecto positivo en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018.

1.8. Objetivos

1.8.1. Objetivo general.

Determinar cuál es el efecto del cumplimiento de la remuneración total en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018.

1.8.2. Objetivos específicos.

1. Analizar la remuneración que perciben los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018.
2. Determinar la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018.
3. Proponer una mejora en el área de gestión de talento humano de la empresa Ramsicar SAC, 2018.

MÉTODO

II. Método

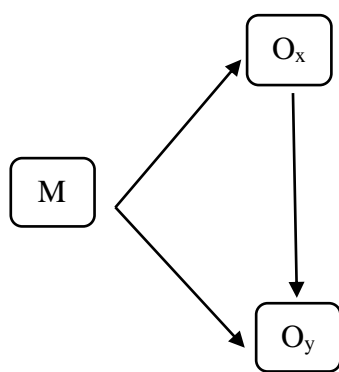
2.1. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo descriptiva porque se limitó a estudiar las variables de estudio.

2.2. Diseño de investigación

No experimental. En esta investigación no se manipulo ninguna variable, se trabajó con una sola medición.

De corte transversal. La investigación se dio dentro de un espacio de tiempo definido.



Dónde:

M: Muestra

O_x: Observación de la variable dependiente, calidad de vida.

O_y: Observación de la variable independiente, remuneración total.

2.3. Variables, Operacionalización

Variable Independiente. Remuneración total

Variable Dependiente. Calidad de vida

Tabla 2.1

Operacionalización de variables: Remuneración total y calidad de vida.

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Remuneración total	“La remuneración total es la suma de tres componentes, la cual está comprendida por la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones, dependiendo de su naturaleza remunerativa abarcan diferentes conceptos” (Chiavenato, 2009, p.284).	Esta variable se midió a través de análisis documental y la entrevista, con sus instrumentos ficha de análisis y guía de entrevista.	Remuneración fija	Monto de remuneración	Nominal
				Descanso semanal obligatorio	
				Asignación familiar	
				Gratificación	
			Remuneración variable	Total de sobretiempo u horas extras	
				Participación en utilidades	
				Bonificaciones o asignaciones extraordinarias	
			Remuneración por tiempo no trabajado	Días de vacaciones	
			Beneficios de protección al colaborador	Compensación por tiempo de servicios	
				Seguro de vida Ley	
Prestaciones otorgadas por Essalud					
Monto por el seguro de salud					
Calidad de vida	“El concepto de calidad de vida representa un término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida ‘objetivas’ y un alto grado de bienestar ‘subjetivo’” (Palompa, 2002, párr.8), así mismo “también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de necesidades” (Palompa, 2002, párr.8).	Esta variable se midió a través de encuesta con su instrumento el cuestionario.	Vivienda	Tipo de vivienda	Nominal
				Número de personas en el hogar	
			Servicios básicos	Disposición de agua	
				Centro de atención médica	
				Alumbrado de la vivienda	
			Educación básica	Nivel de instrucción	
			Capacidad económica	Ahorro	
				Canasta familiar	

Nota: Los indicadores se elaboraron en base al informe “El método de las necesidades básicas insatisfechas (NBI) y sus aplicaciones en América Latina” (Feres y Mancero, 2001, p.67).

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población.

Los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC.

2.4.2. Muestra.

Los 45 colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018 I.

2.5. Unidad de análisis.

Un colaborador de la empresa Ramsicar SAC.

2.6. Criterios de selección.

2.6.1. Criterios de inclusión.

Se consideró a 40 colaboradores de las diferentes áreas.

2.6.2. Criterios de exclusión.

No se consideró a los gerentes de la empresa y personal de confianza.

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

2.7.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Tabla 2.2

Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumentos	Informante
Remuneración total	Entrevista	Guía de entrevista	Personal de recursos humanos
	Análisis documental	Ficha de análisis	Planillas del personal
Calidad de vida	Encuesta	Cuestionario	Colaboradores de la empresa

2.7.2. Validación del instrumento.

El instrumento fue validado por un juicio de expertos.

- Dr. Moreno Rodríguez, Augusto Ricardo
- Mg. Navarro Santander, Javier Estuardo
- Mg. Arias Pereyra, Guillermo Paris
- Mg. Solano Salazar, Felipe Marcelo
- Mg. Méndez Cobián, Francisco Julio

2.7.3. Confiabilidad del instrumento.

Para hallar la confiabilidad del instrumento se utilizó la técnica de Alfa de Cronbach obteniendo como resultado 0.986.

Tabla 2.3

Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad				
Alfa de Cronbach	Media	Varianza	Desviación	N de elementos
,986	31,5294	90,257	9,50035	40

Nota: En una escala del 0 al 1, el coeficiente de confiabilidad reportado habiendo aplicado la técnica de Alfa de Cronbach es de 0.986, siendo un instrumento altamente confiable.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos se utilizó la técnica de análisis documental con su instrumento la ficha de datos; así mismo también la entrevista al personal encargado del Área de recursos humanos y una encuesta a los colaboradores de la empresa; una vez completado dichos instrumentos se analizarán dichos datos a través de Microsoft Excel y el sistema SPSS para dar respuesta a los objetivos de la investigación.

2.9. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta la veracidad de la información y se realizará la investigación de manera clara y precisa no alterando ningún dato adquirido por la empresa, así mismo cumpliendo con los reglamentos y normas establecidas. La información es de carácter confidencial es por ello que se hizo el cambio de nombre de la empresa para evitar suspicacias, así mismo la identidad de los colaboradores no será expuesta ya que no es parte de la investigación.

RESULTADOS

III. Resultados

3.1. Aspectos generales de la empresa

Ramsicar SAC, es una empresa que se encuentra inscrita en la oficina registral de Chiclayo el 08 enero de 2003, iniciando sus operaciones el 03 de febrero del mismo año, su fundador un empresario de la ciudad de Piura quien emprendió su estrategia de negocio bajo la ecuación perfecta de conocimiento teórico y amplia experiencia en el rubro, actualmente ha expandido su negocio a las ciudades de Piura y Trujillo como un grupo empresarial.

La organización desarrolla las siguientes actividades:

- Compra venta e instalación de repuestos, accesorios, partes, neumáticos y repuestos para autos, vehículos y otros afines generales al negocio.
- Servicios de lavado, abrillantado, perfumado y otros accesorios para autos, vehículos, venta de equipos y/o aparatos de telecomunicaciones.

Principales proveedores

- G W Yichang & cia SA
- Autorex peruana SA
- Auto periquito SRL
- Servicios logísticos diésel SAC
- J.CH comercial SA

Principales clientes

- Mannucci Diesel SAC
- Chimú Agropecuaria SA
- Interamericana norte SAC
- Petróleos del Perú Petroperú SA
- Distribuidora norte Pacasmayo SRL

3.2. Remuneración que perciben los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018

Para proceder con el análisis de la remuneración de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, se empleó el instrumento guía de entrevista con el personal encargado del área de recursos humanos, el cual nos manifestó la situación actual de la empresa, así mismo también se utilizó ficha de análisis documentario a las planillas de la empresa de los meses enero a junio 2018.

Tabla 3.4

Entrevista al personal del área de recursos humanos de la empresa Ramsicar SAC

Ítem	Respuesta	Verificación
¿En la actualidad con cuantos colaboradores cuenta la empresa?	...A la fecha se cuenta con 45 colaboradores...	En el análisis de planillas se observó que efectivamente si cuenta con 45 colaboradores. Anexo 02
¿Todos están en planilla?	...Sí, pero también tenemos personal que son practicantes...	Revisando las planillas se encontró una planilla adicional que contiene el personal fuera de planilla. Anexo 02
¿Qué beneficios sociales tiene los colaboradores de la empresa?	...Los beneficios sociales que tenemos son: Gratificaciones, CTS, Vacaciones, asignación familiar, Essalud de acuerdo al régimen de pequeña empresa...	Analizando las planillas se verifico que cuenta con los beneficios ya mencionados, pero ningún trabajador percibe es el seguro de vida Ley. Anexo 02
¿Todos los colaboradores cumplen 8 horas de trabajo o hacen horas extras?	...El personal antiguo labora 9 horas y media diarias y personal nuevo que recién se contrata este año si labora 8 horas diarias...	Se verifico que efectivamente hay personal que labora más de 8 horas diarias y ese pago adicional se trabaja en el concepto de horas extras. Anexo 02, Anexo 08

Tabla 3.5*Monto de remuneración de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC*

N°	Cargo	F.I	RL	Monto de remuneración por mes					
				Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
1	Almacenero	16.01.2017	P.EM	900.00	900.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00
2	Asistente Contable	01.06.2015	P.EM	1,100.00	1,100.00	1,100.00	1,100.00	1,100.00	1,100.00
3	Asistente de Almacén	22.05.2017	P.EM	850.00	850.00	850.00	930.00	1,100.00	1,100.00
4	Asistente de créditos	02.05.2018	P.EM	0.00	0.00	0.00	0.00	1,257.00	1,257.00
5	Asistente de diseñador	01.02.2018	P.EM	0.00	365.00	365.00	330.00	330.00	330.00
6	Asistente de sistemas	01.06.2015	P.EM	1,100.00	1,100.00	1,100.00	1,100.00	1,100.00	1,100.00
7	Asistente de tapicería	03.01.2017	P.EM	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00
8	Asistente de tapicería	27.11.2017	P.EM	850.00	850.00	850.00	930.00	930.00	950.00
9	Asistente de tesorería	06.11.2009	P.EM	850.00	850.00	850.00	930.00	930.00	930.00
10	Asistente RR.HH	09.10.2007	P.EM	1,250.00	1,250.00	1,250.00	1,250.00	1,250.00	1,250.00
11	Auxiliar Contable	04.09.2016	P.EM	850.00	850.00	850.00	930.00	930.00	930.00
12	Cajera	25.09.2017	P.EM	850.00	850.00	950.00	950.00	950.00	950.00
13	Cajera	03.07.2017	P.EM	850.00	850.00	930.00	930.00	930.00	930.00
14	Diseñador Gráfico	02.05.2017	P.EM	850.00	850.00	850.00	930.00	930.00	930.00
15	Ingeniero Sistemas	19.10.2015	P.EM	0.00	1,500.00	1,500.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00
16	Jefe de Logística	01.04.2003	P.EM	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00
17	Tapicero	01.07.2016	P.EM	1,915.00	1,915.00	1,915.00	1,915.00	1,915.00	1,915.00
18	Tecnico Automotriz	01.03.2014	P.EM	850.00	850.00	850.00	930.00	930.00	930.00
19	Tecnico Automotriz	04.09.2016	P.EM	850.00	850.00	850.00	930.00	930.00	930.00
20	Tecnico Automotriz	16.02.2017	P.EM	850.00	850.00	950.00	950.00	950.00	950.00
21	Tecnico Automotriz	02.10.2017	P.EM	850.00	850.00	950.00	950.00	950.00	950.00
22	Tecnico Automotriz	06.11.2009	P.EM	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00
23	Tecnico Automotriz	15.01.2018	P.EM	850.00	850.00	850.00	930.00	930.00	930.00
24	Tecnico Electricista	09.04.2018	P.EM	0.00	0.00	0.00	651.00	950.00	950.00
25	Tecnico Electronico	01.07.2015	P.EM	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00
26	Tecnico Electronico	04.09.2017	P.EM	900.00	900.00	900.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00
27	Tecnico Mecanico	01.09.2016	P.EM	980.00	980.00	980.00	980.00	980.00	980.00
28	Tecnico Mecanico	02.05.2017	P.EM	1,080.00	1,080.00	1,080.00	1,080.00	1,080.00	1,080.00
29	Tecnico Mecanico	25.01.2011	P.EM	1,315.00	1,315.00	1,315.00	1,315.00	1,315.00	1,315.00
30	Tecnico Mecanico	16.01.2017	P.EM	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,400.00
31	Tesorera	02.03.2015	P.EM	900.00	900.00	950.00	950.00	950.00	950.00
32	Vendedora	04.09.2017	P.EM	850.00	850.00	850.00	930.00	930.00	930.00
33	Vendedora	15.01.2018	P.EM	850.00	850.00	850.00	930.00	930.00	930.00
34	Vendedora	02.05.2018	P.EM	0.00	0.00	0.00	0.00	930.00	930.00
35	Vendedora	04.09.2017	P.EM	850.00	850.00	850.00	930.00	930.00	930.00
36	Vendedora	02.11.2016	P.EM	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00
37	Vendedora	16.10.2015	P.EM	950.00	950.00	950.00	950.00	950.00	950.00
38	Vigilante	04.09.2017	P.EM	850.00	850.00	850.00	930.00	930.00	930.00
39	Vigilante	04.09.2017	P.EM	850.00	850.00	850.00	930.00	930.00	930.00
40	Vigilante	04.09.2017	P.EM	850.00	850.00	850.00	930.00	930.00	930.00
Total				35,140.00	37,005.00	37,535.00	39,671.00	42,327.00	42,447.00

Nota: La gran cantidad de personal percibe la remuneración mínima, el sueldo máximo de un colaborador es 1,915.00 y el mínimo 330.00 que es para los colaboradores que prestan servicios por part time.

Tabla 3.6

Descanso semanal obligatorio de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC

Descanso	fi	hi
Cumplen con el descanso	40	100
No cumplen con el descanso		
Total	40	100

Nota: Información obtenida del registro interno de la empresa.

Tabla 3.7

Asignación familiar de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC

Asignación familiar	fi	hi
Cumplen con la asignación	22	55.00
No cumplen con la asignación	18	45.00
Total	40	100

Nota: Información obtenida de las planillas de la empresa.

Tabla 3.8*Gratificación de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC*

N°	Cargo	F.I	RL	Gratificación					
				Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
1	Almacenero	16.01.2017	P.EM	118.42	118.42	118.42	118.42	118.42	118.42
2	Asistente Contable	01.06.2015	P.EM	131.55	131.55	131.55	131.55	131.55	131.55
3	Asistente de Almacen	22.05.2017	P.EM	113.87	113.87	113.87	113.87	113.87	113.87
4	Asistente de creditos	02.05.2018	P.EM	-	-	-	-	122.63	122.63
5	Asistente de diseñador	01.02.2018	P.EM	-	65.29	65.29	65.29	65.29	65.29
6	Asistente de sistemas	01.06.2015	P.EM	123.21	123.21	123.21	123.21	123.21	123.21
7	Asistente de tapiceria	03.01.2017	P.EM	106.88	106.88	106.88	106.88	106.88	106.88
8	Asistente de tapiceria	27.11.2017	P.EM	99.55	99.55	99.55	99.55	99.55	99.55
9	Asistente de tesoreria	06.11.2009	P.EM	97.97	97.97	97.97	97.97	97.97	97.97
10	Asistente RR.HH	09.10.2007	P.EM	143.37	143.37	143.37	143.37	143.37	143.37
11	Auxiliar Contable	04.09.2016	P.EM	84.48	84.48	84.48	84.48	84.48	84.48
12	Cajera	25.09.2017	P.EM	86.05	86.05	86.05	86.05	86.05	86.05
13	Cajera	03.07.2017	P.EM	97.64	97.64	97.64	97.64	97.64	97.64
14	Diseñador Grafico	02.05.2017	P.EM	84.24	84.24	84.24	84.24	84.24	84.24
15	Ingeniero Sistemas	19.10.2015	P.EM	182.01	182.01	182.01	182.01	182.01	182.01
16	Jefe de Logística	01.04.2003	P.EM	153.76	153.76	153.76	153.76	153.76	153.76
17	Tapicero	01.07.2016	P.EM	91.20	91.20	91.20	91.20	91.20	91.20
18	Tecnico Automotriz	01.03.2014	P.EM	109.05	109.05	109.05	109.05	109.05	109.05
19	Tecnico Automotriz	04.09.2016	P.EM	84.48	84.48	84.48	84.48	84.48	84.48
20	Tecnico Automotriz	16.02.2017	P.EM	118.43	118.43	118.43	118.43	118.43	118.43
21	Tecnico Automotriz	02.10.2017	P.EM	102.75	102.75	102.75	102.75	102.75	102.75
22	Tecnico Automotriz	06.11.2009	P.EM	97.97	97.97	97.97	97.97	97.97	97.97
23	Tecnico Automotriz	15.01.2018	P.EM	164.71	164.71	164.71	164.71	164.71	164.71
24	Tecnico Electricista	09.04.2018	P.EM	-	-	-	63.28	63.28	63.28
25	Tecnico Electronico	01.07.2015	P.EM	148.36	148.36	148.36	148.36	148.36	148.36
26	Tecnico Electronico	04.09.2017	P.EM	57.63	57.63	57.63	57.63	57.63	57.63
27	Tecnico Mecanico	01.09.2016	P.EM	94.43	94.43	94.43	94.43	94.43	94.43
28	Tecnico Mecanico	02.05.2017	P.EM	84.24	84.24	84.24	84.24	84.24	84.24
29	Tecnico Mecanico	25.01.2011	P.EM	85.16	85.16	85.16	85.16	85.16	85.16
30	Tecnico Mecanico	16.01.2017	P.EM	118.42	118.42	118.42	118.42	118.42	118.42
31	Tesorera	02.03.2015	P.EM	118.39	118.39	118.39	118.39	118.39	118.39
32	Vendedora	04.09.2017	P.EM	99.11	99.11	99.11	99.11	99.11	99.11
33	Vendedora	15.01.2018	P.EM	164.71	164.71	164.71	164.71	164.71	164.71
34	Vendedora	02.05.2018	P.EM	-	-	-	-	122.63	122.63
35	Vendedora	04.09.2017	P.EM	108.09	108.09	108.09	108.09	108.09	108.09
36	Vendedora	02.11.2016	P.EM	113.96	113.96	113.96	113.96	113.96	113.96
37	Vendedora	16.10.2015	P.EM	119.93	119.93	119.93	119.93	119.93	119.93
38	Vigilante	04.09.2017	P.EM	87.76	87.76	87.76	87.76	87.76	87.76
39	Vigilante	04.09.2017	P.EM	87.76	87.76	87.76	87.76	87.76	87.76
40	Vigilante	04.09.2017	P.EM	87.76	87.76	87.76	87.76	87.76	87.76
Total				3,967.29	4,032.58	4032.58	4,095.86	4,341.12	4,341.12

Nota: Información obtenida de las planillas de la empresa.

Tabla 3.9*Remuneración variable de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC*

Meses	Total de sobretiempo u horas extras		Participación en utilidades	Bonificaciones u asig. Extr
	P.EM			
	Hrs.	Monto con 25%	P.EM	P.EM
Enero	751.00	3,808.94	No tiene	2,644.92
Febrero	761.50	3,978.56	No tiene	2,590.72
Marzo	724.90	3,787.32	No tiene	2,724.93
Abril	800.00	4,315.59	No tiene	1,701.17
Mayo	863.34	4,621.67	No tiene	1,666.20
Junio	910.71	4,953.01	No tiene	1,478.42
Total		25,465.09		12,806.36

Nota: En la tabla 3.8 se observa que existe cálculo de horas extras todos los meses por el motivo que el personal antiguo que representan a 22 colaboradores labora 9 horas y media diarias, entonces para el pago de su remuneración del mes se considera las horas trabajadas demás en el concepto de horas extras con el incremento del 25% de su remuneración diaria; así mismo podemos verificar que también tienen ingresos en el concepto de bonificación, este monto es variable porque se establece para completar la remuneración total que tiene el trabajador establecido con su empleador, en este grupo hay 18 colaboradores a su vez también se observa que no tienen participación en las utilidades de la empresa.

Tabla 3.10

Remuneración por tiempo no trabajado de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC

Vacaciones			fi	hi
Cumplen	con	las	40	100
vacaciones				
No cumplen con las				
vacaciones				
Total			40	100

Nota: Información obtenida de las planillas de la empresa.

Tabla 3.11

Beneficios de protección de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC

Meses	CTS	Seguro Vida Ley	Prest. Otorgadas por Essalud	Monto de Essalud
	P.EM	P.EM	P.EM	P.EM
Enero	1,805.12	No tiene	SI	4,237.09
Febrero	1,834.82	No tiene	SI	4,270.84
Marzo	1,834.82	No tiene	SI	4,318.78
Abril	1,863.62	No tiene	SI	4,474.33
Mayo	1,975.21	No tiene	SI	4,952.28
Junio	1,975.21	No tiene	SI	5,058.35
Total	11,288.79			27,311.65

Nota: En la Tabla 3.11 se verifica que el seguro vida ley no se les paga a los empleados bajo el régimen de pequeña empresa, sin embargo, si perciben Essalud.

Tabla 3.12

Resumen de escala de valorización para la remuneración de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC

Remuneración	Rango	fi	hi
Alto	De 2000 a mas	1	2.50
Medio	De 1500 a 2000	7	17.50
Bajo superior	De 1200 a 1500	8	20.00
Bajo inferior	De 930 a 1200	23	57.50
Marginal	Menos de 930	1	2.50
Total		40	100.00

Nota: Para establecer los rangos de la remuneración la escala se obtuvo de acuerdo a la investigación titulada “Evaluación del nivel Socioeconómico: presentación de una escala adaptada en una población de Lambayeque” (Vera & Vera, 2013, p.44). Donde un 57.5% tiene una remuneración baja inferior.

3.3. Calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018

Para el análisis en base a la calidad de vida de los colaboradores, se utilizó un cuestionario enfocado en 4 dimensiones: vivienda, servicios básicos, educación básica y capacidad económica.

Tabla 3.13

Vivienda de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC

	Vivienda				
	Tipo de vivienda			Número de personas en el hogar	
	fi	hi		fi	hi
Alquilada	15	37.50	1Persona	4	10.00
Propia	15	37.50	2Personas	21	52.50
De un familiar	10	25.00	3Personas	14	35.00
Otros	-		4Personas	1	2.50
Total	40	100.00		40	100.00

Nota: Se establecieron criterios para identificar si la Vivienda contribuye al bienestar de los colaboradores, teniendo así que el 37.5% de los trabajadores poseen una casa propia, del mismo modo, el 37.5% de estos alquilan una vivienda, el 25% vive en casa de un familiar. Respecto al número de personas que habitan, el 52.5% de las viviendas de la población viven dos personas, en el 35% tres personas y solo el 10% habitan 4 personas.

Tabla 3.14

Nivel de Calidad de Vida en relación a la dimensión de Vivienda de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC

Niveles	Vivienda	
	fi	hi
Alto	5	12.50
Medio	25	62.50
Bajo	10	25.00
Total	40	100.00

Nota: Se estima que los colaboradores en relación al tipo de vivienda, el 62.5% se encuentran un bienestar medio, el 25% en un nivel bajo y el 12.5% en un bienestar alto.

Tabla 3.15

Servicios Básicos de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC

Servicios Básicos								
	Disposición de agua		Centro de atención médica			Alumbrado de la vivienda		
	fi	hi		fi	hi	fi	hi	
Agua Potable	36	90.00	Essalud	29	72.50	Luz eléctrica	40	100.00
Cisterna	4	10.00	Hospital	2	5.00	Lámparas	-	-
			Postas Médicas	2	5.00			
Otros	-	-	Clínicas	2	5.0	Otros	-	-
			Otros	5	12.50			
Total	40	100.00		40	100.00		40	100.00

Nota: Para determinar la evaluación de la dimensión de servicios básicos, se debe tener en cuenta criterios tales como Disposición de agua, la cual se afirma que en la gran mayoría cuenta con agua potable, respecto a la atención médica, gran parte de los colaboradores se atienden en Essalud y en cuanto al alumbrado, todos los colaboradores cuentan con luz eléctrica.

Tabla 3.16

Nivel de Calidad de Vida en relación a la dimensión servicios básicos de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC

Niveles	Servicios Básicos	
	fi	hi
Alto	29	72.50
Medio	9	22.50
Bajo	2	5.00
Total	40	100.00

Nota: De acuerdo a los resultados, la mayoría de los colaboradores posee un nivel de bienestar alto en relación a los servicios básicos con un 72.5%, sin embargo, un 22.5% posee un nivel medio y solo un 5% un nivel bajo.

Tabla 3.17

Educación Básica de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC

Educación básica		
Nivel de instrucción		
	fi	hi
Secundaria	4	10.00
Técnica completa	21	52.50
Técnica incompleta	3	7.50
Universitaria completa	7	17.50
Universitaria incompleta	5	12.50
Post Grado	0	-
Total	40	100.00

Nota: De acuerdo al indicador de la dimensión Educación básica, el cual es el nivel de instrucción, la mayoría de los colaboradores tiene el grado de Técnico completo (52.5%), el 17.5%, posee un grado universitario completo, el 12.5%, universitario incompleto, el 10% alcanzo hasta el nivel secundario y el 7.5% posee el grado de técnico incompleto.

Tabla 3.18

Nivel de calidad de vida en relación a la dimensión educación básica de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC

Niveles	Educación básica	
	fi	hi
Alto	7	17.50
Medio	27	67.5
Bajo	6	15.00
Total	40	100.00

Nota: Los colaboradores en su mayoría se encuentran en un nivel medio de bienestar en relación al grado de instrucción que poseen.

Tabla 3.19

Capacidad económica básica de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC

Capacidad Económica					
	Ahorro		Canasta familiar		
	fi	hi	fi	hi	
SI	10	35%	SI	14	35%
NO	30	75%	NO	26	65%
Total	40	100%	40	100%	

Nota: En la mayoría de los colaboradores no ahorran del sueldo incluyendo la gratificación que se les da lo que representa el 75%, asimismo al 65% de estos no les permite cubrir su canasta familiar.

Tabla 3.20

Nivel de calidad de vida en relación a la dimensión Capacidad Económica de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC

Niveles	Capacidad Económica	
	fi	hi
Alto	12	30.00
Medio	3	7.50
Bajo	25	62.50
Total	40	100.00

Nota: De acuerdo a los resultados, la mayoría de los colaboradores perciben un nivel de bienestar bajo en cuanto a la dimensión de capacidad económica.

3.4. Efecto del cumplimiento de la remuneración total en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018

Tabla 3.21

Nivel de calidad de Vida en los colaboradores en relación al cumplimiento de la remuneración total de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC

Calidad de vida	Remuneración						Total	
	Alta		Media		Baja		fi	hi
	fi	hi	fi	hi	fi	hi		
Alta	4	40.00	0	0.00	0	0.00	6.00	15.00
Medio	6	60.00	8	36.30	0	0.00	12.00	30.00
Baja	0	0.00	14	63.60	8	100.00	22.00	55.00
Total	10	100	22	100	8	100.00	40.00	100.00

Nota: De acuerdo a los resultados se establece la correlación, determinando que, en colaboradores con una remuneración alta, la mayoría (60%), poseen una calidad de vida media, mientras que el 40% percibe una calidad de vida alta. Por otro lado, en colaboradores con una remuneración media, 14 colaboradores (63,60%) posee una calidad de vida en el nivel bajo, mientras que solo el 36,30% perciben una calidad de vida en un nivel medio. Por último, colaboradores que poseen una remuneración baja, perciben en su totalidad (100%) una calidad de vida en un nivel bajo. A manera global, se determina que del total de colaboradores que forman parte de la muestra, el 55% posee una calidad de vida baja, el 30% media y solo el 15% en un nivel alto.

Tabla 3.22

Correlación entre las variables : Remuneración total y calidad de vida.

	Remuneración total	Calidad de vida
Remuneración total	1.000	Tau_b 0.7635
Calidad de vida	Sig. 0.000	1.000

Nota: En la correlación de Pearson, se calculó el coeficiente r de Pearson 0.7635 y se determinó que existe una correlación positiva considerable. (Hernández, Fernández y Baptista, p.312), con un nivel de significancia menor a 0.01, altamente significativa.

3.5. Contrastación de hipótesis

El cumplimiento de la remuneración total tiene efecto positivo en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018.

En relación al marco teórico respecto al tema de investigación que se logró recaudar, a través de instrumentos como el cuestionario aplicado a los colaboradores para determinar su calidad de vida y el análisis documentario de la remuneración percibida a través de las planillas, se determinó una influencia positiva considerable, es decir que cuando mejora la variable independiente, mejora la variable dependiente en un coeficiente de correlación de 76.35%, lo que explica el efecto porcentual de la calidad de vida en relación a la remuneración total.

Así mismo, en la tabla 3.21, en los colaboradores con una remuneración alta, 6 colaboradores (60%), poseen una calidad de vida media, mientras que 4 colaboradores (40%) percibe una calidad de vida alta. Por otro lado, en colaboradores con una remuneración media, 14 colaboradores (63.60%) posee una calidad de vida en el nivel bajo, mientras que solo 8 colaboradores (36.30%) perciben una calidad de vida en un nivel medio. Por último, colaboradores que poseen una remuneración baja, perciben en su totalidad (100%) una calidad de vida en un nivel bajo. A manera global, se determina que del total de colaboradores que forman parte de la muestra, el 55% posee una calidad de vida baja, el 30% media y solo el 15% en un nivel alto, ello pone en evidencia que el factor económico ingresos no es un total determinante en la calidad de vida, si no que esta se puede ver influenciada por problemas sociales que se presenten dentro del contexto donde los colaboradores se desarrollen.

Por lo tanto, la hipótesis se acepta, ya que la influencia además de ser positiva es considerable como se presenta en la tabla 3.22, con una variación porcentual de una sobre la otra de 76.35%.

DISCUSIÓN

3.6. Discusión de resultados

Luego del análisis de resultados, se contrastó la hipótesis de investigación coligiendo que el cumplimiento de la remuneración tiene efecto positivo en 0.7635 en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018. Para ello, a nivel teórico se sistematizaron los antecedentes y teoría revisada, así, se concuerda con Arrieta y Díaz (2016) quien en su investigación “Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia” indican “se puede concluir que calidad de vida laboral describe la preocupación existente en torno al bienestar y la salud de todos los empleados” (p.56). Así pues “para que desempeñen óptimamente sus tareas y obtengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar” (p.56), esto, contrastado con los resultados de la investigación, fortalece la tesis, de que una adecuada remuneración optimizará los niveles de calidad de vida del colaborador.

Asimismo, se contrastaron los aportes de Ron (2015) quien en su investigación “Estudio de la remuneración variable para ventas corporativas de la CNT EP. Y su impacto en la productividad del área comercial, año 2015” concluye que “es importante que las empresas actualicen sus mecanismos de compensación, tal como lo está empezando a realizar la CNT EP” por lo tanto “al incluir dentro de la compensación, un rubro variable en función al desempeño, ya que con esto fomenta en los colaboradores una cultura de trabajo en función al cumplimiento tanto de los objetivos como de resultados” (p.59), por ello, se debe priorizar una política de mejorar la compensación por el trabajo que los colaboradores desempeñan para que de dicho modo puedan encontrarse más satisfechos y mejoren su calidad de vida.

Asu vez también Barriga y Redón (2016) en su investigación “Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016” concluye que “el 68% de familias del nivel socioeconómico C se consideran insatisfechas con la remuneración monetaria percibida actual porque no cubre las necesidades básicas de su hogar, es por eso que un aumento en dicha remuneración mejoraría su nivel de satisfacción laboral y por ende la calidad de vida de sus integrantes” (p.114), esto concuerda con los resultados obtenidos de manera global donde 22

colaboradores (55%) poseen una calidad de vida baja, mientras que 12 colaboradores (30%) una calidad de vida media, y solo 6 colaboradores (15%) una calidad de vida alta, a su vez demuestra la trascendencia que tiene la remuneración percibida por las personas, no solo en la canasta familiar sino también en la percepción de la calidad de vida que tienen y la que aspiran tener, para así también desarrollar lazos de lealtad con sus empleadores.

Además, Bocanegra (2016) en su investigación “El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores agrarios, AGRO FOODS SAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015” donde concluye que “la influencia entre la remuneración y la calidad de vida es positiva considerable, es decir, cuando aumenta la variable independiente la otra variable lo hace de la misma [sic] manera a razón de 0.04 puntos” de tal manera que “según los indica la ecuación de regresión y el efecto, a través del coeficiente de determinación, es de 63.33%, lo que explica la variación porcentual de la variable dependiente calidad de vida en función a la variable independiente cumplimiento de la remuneración total” (p.52). Esto colige que estadísticamente es posible determinar la relación existente entre las variables conforme se ha realizado en la presente investigación.

Por otro lado, dentro del análisis teórico, se puede verificar que existen características atribuibles a una remuneración idónea tales como, su carácter irrenunciable, en tanto que “El trabajador goza de manera irrestricta de los derechos que le asigna la Constitución y La Ley, por estar concebidos dentro de un marco de protección dada su posición naturalmente débil en la relación laboral” (Villazana & Tovalino, 2016, pp.31-32), de esta manera “la remuneración está protegida por el principio de irrenunciabilidad de derechos, que es de orden público. No puede el trabajador dejar de percibirla aun cuando ello pueda obedecer a una decisión propia, tanto menos si proviene de su empleador” (Villazana & Tovalino, 2016, pp.31-32). Además, se tiene el carácter contraprestativo de la remuneración, ya que “La remuneración es la contraprestación que como consecuencia de la labor desplegada por el trabajador, debe el empleador otorgarle. Si se quiere, es la razón de ser de la remuneración” (Villazana & Tovalino, 2016, p.32), es decir “quedan excluidas, por lo tanto, las sumas de dinero otorgadas a título de liberalidad no sujetas al cumplimiento de una condición, o las sumas gratuitas, o las que nada se relacionan con la ejecución propia

de las funciones” (Villazana & Tovalino, 2016, p.32). Esto demuestra que todo ser humano tiene derecho a percibir una remuneración adecuada y proporcional al trabajo que realiza.

Asimismo, se tiene el derecho de libre disposición, esto implica que “El trabajador tiene la potestad exclusiva de decidir el destino que dé a su remuneración, tanto para su salario dinerario como para los bienes que en especie recibe como tal” (Villazana & Tovalino, 2016, p.33), de allí que, los colaboradores emplean dicha remuneración en la obtención de una calidad de vida óptima para ellos y su familia nuclear.

Donde, una adecuada calidad de vida será medida a partir de la satisfacción de las necesidades básicas de acuerdo a los ingresos que percibe cada colaborador. Al respecto, esta categoría se define como “el conjunto de elementos cuya privación define de forma incontrovertible un estado de pobreza. La idea central de esta perspectiva es que las necesidades constituyen un sistema de elementos y relaciones que definen el bienestar” (Omilla, 20018, p.3), tales como “Acceso a una vivienda que asegure un estándar mínimo de habitualidad para el hogar; acceso a servicios básicos que aseguren un nivel sanitario adecuado; acceso a educación básica; capacidad económica para alcanzar niveles mínimos de consumo” (Feres & Mancero, 2001, p.11), esto apoya a sostener en la presente investigación que es sumamente relevante para la obtención de las necesidades básicas de los trabajadores el hecho de que las personas perciban ingresos que le permitan aspirar y concretar el nivel de calidad de vida que deseen.

Así en esta investigación, como primer punto se identificó que 23 colaboradores (57.50%) perciben una remuneración ubicada en la categoría bajo inferior, de acuerdo a la escala de remuneraciones que establecen los autores en la investigación titulada “Evaluación del nivel socioeconómico: presentación de una escala adaptada en una población de Lambayeque” (Vera & Vera, 2013, p.44), por lo tanto la remuneración debe ser suficiente y de carácter equitativo, procurando solventar gastos para el mismo y su familia, el bienestar material y espiritual; además es necesario destacar tanto la remuneración efectuada y de los beneficios sociales del colaborador deben ser prioritarios por sobre cualquier otra obligación que dicho colaborador posea.

Para el análisis de las dimensiones del cumplimiento de la remuneración total, se aplicó fichas de análisis, revisando las planillas de remuneraciones, siendo un total de 45 personas, pero solo se trabajó con 40 personas porque se excluyeron a personal de confianza y gerentes, donde se determinó que la mayoría percibe un sueldo bajo, descansa los domingos y la gratificación que perciben es media remuneración cada seis meses de ir laborando en la empresa, también la asignación familiar que es obligatoria para personas que tienen hijos menores de 18 años, las vacaciones son de 15 días al año, además, la empresa no realiza la participación de utilidades a sus trabajadores, tampoco les paga un seguro de vida Ley y cuenta con personal antiguo que tiene más de 4 años laborado, así mismo también existen trabajadores que no figuran en planilla por ser practicantes, a pesar de estar prohibido y correr el riesgo de ser fiscalizados. Esto concuerda con la investigación de Bocanegra (2016) en su investigación “El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores agrarios, AGRO FOODS SAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015”.

En cuanto a la calidad de vida, se midió por medio del respaldo teórico de la satisfacción de las necesidades básicas, aplicando un cuestionario a los colaboradores de la empresa. Para ello, en lo referido a la dimensión vivienda, se determinó que 25 colaboradores (62.5%) se encuentran un bienestar medio ya que poseen casa propia o alquilada donde viven 2 personas. En relación a la prestación de servicios básicos, 29 colaboradores (72.50%) cuenta con agua potable y luz eléctrica, por lo que poseen un bienestar alto; por otro lado, en la dimensión educación básica 27 colaboradores (67.5%) tiene un nivel de bienestar medio ya que su grado de instrucción es técnica completa.

En el indicador capacidad económica, perciben un nivel de bienestar bajo en cuanto al ahorro del hogar lo que indica que 30 colaboradores (75%) la remuneración que ellos perciben no les permite ahorrar ninguna cantidad, así mismo en un nivel bajo en relación a la canasta familiar porque 26 colaboradores (65%) su remuneración no les permite cubrir sus canastas familiares para adquirir sus alimentos. A manera de resumen el cubrimiento de las necesidades básicas de los trabajadores se ubica en los rangos medio y bajo en su mayoría. Por lo que se confirma con lo investigado por Bocanegra, (2016), en la investigación que se denomina “El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la

calidad de vida de los trabajadores agrarios, AGRO FOODS SAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015” en la que se realizó una investigación de tipo no experimental de corte transversal, en la que se determina que los salarios del área rural son bajos, ello se convierte en un obstáculo para las personas ya que no pueden cubrir necesidades básicas como la alimentación; por ende, los salarios son un factor clave para satisfacer adecuadamente la necesidad de subsistencia, debido a que gracias a su propiedad sinérgica, faculta a las personas el tener acceso a otros satisfactores que se solventen con dinero como lo es la salud, vivienda, educación, entre otros y que son vitales para tener una calidad de vida considerable.

CONCLUSIONES

IV. Conclusiones

- El efecto entre la remuneración y la calidad de vida es directa y significativa, es decir, cuando aumenta la variable independiente la otra variable lo hace de la misma manera, ello cuenta con un coeficiente de correlación de 76.35%.
- La remuneración que perciben los colaboradores está en la escala bajo inferior es decir la mayoría de colaboradores su remuneración es de 930.00 a 1,200.00 soles.
- A manera global, se determina que del total de colaboradores que forman parte de la muestra, 22 colaboradores que representan el 55.00% posee una calidad de vida baja, mientras que 12 colaboradores el 30.00% una calidad de vida media y 6 colaboradores (15%) una calidad de vida alta.
- Se ha propuesto mejorar el departamento de gestión de talento humano, con el fin de realizar una mejor gestión en cuanto a crear un sistema de salarios de acuerdo a las capacidades de los trabajadores a manera de mecanismo motivados para el logro de los objetivos organizacionales.

RECOMENDACIONES

V. Recomendaciones

- Llevar a cabo mecanismos para la eliminación de las barreras sociales y de fiscalizar de manera efectiva la protección de los derechos laborales de la población.
- Remunerar como es debido a cada colaborador de acuerdo a los criterios que utilizan las organizaciones.
- Realizar programas que involucren mejorar la calidad de vida de los colaboradores y que dichos programas sean ejecutados adecuadamente y con la fiscalización pertinente.
- Aplicar la mejora en el departamento de gestión de talento humano asignando a un colaborador que cumpla la función de salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores.

PROPUESTA

VI. Propuesta

Mejora en el área de gestión de talento humano de la empresa Ramsicar SAC.

1. Fundamentación

Después de realizada la presente investigación se determinó que la empresa no cuenta con políticas salariales para establecer la remuneración de cada colaborador de acuerdo al perfil que cada persona mantiene, a su vez el personal no es motivado correctamente para que se desempeñe de manera eficaz y eficientemente, y de esta forma le permita a la empresa cumplir con sus objetivos estratégicos.

Como sabemos todas las organizaciones para posicionarse en el mercado cumplen ciertos objetivos que les permite mejorar su rentabilidad y ser más reconocidos en el sector que desarrollan sus actividades.

De esta manera la empresa necesita mejorar su área de gestión de talento humano, para contar con el personal calificado y comprometido con el desarrollo de sus funciones, así mismo gestionar capacitaciones que beneficien a los colaboradores y esta forma les permita mejorar su calidad de vida.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Mejorar el área de gestión de talento humano dentro de la empresa, que permita beneficio a la empresa como también mejorar la calidad de vida de cada colaborador.

2.2. Objetivos específicos

- Implementar un manual de organización y funciones
- Proponer un sistema de estandarización de sueldos
- Solicitar su cambio de cuentas de CTS a una entidad que tenga mejor tasa.
- Programar capacitaciones al personal de cada área sobre formas de ahorro a largo plazo el cual les permita mejorar su calidad de vida.

3. Manual de organización y funciones (MOF)

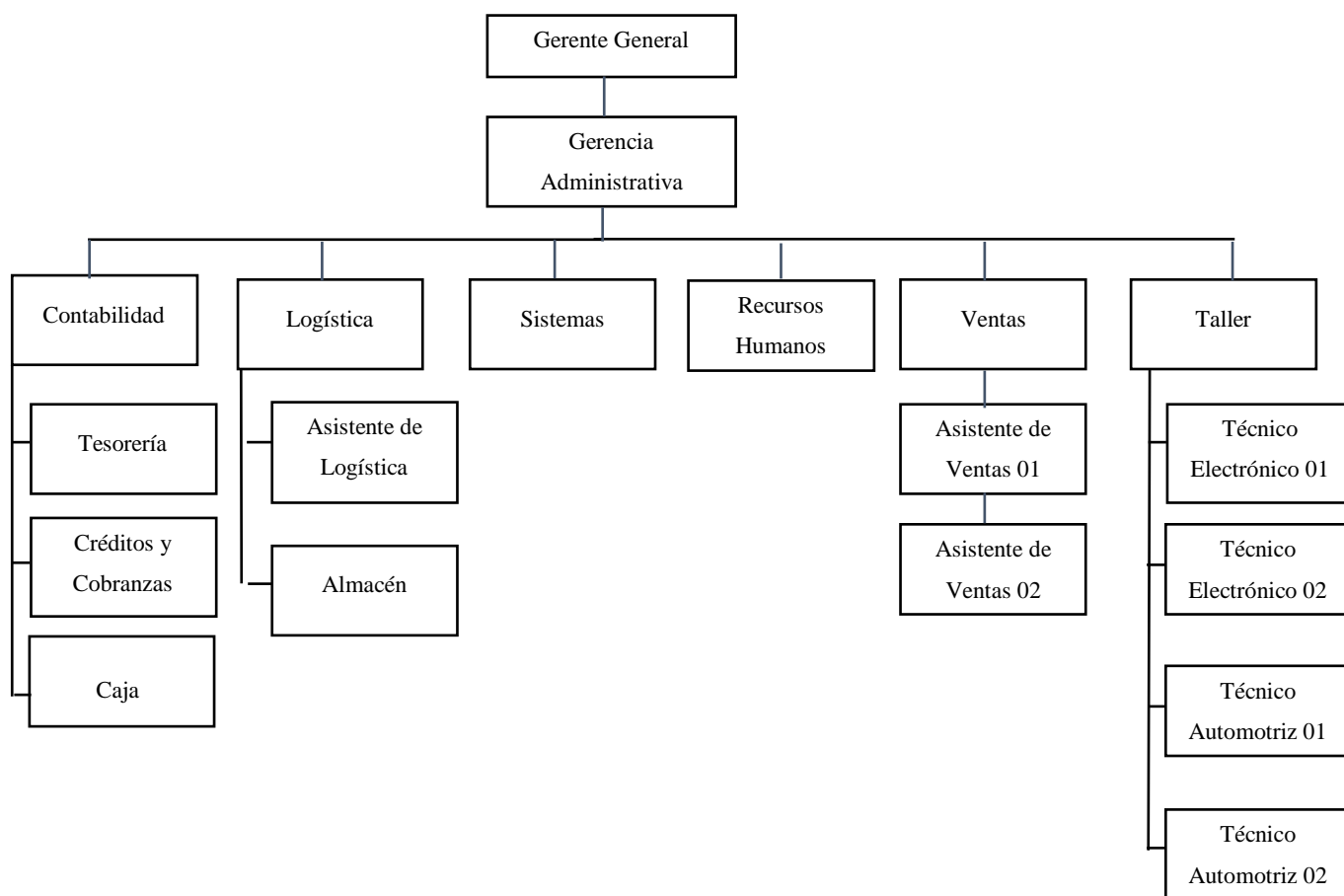
Finalidad. - El manual de organización y funciones pretende describir la forma como se encuentra estructurada la empresa, así mismo las funciones que tiene cada persona dentro de la misma; este servirá de apoyo para todos los colaboradores de la empresa Lamiscar SAC.

Alcance. - Toda la información contenida en el presente manual será presentado al personal de la empresa.

Contenido. - El organigrama y la descripción de las diferentes áreas de la empresa.

Aprobación y comunicación. - El manual de organización y funciones deberá ser aprobado por Gerencia siendo la persona encargada de proceder con la normativa que rige dentro de la empresa.

Organigrama. - La empresa Ramsicar SAC está organizada por 6 áreas.



Descripción de cargos y funciones

I. Nombre del Puesto: GERENCIA GENERAL

1.1. Área: Alta Dirección

1.2. Ciudad: Trujillo

II. Funciones generales: Planear, establecer, administrar y controlar las operaciones y marcha general de la Empresa, con el objetivo de cumplir las metas y políticas determinadas.

III. Supervisa:

- Administrador.
- Jefe de Sistemas.
- Jefe Contabilidad.
- Jefe de Recursos Humanos.
- Jefe de Logística.
- Jefe de Ventas

3.1 Relaciones internas: Todas las áreas

3.2. Relaciones externas: Entidades reguladoras

- Gobiernos locales
- Gobiernos regionales
- Contratistas

IV. Funciones específicas:

- Aprobar y recomendar acciones que deban ser incluidas en el Plan Estratégico de la Compañía.
- Definir las responsabilidades para cada una de las Jefaturas de la empresa.
- Desarrollar, conjuntamente con los responsables de cada área, programas relacionados a la administración y operación de la Empresa.
- Revisar y aprobar los Estados Financieros de la Empresa, con la periodicidad establecida.

I. Nombre del Puesto: GERENCIA ADMINISTRATIVA

1.1. Nivel de decisión: Alta Dirección

1.2. Ciudad: Trujillo

II. Funciones generales: Participar en la proyección, distribución, orientación y control de las operaciones y marcha general de la empresa, de acuerdo a las actividades encomendadas por el Gerente General, cuyo objetivo es cumplir metas y políticas determinadas.

III. Supervisa y reporta:

3.1. Reporta a: Gerencia General

3.2. Supervisa a: Toda las Áreas

3.3. Relaciones internas: Todo el personal

3.4. Relaciones externas:

IV. Funciones específicas:

- Llevar la agenda del Gerente General, de los compromisos y reuniones contempladas en su agenda de trabajo.
- Recibir y atender a los visitantes.
- Verificar la logística necesaria para llevar a cabo las reuniones.
- Preparar y ordenar la información para las reuniones de trabajo.
- Coordinar aspectos de organización y programación de actividades definidas por el Gerente General y Jefaturas.
- Recopilar mensualmente la información que será presentada en el Reunión General.
- Elaborar el pedido de útiles de escritorio.
- Solicitar las tareas de limpieza de las oficinas y Gerencia General.

I. Nombre del Puesto: CONTABILIDAD

1.1. Nivel de decisión: Administrativo

1.2. Ciudad: Trujillo

II. Funciones generales: Supervisa las actividades diarias, del área de Tesorería, créditos y Cobranzas y Caja.

III. Supervisa y reporta:

3.1. Reporta a: Administración

3.2. Supervisa a: Tesorería, Créditos y Cobranzas, Caja

IV. Funciones específicas:

- Revisar y ordenar la documentación contable de la empresa.
- Elaboración y cálculo de impuestos mensuales, con sus respectivas declaraciones.
- Declaración de libros electrónicos.
- Contabilización de ingresos, egresos, compras, ventas, recibo por honorarios, anticipos y caja chica; en el sistema contable CONCAR.
- Elaborar balances mensuales y realizar análisis de cuentas.
- Registro de detracciones, retenciones y percepciones.
- Revisión del trabajo de las áreas de Tesorería, Créditos y Cobranzas y caja.

I. Nombre del Puesto: LOGÍSTICA

1.1. Nivel de decisión: Operativo

1.3. Ciudad: Trujillo

II. Funciones generales: Supervisa las actividades diarias, abastecimiento de productos a almacenes y buscar costos más bajos de productos.

III. Supervisa y reporta:

3.1. Reporta a: Administración

3.2. Supervisa a: Asistente de Logística y Almacén

3.3. Relaciones internas: Área administrativa, Ventas, Área de Servicios

3.4. Relaciones externas: Proveedores y Clientes

IV. Funciones específicas:

- Encargado de la reposición de productos y estoquear el almacén de acuerdo a la rotación que tengan estos.
- Negociar con proveedores indagar y obtener los mejores precios del mercado, trazar mayor tiempo posible para los pagos.
- Verificar la calidad del producto que tenga buen acabado y presentación actualizados y de mayor rotación.
- Prever los requerimientos del cliente hacer seguimiento de los pedidos solicitado por nuestros clientes para entregar en el tiempo pactado.

- Supervisar área de almacén limpieza, orden, ubicación de productos, codificación, stock físico comparados con sistemas, protección de los productos.
- Cotizaciones solicitar cotizaciones a concesionarios de presupuestos originales, preparar cotizaciones de venta a concesionarios en coordinación con Gerencia.
- Ingresar documentos al sistema, orden de compra, guías de remisión, facturas, facturas, transferencia de productos de los almacenes a exhibición a través del sistema.
- Apoyo de funciones del área de almacén suplir las funciones del encargado de almacén.
- Información de productos, informar al área de ventas y técnica de productos que ingresan, características, bondades y novedades.
- Asesoramiento informativo referente a medidas de aros para unidades, medidas de llantas compatibles.
- Coordinar precios de ventas ver márgenes de utilidad de productos en coordinación con Gerencia.
- Velar por mantener productos en buen estado embalaje.
- Ver rotación de productos antiguos coordinar con el área de ventas rotación de productos a precios especiales u ofertas en coordinación con Gerencia.

I. Nombre del Puesto: SISTEMAS

1.1. Nivel de decisión: Administrativo

1.3. Ciudad: Trujillo

II. Funciones generales:

Vela por la adecuada labor de los sistemas de información y de los equipos de cómputo.

III. Supervisa y reporta:

3.1. Reporta a: Administración

3.3. Relaciones internas: Todas las áreas de la empresa

3.4. Relaciones externas: Proveedores del área

IV. Funciones específicas:

- Administrar los sistemas de información, que incluye el desarrollo constante de nuevas opciones y del mantenimiento.

- Diseño implementación y mantenimiento de la Red de cableado estructurado de empresas.
- Supervisar las áreas que realicen el correcto uso de los sistemas ingreso correcto de datos, que la información este ingresada al sistema.
- Capacitar y dar soporte a los usuarios respecto al uso de los sistemas.
- Dar mantenimiento preventivo y correctivo del Hardware (dispositivos de cómputo, redes, etc.)
- Realizar las cotizaciones y compra de equipos y dispositivos de cómputo que requiera las áreas de la empresa.
- Mantener actualizado los inventarios de equipos de cómputo.
- Realizar copias de seguridad de todas las áreas para salvaguardar la información ante hechos fortuitos.
- Responsable del manejo de la base de datos del sistema.
- Recepcionar, analizar y plasmar los requerimientos y observaciones que presenten las áreas con respecto a los sistemas.
- Creación de nuevos sistemas informativos, así como nuevos modulo para áreas específicas para llevar el control de los procesos.
- Realizar manual de usuario y reporte de trabajo.
- Llevar el control de los GPS
- Subir la información de documento electrónico a los servicios Web.

I. Nombre del Puesto: RECURSOS HUMANOS

1.1. Nivel de decisión: Administrativo/Operativo

1.2. Ciudad: Trujillo

1II. Funciones generales:

Administrar y desarrollar el talento humano de la empresa, así como los proyectos de mejora del clima organizacional en Ricar Autoboutique S.A.C.

III. Supervisa y reporta:

3.1. Reporta a: Gerente General

3.2. Relaciones internas: Todo el personal del Ricar Autoboutique S.A.C.

3.3. Relaciones externas: AFP, Ministerio de Trabajo, SUNAFIL, Bancos, -Es salud.

IV. Funciones específicas:

- Coordinar el proceso de Selección del nuevo personal: reclutamiento, evaluación curricular, evaluación de conocimientos, verificación de referencias laborales y personales, verificación de antecedentes. Colocar los avisos publicitarios en las principales bolsas de trabajo o diarios locales.
- Revisar los files de ingreso del nuevo personal.
- Velar por el cumplimiento de las políticas y procedimientos del área de Gestión del Talento Humano.
- Emitir reportes de Gestiones remunerativas; Rotación de personal, Variación de Remuneraciones, Variación de préstamos.
- Elaborar y Revisar el PLAME de remuneraciones.
- Aplicar el Reglamento Interno de Trabajo que servirá como base para mantener un orden establecido.
- Elaborar el proceso de las planillas de pago del personal (Sueldos, Salarios, Vacaciones, Gratificaciones, CTS y Utilidades), revisar los resúmenes antes de su remisión a Gerencia para la aprobación respectiva.
- Representar a la Empresa ante las instituciones respectivas como del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud, ESSALUD etc.
- Formular las políticas de compensación y establecer las bandas salariales.
- Emitir Memorándums y Compromiso del Personal con autorización de la Gerencia General.
- Evaluar las salidas del personal en horarios de trabajo.
- Atender los adelantos de remuneraciones y/o préstamos al personal.
- Emitir reporte mensual de vacaciones a la Gerencia General.
- Comunicar a trabajadores su cese laboral y su pago de liquidación de Beneficios Sociales.
- Atender los requerimientos de procesos judiciales laborales
- Otras funciones asignadas por Gerencia General.

I. Nombre del Puesto: VENTAS

1.1. Nivel de decisión: Operativo

1.2. Ciudad: Trujillo

II. Funciones generales:

- Descubrir las necesidades del cliente, a su vez asesorar sobre los productos y servicios a los usuarios que acudan a la tienda.
- Orienta la venta de los productos más rentables y exclusivos definidos por la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del cliente.
- Solucionar las incidencias de los clientes (servicios técnicos, problemas con su unidad, etc.).
- Vigilar y prevenir posibles malversaciones o hurtos por parte de los clientes.

I. Nombre del Puesto: TALLER

1.1. Nivel de decisión: Operativo

1.2. Ciudad: Trujillo

II. Funciones generales:

- Genera inspecciones a los vehículos que presentan fallas y recomienda las reparaciones pertinentes.
- Escoge los materiales y repuestos que van a ser utilizados en el trabajo, en coordinación con la vendedora.
- Calcula y registra el uso, salida y entrada de los insumos, herramientas, repuestos, lubricantes y aceites utilizados en las unidades.
- Solicita presupuesto de reparación de vehículos.
- Cumple con las políticas en seguridad y salud en trabajo, establecidos por la organización.

2. Estandarización de sueldos

Según diario La República (2018.11.01) menciona “Tres criterios que se toman en cuenta para fijar el sueldo de un trabajador” donde el primero es establecer un rango salarial, segundo describir las funciones del puesto y tercero el equilibrio empresarial.

Tabla 6.15*Tabla para establecer sueldo al personal*

Puesto de trabajo	Asistente contable
Rango salarial	1,200 a 1,500 soles ingreso a planilla con el régimen de pequeña empresa
Funciones del puesto	Describir sus funciones de acuerdo al
Equilibrio empresarial	1 vacante

Nota: Solicitar personal de acuerdo a las necesidades de la empresa.

3. Cambio de cuentas de CTS a una entidad que tenga mejor tasa

El área de recursos humanos debería proporcionar al personal las tasas de interés de las entidades financieras por cuenta de CTS, ya que la mayoría mantiene sus cuentas en el Banco de crédito del Perú, entidad que tiene menor tasa de interés, de esta forma el colaborador pueda solicitar su cambio.

Figura 6.1

Entidad	TREA Mínima S/.	TREA Mínima US\$
CMAC SULLANA	7.5 %	2.1 %
CRAC SIPAN	7.19 %	2 %
CMAC PIURA	7 %	1.75 %
CREDIRAIZ S.A.A	7 %	0.5 %
CMAC PAITA	7 %	2 %
FINANC. PROEMPRESA	7 %	0.25 %
FINANCIERA TFC S A	7 %	1.5 %
FINANCIERA OH S A	7 %	0 %
BANCO RIPLEY	6.5 %	1 %
BANCO CENCOSUD	6.5 %	0 %
CMCP LIMA	5.5 %	0.3 %
CMAC HUANCAYO	5.5 %	1 %
FINANCIERA CONFIANZA	5.5 %	1 %
CREDISCOTIA	5.5 %	1.5 %
FINANC. CREDINKA	5 %	1.2 %
BANCO PICHINCHA	5 %	1.3 %
BANCO GNB	4.25 %	1.8 %
BANBIF	4 %	1 %
CMAC AREQUIPA	4 %	0.1 %
CMAC TRUJILLO	4 %	0.5 %
CITIBANK DEL PERU	3.75 %	1.25 %
MIBANCO	3.75 %	1 %
BANCO FALABELLA	3.5 %	0.5 %
SCOTIABANK PERU	2.1 %	0.75 %
BANCO CONTINENTAL	1.5 %	0.6 %
CMAC DEL SANTA	1.5 %	0.25 %
INTERBANK	1 %	0.5 %
BANCO DE CREDITO	1 %	0.5 %

Figura 1: Tasas de interés de depósito de CTS de las entidades financieras en La Libertad.

**REFERENCIAS
BIBLIOGRAFICAS**

VII. Referencias Bibliográficas

- All. (2018.05.01). Día del trabajo: peruanos trabajan un promedio de 70 horas a la semana. El correo. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/peru/dia-del-trabajo-peruanos-trabajan-70-horas-semana-816542/>
- All. (2014.09.17). Es bajo su sueldo por su desempeño en el trabajo. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/imprensa/sueldo-desempeno-72387>
- Arrieta, S y Díaz, Y. (2016). *Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://digitk.areandina.edu.co/repositorio/bitstream/123456789/667/1/Calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20compensaci%C3%B3n%20salarial%20en%20Colombia.pdf>
- Barriga, A y Redón, A. (2016). *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/1BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf
- Bocanegra, K. (2016). *El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores agrarios, AGRO FOODS SAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/333/bocanegra_fk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casa de Gobierno de Lima. (1997). Decreto N° 003-97. Texto único ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competividad Laboral. Publicado en *Diario Oficial el peruano* del 27 de marzo 1997. Lima.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Recuperado de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- Del Carpio, P. (2018.11.01). Tres criterios que se toman en cuenta para fijar el sueldo de un trabajador. La República. Recuperado de <https://larepublica.pe/amp/economia/814902-tres-criterios-que-se-toman-en-cuenta-para-fijar-el-sueldo-de-un-trabajador>

- Feres, J. y Mancero, X. (2001). *El método de las necesidades básicas insatisfechas (NBI) y sus aplicaciones en América Latina*. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4784/1/1/S0102117_es.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed). México: McGraw-Hill.
- Hidalgo, M y Gallardo, W. (1era.ed). (2013). *Tratamiento de gastos vinculados al personal Enfoque Tributario Laboral*. Lima, Perú: Imprenta Editorial El Búho EIRL.
- Hurtado, J y Arévalo, G. (2015). *Guía principal sobre los Beneficios Sociales*. Recuperado de <http://www.bdo.com.pe/getattachment/0235f26e-4de2-41c9-aa85-6bc39a91e244/attachment.aspx?disposition=attachment>
- More, H. (2017). *Calidad de vida y motivación en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3577/More_VHS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Munera, I. (2016.08.16). Siete de cada 10 trabajadores se sienten mal pagados. El mundo. Recuperado de <http://www.elmundo.es/economia/2016/08/16/57b05a8fca474154468b457c.html>
- Omill, N. (2008). *Necesidades Definiciones y teorías*. Recuperado de https://filo.unt.edu.ar/wp-content/uploads/2017/05/intro_ts_unidad2_necesidades_17.pdf
- Palompa, R. (2002). *Calidad de vida: Conceptos y medidas*, pp-pp. Recuperado de https://www.cepal.org/celade/agenda/2/10592/envejecimientorp1_ppt.pdf
- Ron, A. (2015). *Estudio de la remuneración variable para ventas corporativas de la CNT EP. Y su impacto en la productividad del área comercial, año 2015* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1535/1/TESIS%20MBA%20-%20Adriana%20Alexandra%20Ron%20Torres.pdf>
- Segura, A. (2018.10.23). El sueldo mínimo en el Perú y en otros países de Latinoamérica. La República. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/1197820-el-sueldo-minimo-en-el-peru-y-en-otros-paises-de-latinoamerica>

- Villazana, S y Tovalino, F. (1era.ed). (2016). *Tributación Laboral*. Lima, Perú: Imprenta Editorial El Búho EIRL.
- Vargas, F. (2016). *Propuesta de un modelo de remuneración variable, basado en sistema de evaluación de desempeño por competencias, para el personal de la dirección provincial del consejo de la judicatura del Azuay* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25217/1/tesis.pdf>
- Vera, O. y Vera, F. (2013). Evaluación del nivel socioeconómico: presentación de una escala adaptada en una población de Lambayeque. *Cuerpo médico*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4262712>

ANEXOS

VIII. Anexos

Anexo 01. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

APELLIDOS Y NOMBRES: Dávalos Sagástegui, Judith Lily

ESCUELA: Contabilidad

GRUPO: 16-A

TITULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES / DIMENSIONES E INDICADORES	POBLACIÓN	METODO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ANTECEDENTES
¿Cuál es el efecto del cumplimiento de la remuneración total en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018?	<p>General Determinar cuál es el efecto del cumplimiento de la remuneración total en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE Calidad de vida</p> <p>DIMENSIONES Vivienda Servicios básicos Educación básica Capacidad económica</p> <p>INDICADORES Tipo de vivienda Número de personas en el hogar Disposición de agua Centro de atención médica Alumbrado de la vivienda Nivel de instrucción Ingresos en el hogar. Canasta familiar</p>	Los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC.	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Descriptiva. Porque se describirá toda la información que se pueda recolectar de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC.</p>	<p>TECNICAS Análisis documental Encuesta</p> <p>INTRUMENTOS Ficha de análisis Cuestionario</p>	<p>INTERNACIONALES</p> <p>Arrieta y Díaz (2016) en su investigación “Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia” empleando un método descriptivo.</p> <p>Vargas (2016) en su investigación “Propuesta de un modelo de remuneración variable, basado en sistema de evaluación de desempeño por competencias, para el personal de la dirección provincial del consejo de la judicatura del Azuay” empleando una investigación de tipo descriptiva</p> <p>Ron (2015) en su investigación “Estudio de la remuneración variable para ventas corporativas de la CNT EP. Y su impacto en la productividad del área comercial, año 2015” empleando una investigación de tipo descriptivo y de método inductivo- deductivo.</p>
<p>HIPOTESIS</p> <p>El cumplimiento de la remuneración total tiene efecto positivo en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018.</p>	<p>Específicos</p> <p>Analizar la remuneración que perciben los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018.</p> <p>Determinar la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018.</p> <p>Proponer una mejora en el área de gestión de talento humano de la empresa Ramsicar SAC, 2018.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Remuneración total</p> <p>DIMENSIONES Remuneración fija Remuneración variable Remuneración por tiempo no trabajado Beneficios de protección al colaborador</p> <p>INDICADORES Monto de remuneración Descanso semanal obligatorio Asignación familiar Gratificación Total de sobretiempo u horas extras Participación en utilidades Bonificaciones o asignaciones extraordinarias Días de vacaciones Compensación por tiempo de servicios Seguro de vida Ley Prestaciones otorgadas por Essalud Monto por el seguro de salud</p>	<p>MUESTRA</p> <p>Los 45 colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018 I.</p>	<p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental. Por qué en la investigación no se manipulará ninguna variable, y se trabajará con una sola medición.</p> <p>De acuerdo a la temporalidad:</p> <p>De corte transversal. En esta investigación se analizarán las variables de remuneración total y calidad de vida.</p>	<p>NACIONALES</p> <p>More (2017) en su investigación “Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017” de tipo descriptivo no experimental y de corte transversal.</p> <p>Barriga y Redón (2016) en su investigación “Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016” empleando una investigación descriptivo- correlacional y un diseño no experimental.</p> <p>Bocanegra (2016) en su investigación “El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores agrarios, AGRO FOODS SAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015” empleando una investigación no experimental de corte transversal.</p>	

Anexo 02. Instrumentos

GUIA DE ENTREVISTA

DIRIGO A: Personal de recursos humanos

CARGO: Jefe de recursos humanos

Esta técnica de estudio está dirigida al personal encargado del área de Recursos Humanos de la empresa Ramsicar SAC, esto servirá de apoyo para recolectar la información necesaria para la investigación.

1. ¿En la actualidad con cuántos colaboradores cuenta la empresa?

A la fecha cuenta con 45 colaboradores

2. ¿Todos están en planilla?

Sí, pero también hay practicantes que son del SENATI, ellos desempeñan labores en el área operativa.

3. ¿Qué beneficios sociales tienen los colaboradores de la empresa?

Gratificaciones

Compensación por tiempo de servicios

Vacaciones

Essalud

Asignación familiar

4. ¿Todos los colaboradores cumplen 8 horas de trabajo o hacen horas extras?

El personal antiguo trabaja 9 horas y media de lunes a sábado y personal que se contrata este año 8 horas diarias.

Consentimiento informado

Sr. (a) (ta)

.....
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Judith Lily Dávalos Sagástegui Alumna de la escuela de Contabilidad de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC”, y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de los instrumentos de validación. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informada de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte. Judith Lily Dávalos Sagástegui
ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE CONTABILIDAD
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
Con número de DNI:acepto participar en la investigación “Cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018. De la Señorita Judith Lily Dávalos Sagástegui.
Día:..... /..... /.....

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA

Sexo: F (...) **M:** (...) **Edad:**.....**Estado Civil:** Soltero (a) (...) Casado (a) (....)
Conviviente (...) Divorciado (...) Viudo (a) (...).

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar la investigación académica, por tal motivo le solicitamos responder con sinceridad. Marque con una equis (X) la respuesta que usted considera indicada y a la vez responda las interrogantes, ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial. Es preciso indicar que la información recopilada es únicamente para fines de investigación de la Universidad César Vallejo. Gracias.

Responder a los siguientes ítems:

RESPECTO A SU CAPACIDAD ECONÓMICA

1. ¿Cuál es el monto de su remuneración que percibe? (*Marque con un aspa "X" su respuesta*)

Menos de S/930.00	De S/ 930.00 a S/ 1,200.00	De S/ 1,200.00 a S/ 1,500.00	De S/1,500.00 a S/ 2,000.00	De S/2,000.00 a más
----------------------	-------------------------------	---------------------------------	--------------------------------	------------------------

2. ¿Qué porcentaje de su remuneración destina para? (*Ambos deben sumar 100 %*)

Ahorro _____%

Consumo _____%

3. ¿Considera que su remuneración es suficiente para cubrir su canasta familiar? (*Marque con un aspa "X" su respuesta*)

SI	NO
----	----

4. ¿Considera que su remuneración es equitativa en comparación con su compañero de trabajo que desempeña las mismas funciones? (*Marque con un aspa "X" su respuesta*)

SI	NO
----	----

5. ¿Cuántas personas aportan económicamente en su hogar? (*Marque con un aspa "X" su respuesta*).

1 persona	2 personas	3 personas	4 personas	5 personas a más
-----------	------------	------------	------------	------------------

RESPECTO A SU VIVIENDA

6. El lugar donde vive qué tipo de vivienda es: De ser alquilado indicar el monto de su alquiler. (*Marque con un aspa "X" su respuesta*)

Propio	Alquilado	De un familiar	Otros
--------	-----------	----------------	-------

.....
7. ¿Cuántas personas habitan en su hogar? (*Marque con un aspa "X" su respuesta*)

1 persona	2 personas	3 personas	4 personas	5 personas a más
-----------	------------	------------	------------	------------------

RESPECTO A SUS SERVICIOS BÁSICOS

8. ¿Cuál es el medio de disposición de su agua? (*Marque con un aspa "X" su respuesta*)

Agua potable	Cisterna	Otros
--------------	----------	-------

9. ¿Cuál es el establecimiento de salud que asiste? (*Marque con un aspa "X" su respuesta*)

Essalud	Hospitales	Postas Médicas	Clínicas	Otros
---------	------------	----------------	----------	-------

10. ¿Qué tipo de alumbrado tiene su vivienda? (*Marque con un aspa "X" su respuesta*)

Luz eléctrica	Lámparas recargables	Otros
---------------	----------------------	-------

RESPECTO A LA EDUCACIÓN BÁSICA

11. ¿Cuál es su grado de instrucción? (*Marque con un aspa "X" su respuesta*)

Secundaria	Superior técnica completa	Superior técnica incompleta	Superior universitaria completa	Superior universitaria incompleta	Postgrado
------------	---------------------------	-----------------------------	---------------------------------	-----------------------------------	-----------

Anexo 03.- Fichas de validación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
		Cuestionario para medir la Calidad de vida	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
TÍTULO DEL ESTUDIO: CUMPLIMIENTO DE LA REMUNERACIÓN TOTAL Y SU EFECTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA RAMSICAR SAC, 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Capacidad económica	Ingresos en el hogar	Cuál es el monto de su remuneración que percibe	Menos de S/930.00 De S/ 930.00 a S/ 1,200.00 De S/ 1,200.00 a S/ 1,500.00 De S/1,500.00 a S/ 2,000.00 De S/2,000.00 a más																
			Qué porcentaje de su remuneración destina para	Ahorro Consumo																

			Considera que su remuneración es equitativa en comparación con su compañero de trabajo que desempeña las mismas funciones	Si No																
		Canasta básica	Considera que su remuneración es suficiente para cubrir su canasta familiar	Si No																
			Cuántas personas aportan económicamente en su hogar	1 persona 2 personas 3 personas 4 personas 5 personas A mas																
Calidad de vida	Vivienda	Tipo de vivienda	El lugar donde vive qué tipo de vivienda es.	Propio Alquilado De un familiar Otros																
		Número de personas en el hogar	Cuántas personas habitan en su hogar	1 persona 2 personas 3 personas 4 personas 5 personas A mas																
	Servicios	Disposición de agua	Cuál es el medio de disposición de su agua	Agua potable Cisterna																

			Otros																
	Centro de atención medica	Cuál es el establecimiento de salud que asiste	Essalud Hospitales Postas Médicas Clínicas Otros																
	Alumbrado de la vivienda	Qué tipo de alumbrado tiene su vivienda	Luz Eléctrica Lámparas recargables Otros																
Educación básica	Nivel de instrucción	Cuál es su nivel de instrucción	Secundaria Superior técnica completa Superior técnica incompleta Superior universitaria completa Superior universitaria incompleta Postgrado																

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo / /			
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

OBSERVACIONES

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

FECHA: / /

Firma del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Nauzaro Santander, Javier Estuardo	Director de la Escuela de Contabilidad de la Universidad Cesar Vallejo	Cuestionario para medir la Calidad de vida	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
TÍTULO DEL ESTUDIO: CUMPLIMIENTO DE LA REMUNERACIÓN TOTAL Y SU EFECTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA RAMSICAR SAC, 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Capacidad económica	Ingresos en el hogar	Cuál es el monto de su remuneración que percibe	Menos de S/930.00 De S/ 930.00 a S/ 1,200.00 De S/ 1,200.00 a S/ 1,500.00 De S/1,500.00 a S/ 2,000.00 De S/2,000.00 a más				X				X				X				X
		Qué porcentaje de su remuneración destina para	Ahorro Consumo			X				X				X				X	

			Considera que su remuneración es equitativa en comparación con su compañero de trabajo que desempeña las mismas funciones	Si No			X								X				X
		Canasta básica	Considera que su remuneración es suficiente para cubrir su canasta familiar	Si No				X							X				X
			Cuántas personas aportan económicamente en su hogar	1 persona 2 personas 3 personas 4 personas 5 personas A mas				X							X				X
Calidad de vida	Vivienda	Tipo de vivienda	El lugar donde vive qué tipo de vivienda es.	Propio Alquilado De un familiar Otros			X								X				X
		Número de personas en el hogar	Cuántas personas habitan en su hogar	1 persona 2 personas 3 personas 4 personas 5 personas A mas				X								X			
	Servicios básicos	Disposición de agua	Cuál es el medio de disposición de su agua	Agua potable Cisterna Otros			X								X				X

Educación básica	Centro de atención medica	Cuál es el establecimiento de salud que asiste	Essalud Hospitales Postas Médicas Clínicas Otros							X								X
	Alumbrado de la vivienda	Qué tipo de alumbrado tiene su vivienda	Luz Eléctrica Lámparas recargables Otros			X					X							X
	Nivel de instrucción	Cuál es su nivel de instrucción	Secundaria Superior técnica completa Superior técnica incompleta Superior universitaria completa Superior universitaria incompleta Postgrado								X							X

OPINION DE APLICABILIDAD:
 Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 27/09/2018	17843575	<i>[Firma]</i>	
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono



OBSERVACIONES

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

FECHA: / /

Firma del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Solano Salazar, Felipe Marcelo	Docente en la Universidad César Vallejo	Cuestionario para medir la Calidad de vida	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
TÍTULO DEL ESTUDIO: CUMPLIMIENTO DE LA REMUNERACIÓN TOTAL Y SU EFECTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA RAMSICAR SAC, 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

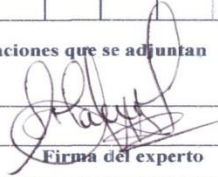
Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Capacidad económica	Ingresos en el hogar	Cuál es el monto de su remuneración que percibe	Menos de S/930.00 De S/ 930.00 a S/ 1,200.00 De S/ 1,200.00 a S/ 1,500.00 De S/1,500.00 a S/ 2,000.00 De S/2,000.00 a más				X												X
		Qué porcentaje de su remuneración destina para	Ahorro Consumo				X												X

			Considera que su remuneración es equitativa en comparación con su compañero de trabajo que desempeña las mismas funciones	Si No			X							X					X
		Canasta básica	Considera que su remuneración es suficiente para cubrir su canasta familiar	Si No				X						X					X
			Cuántas personas aportan económicamente en su hogar	1 persona 2 personas 3 personas 4 personas 5 personas A mas					X					X					X
Calidad de vida	Vivienda	Tipo de vivienda	El lugar donde vive qué tipo de vivienda es.	Propio Alquilado De un familiar Otros				X						X					X
		Número de personas en el hogar	Cuántas personas habitan en su hogar	1 persona 2 personas 3 personas 4 personas 5 personas A mas						X					X				
	Servicios básicos	Disposición de agua	Cuál es el medio de disposición de su agua	Agua potable Cisterna Otros						X					X				

Educación básica	Centro de atención medica	Cuál es el establecimiento de salud que asiste	Essalud Hospitales Postas Médicas Clínicas Otros				X							X							X	
	Alumbrado de la vivienda	Qué tipo de alumbrado tiene su vivienda	Luz Eléctrica Lámparas recargables Otros				X							X							X	X
	Nivel de instrucción	Cuál es su nivel de instrucción	Secundaria Superior técnica completa Superior técnica incompleta Superior universitaria completa Superior universitaria incompleta Postgrado											X							X	X

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 27/09/18	18874816		
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

Felipe Marcelo Solano Salazar
Contador Público Colegiado
MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

OBSERVACIONES

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

FECHA: / /

Firma del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mendez Cobian, Francisco Julio	Docente en la Universidad César Vallejo	Cuestionario para medir la Calidad de vida	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
TÍTULO DEL ESTUDIO: CUMPLIMIENTO DE LA REMUNERACIÓN TOTAL Y SU EFECTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA RAMSICAR SAC, 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

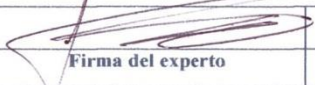
Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dim ensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Capacidad económica	Ingresos en el hogar	Cuál es el monto de su remuneración que percibe	Menos de S/930.00																
				De S/ 930.00 a S/ 1,200.00																
				De S/ 1,200.00 a S/ 1,500.00				X												
				De S/1,500.00 a S/ 2,000.00																
				De S/2,000.00 a más																
			Qué porcentaje de su remuneración destina para	Ahorro																
				Consumo				X												X

			Considera que su remuneración es equitativa en comparación con su compañero de trabajo que desempeña las mismas funciones	Si No					X			X					X			X
		Canasta básica	Considera que su remuneración es suficiente para cubrir su canasta familiar	Si No					X			X					X			X
			Cuántas personas aportan económicamente en su hogar	1 persona 2 personas 3 personas 4 personas 5 personas A mas					X			X					X			X
Calidad de vida	Vivienda	Tipo de vivienda	El lugar donde vive qué tipo de vivienda es.	Propio Alquilado De un familiar Otros					X			X					X			X
		Número de personas en el hogar	Cuántas personas habitan en su hogar	1 persona 2 personas 3 personas 4 personas 5 personas A mas						X			X					X		
	Servicios básicos	Disposición de agua	Cuál es el medio de disposición de su agua	Agua potable Cisterna Otros					X			X					X			X

Educación básica	Centro de atención medica	Cuál es el establecimiento de salud que asiste	Essalud																		
			Hospitales																		
			Postas Médicas				X				X							X			X
	Alumbrado de la vivienda	Qué tipo de alumbrado tiene su vivienda	Luz Eléctrica																		
			Lámparas recargables				X			X										X	X
			Otros																		
	Nivel de instrucción	Cuál es su nivel de instrucción	Secundaria																		
			Superior técnica completa																		
			Superior técnica incompleta				X			X										X	X
			Superior universitaria completa																		
			Superior universitaria incompleta																		
			Postgrado																		

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 02/01/2018	4128227		
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

OBSERVACIONES

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

FECHA: / /

Firma del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Moreno Rodríguez, Augusto Ricardo	Docente en la Universidad Cesar Vallejo	Cuestionario para medir la Calidad de vida	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
TÍTULO DEL ESTUDIO: CUMPLIMIENTO DE LA REMUNERACIÓN TOTAL Y SU EFECTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA RAMSICAR SAC, 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Dim ensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Capacidad económica	Ingresos en el hogar	Cuál es el monto de su remuneración que percibe	Menos de S/930.00 De S/ 930.00 a S/ 1,200.00 De S/ 1,200.00 a S/ 1,500.00 De S/1,500.00 a S/ 2,000.00 De S/2,000.00 a más				X				X				X				X
		Qué porcentaje de su remuneración destina para	Ahorro Consumo				X				X				X				X

			Considera que su remuneración es equitativa en comparación con su compañero de trabajo que desempeña las mismas funciones	Si No			X			X				X			X
		Canasta básica	Considera que su remuneración es suficiente para cubrir su canasta familiar	Si No			X			X				X			X
			Cuántas personas aportan económicamente en su hogar	1 persona 2 personas 3 personas 4 personas 5 personas A mas			X			X				X			X
Calidad de vida	Vivienda	Tipo de vivienda	El lugar donde vive qué tipo de vivienda es.	Propio Alquilado De un familiar Otros			X			X				X			X
		Número de personas en el hogar	Cuántas personas habitan en su hogar	1 persona 2 personas 3 personas 4 personas 5 personas A mas				X			X				X		
	Servicios básicos	Disposición de agua	Cuál es el medio de disposición de su agua	Agua potable Cisterna Otros			X			X				X			X

OBSERVACIONES

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

FECHA: / /


Firma del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Arias Pereyra, Guillermo Paris	Docente en la Universidad César Vallejo	Cuestionario para medir la Calidad de vida	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
TÍTULO DEL ESTUDIO: CUMPLIMIENTO DE LA REMUNERACIÓN TOTAL Y SU EFECTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA RAMSICAR SAC, 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Capacidad económica	Ingresos en el hogar	Cuál es el monto de su remuneración que percibe	Menos de S/930.00																
				De S/ 930.00 a S/ 1,200.00																
				De S/ 1,200.00 a S/ 1,500.00				X				X					X			X
				De S/1,500.00 a S/ 2,000.00																
				De S/2,000.00 a más																
			Qué porcentaje de su remuneración destina para	Ahorro																
				Consumo				X				X					X			X

			Considera que su remuneración es equitativa en comparación con su compañero de trabajo que desempeña las mismas funciones	Si No				X						X						X
		Canasta básica	Considera que su remuneración es suficiente para cubrir su canasta familiar	Si No				X				X			X					X
			Cuántas personas aportan económicamente en su hogar	1 persona 2 personas 3 personas 4 personas 5 personas A mas				X				X			X					X
Calidad de vida	Vivienda	Tipo de vivienda	El lugar donde vive qué tipo de vivienda es.	Propio Alquilado De un familiar Otros				X				X			X					X
		Número de personas en el hogar	Cuántas personas habitan en su hogar	1 persona 2 personas 3 personas 4 personas 5 personas A mas				X				X			X					X
	Servicios básicos	Disposición de agua	Cuál es el medio de disposición de su agua	Agua potable Cisterna Otros				X				X			X					X

Educación básica	Centro de atención medica	Cuál es el establecimiento de salud que asiste	Essalud Hospitales Postas Médicas Clínicas Otros					X								X					X	
	Alumbrado de la vivienda	Qué tipo de alumbrado tiene su vivienda	Luz Eléctrica Lámparas recargables Otros				X						X				X					X
	Nivel de instrucción	Cuál es su nivel de instrucción	Secundaria Superior técnica completa Superior técnica incompleta Superior universitaria completa Superior universitaria incompleta Postgrado																			

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 28/09/2018	18092301		999790982
Lugar y fecha	DNI. N°	C.P.C. <i>Silvia B. Balleza</i> Firma del experto MAT. N° 02-5094	Teléfono

OBSERVACIONES

1. *Reusar la PCR 19*

2. _____

3. _____

4. _____

FECHA: / /

Firma del experto

Anexo 04.- Gráficos de Calidad de vida

Gráfico 7.1

Personas que habitan en la vivienda.

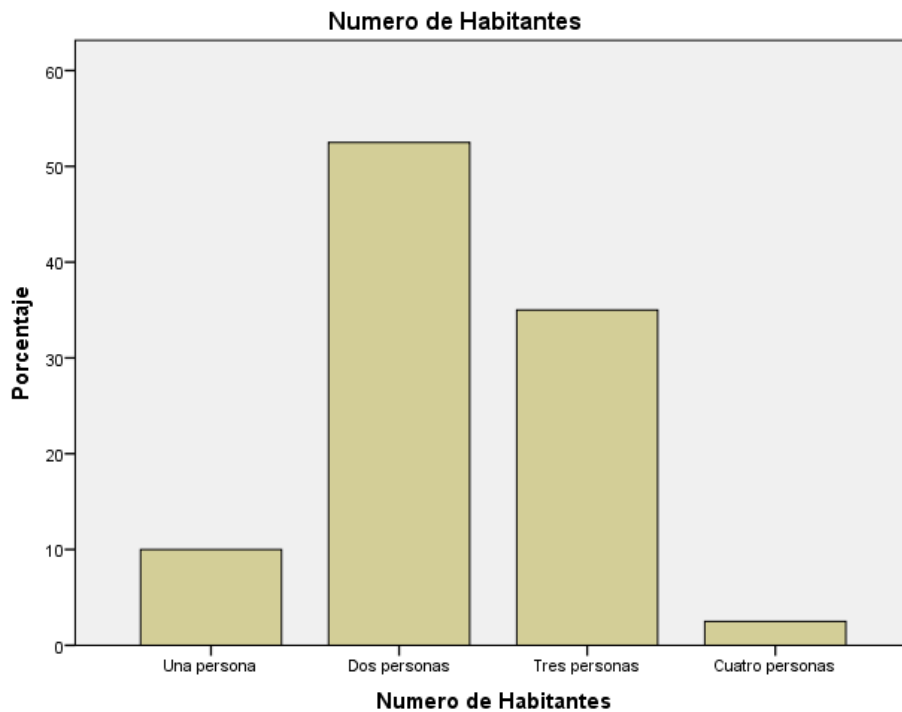


Gráfico 7.2.

Tipos de vivienda.

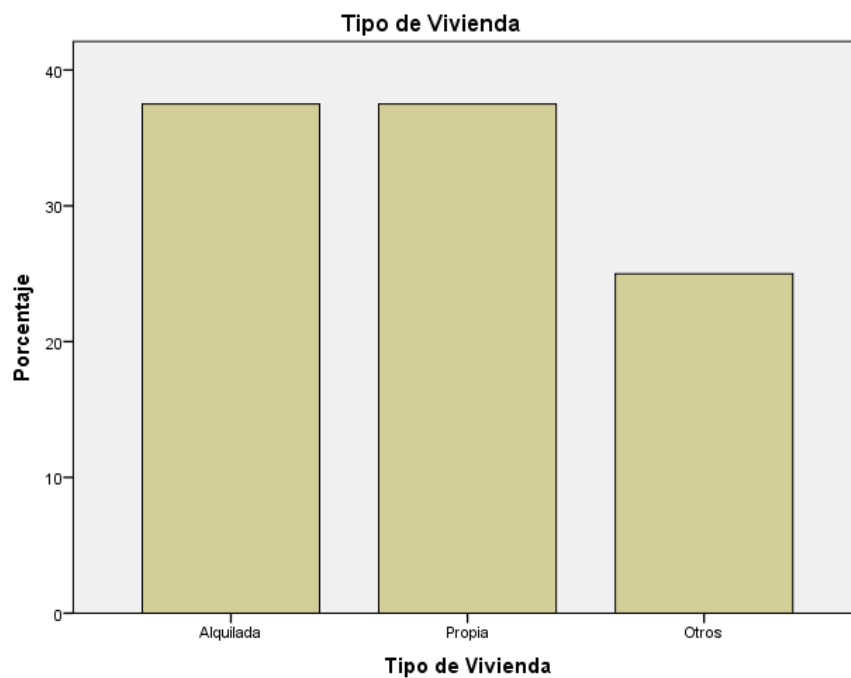


Gráfico 7.3.

Nivel de Calidad de Vida en relación a la dimensión de Vivienda

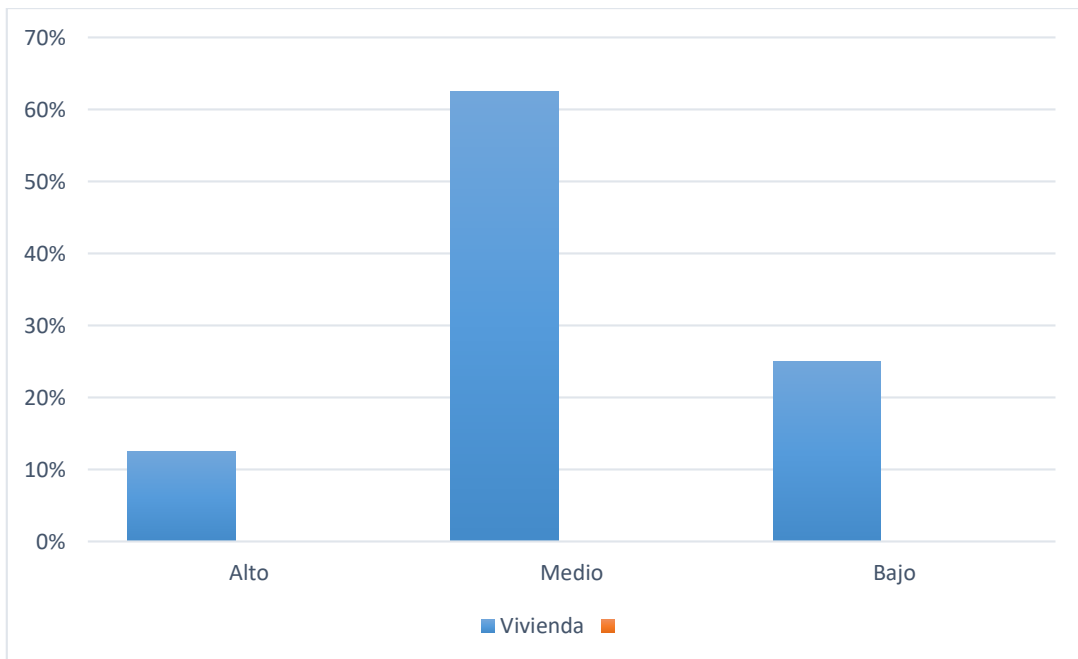


Gráfico 7.4

Disponición de agua

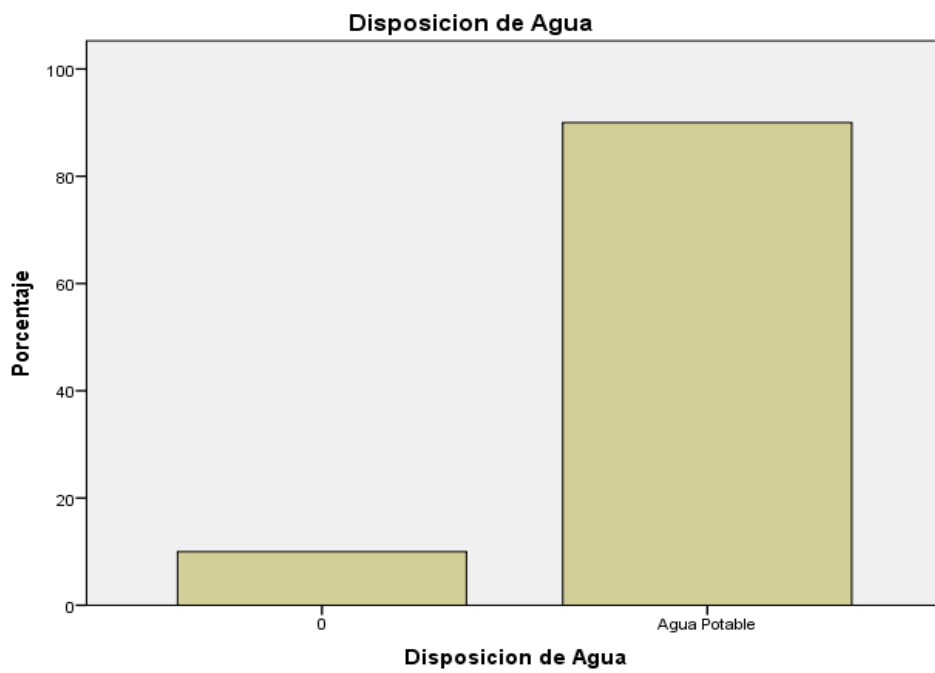


Gráfico 7.5

Centro de atención médica



Gráfico 7.6

Alumbrado de la vivienda



Gráfico 7.7

Nivel de Calidad de Vida en relación a la dimensión de servicios básicos

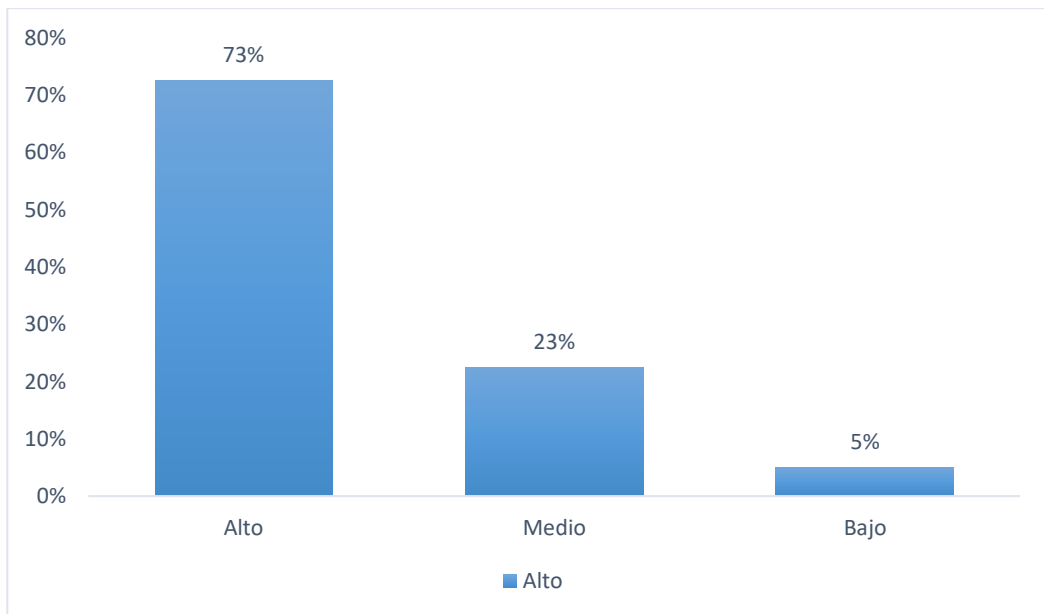


Gráfico 7.8

Nivel de Instrucción

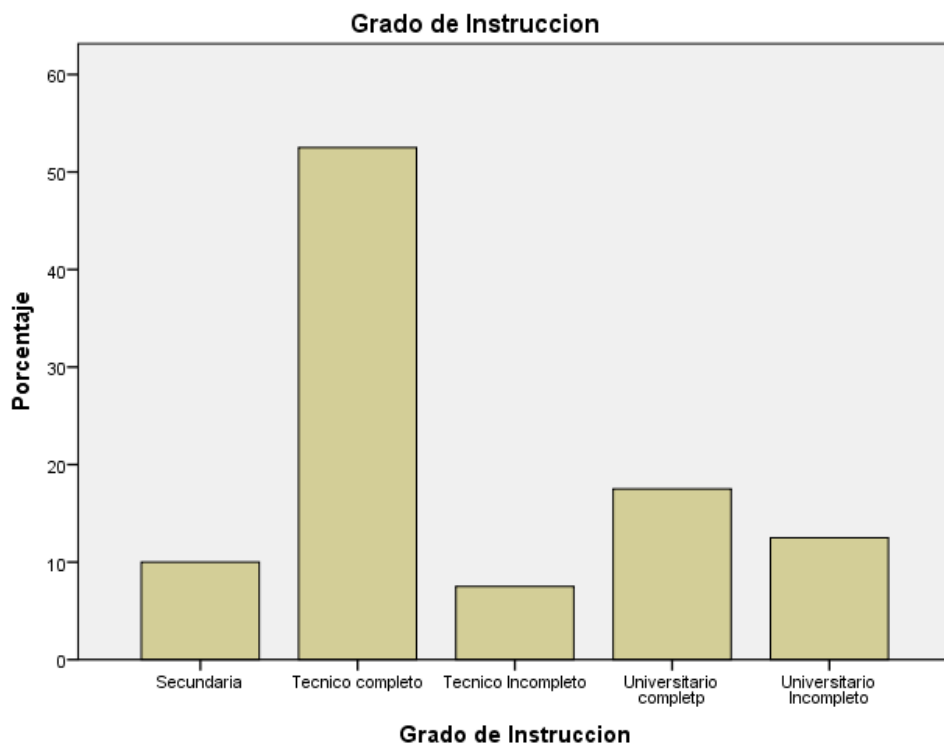


Gráfico 7.9

Nivel de Calidad de Vida en relación a la dimensión Educación Básica

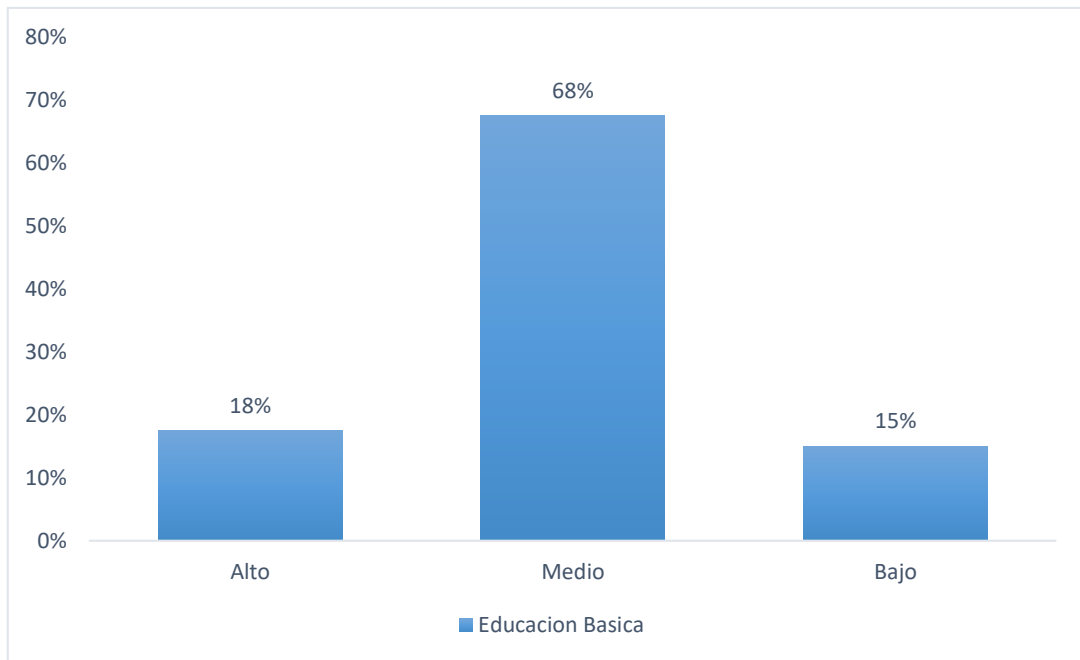


Gráfico 7.10

Capacidad de Ahorro

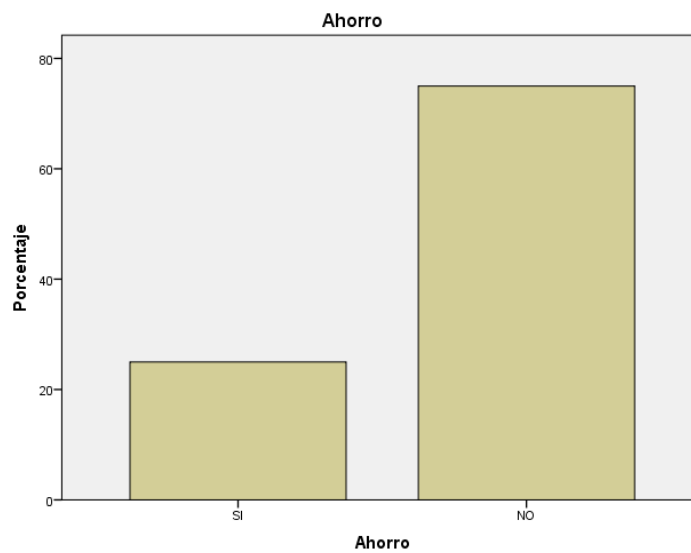


Gráfico 7.11

Remuneración que cubre la canasta Familiar

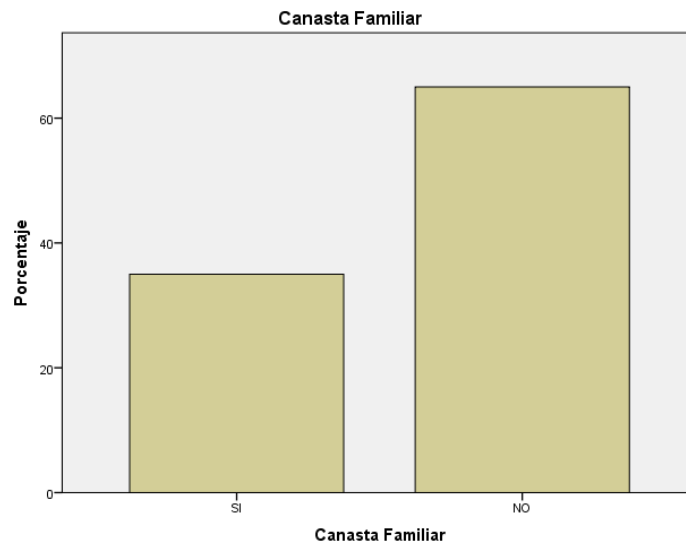
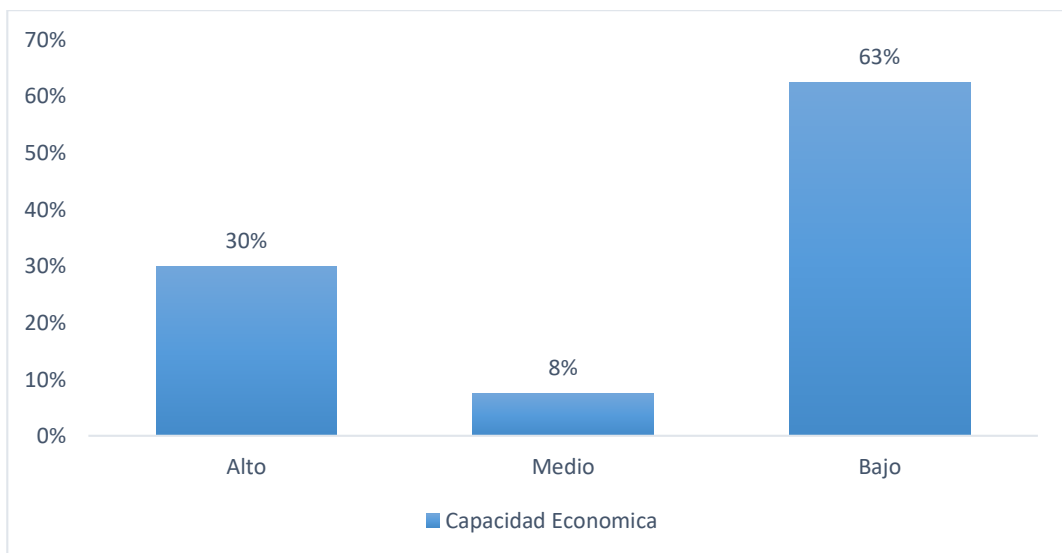


Gráfico 7.12

Nivel de Calidad de Vida en relación a la dimensión Capacidad Económica



Anexo 05.- Aplicación de cuestionario, a los colaboradores de la empresa



Anexo 06.-Horas extras percibidas por los colaboradores

Cargo	F.I	RL	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO	
			HE	MONTO	HE	MONTO	HE	MONTO	HE	MONTO	HE	MONTO	HE	MONTO
Almacenero	16.01.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Asistente Contable	01.06.2015	P.EM	33.50	191.93	35.00	200.52	25.50	146.09	36.00	206.25	38.65	221.43	36.00	206.25
Asistente de Almacen	22.05.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Asistente de creditos	02.05.2018	P.EM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Asistente de diseñador	01.02.2018	P.EM	37.50	166.02	37.50	166.02	37.50	166.02	37.50	181.64	27.77	159.10	17.50	100.26
Asistente de sistemas	01.06.2015	P.EM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Asistente de tapiceria	03.01.2017	P.EM	35.00	200.52	35.00	200.52	35.00	200.52	30.00	171.88	35.48	203.27	32.60	186.77
Asistente de tapiceria	27.11.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Asistente de tesoreria	06.11.2009	P.EM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Asistente RR.HH	09.10.2007	P.EM	36.00	159.38	15.00	166.02	37.50	185.55	34.50	170.70	37.50	185.55	37.50	181.64
Auxiliar Contable	04.09.2016	P.EM	37.50	166.02	36.00	159.38	36.00	159.38	36.00	174.38	37.50	181.64	36.00	178.13
Cajera	25.09.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cajera	03.07.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diseñador Grafico	02.05.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingeniero Sistemas	19.10.2015	P.EM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jefe de Logística	01.04.2003	P.EM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tapicero	01.07.2016	P.EM	36.00	175.31	36.00	175.31	12.00	58.44	36.00	191.81	39.00	188.91	36.00	174.38
Tecnico Automotriz	01.03.2014	P.EM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tecnico Automotriz	04.09.2016	P.EM	-	-	-	-	-	-	5.00	24.22	28.00	183.75	50.00	328.13
Tecnico Automotriz	16.02.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-	5.00	24.22	39.00	188.91	36.75	178.01
Tecnico Automotriz	02.10.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tecnico Automotriz	06.11.2009	P.EM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tecnico Automotriz	15.01.2018	P.EM	37.50	182.62	34.50	168.01	34.50	168.01	34.50	183.82	37.50	199.80	35.25	187.82
Tecnico Electricista	09.04.2018	P.EM	37.50	166.02	39.00	166.02	35.50	175.65	34.50	170.70	38.25	189.26	36.75	181.84
Tecnico Electronico	01.07.2015	P.EM	34.50	152.73	36.00	159.38	36.00	178.13	34.50	170.70	29.88	147.84	36.75	181.84
Tecnico Electronico	04.09.2017	P.EM	27.00	137.81	37.50	191.41	31.50	160.78	30.00	153.13	0.97	4.95	21.53	109.89
Tecnico Mecanico	01.09.2016	P.EM	36.00	240.94	16.50	103.13	37.50	250.98	34.50	232.34	33.95	228.63	36.75	247.49
Tecnico Mecanico	02.05.2017	P.EM	12.00	92.81	34.50	266.84	31.50	243.63	30.00	233.28	17.87	138.96	33.75	262.44
Tecnico Mecanico	25.01.2011	P.EM	21.00	92.93	36.00	159.30	36.00	159.30	36.00	174.38	34.22	165.75	36.00	174.38
Tecnico Mecanico	16.01.2017	P.EM	41.50	302.60	40.00	291.67	40.00	291.67	37.50	275.00	33.52	245.81	37.50	275.00
Tesorera	02.03.2015	P.EM	-	-	-	-	-	-	22.50	108.98	33.22	160.91	36.00	178.13
Vendedora	04.09.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-	-	-	39.00	192.97	34.50	167.11
Vendedora	15.01.2018	P.EM	36.50	171.09	36.50	171.09	36.50	171.09	37.50	195.31	39.00	203.13	30.71	159.95
Vendedora	02.05.2018	P.EM	36.50	161.59	36.50	161.59	36.50	161.59	37.50	181.64	39.00	188.91	36.00	174.38
Vendedora	04.09.2017	P.EM	34.00	165.57	34.00	165.57	34.00	165.57	36.00	191.81	36.08	192.24	32.47	173.00
Vendedora	02.11.2016	P.EM	36.50	161.59	36.50	161.59	36.50	161.59	36.00	174.38	37.10	179.70	37.50	181.64
Vendedora	16.10.2015	P.EM	36.00	175.31	36.00	175.31	36.00	175.31	36.00	191.81	38.25	203.80	36.00	191.81
Vigilante	04.09.2017	P.EM	37.50	211.91	38.50	217.57	24.00	135.63	36.00	204.94	16.15	91.94	37.50	213.48
Vigilante	04.09.2017	P.EM	37.50	166.02	36.00	159.38	16.40	79.44	36.00	174.38	37.48	181.54	37.40	181.16
Vigilante	04.09.2017	P.EM	34.00	168.23	39.00	192.97	39.00	192.97	36.00	178.13	39.00	192.97	36.00	178.13
Totales			751.00	3,808.94	761.50	3,978.56	724.90	3,787.32	805.00	4,339.81	863.34	4,621.67	910.71	4,953.01

Anexo 07.-Bonificaciones percibidas por los colaboradores

Cargo	F.I	RL	ENERO MONTO	FEBRERO MONTO	MARZO MONTO	ABRIL MONTO	MAYO MONTO	JUNIO MONTO
Almacenero	16.01.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-
Asistente Contable	01.06.2015	P.EM	200.00	200.00	148.00	185.20	185.20	171.10
Asistente de Almacen	22.05.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-
Asistente de creditos	02.05.2018	P.EM	-	-	-	-	-	-
Asistente de diseñador	01.02.2018	P.EM	84.00	84.00	84.00	85.20	85.20	71.87
Asistente de sistemas	01.06.2015	P.EM	-	-	-	-	-	-
Asistente de tapiceria	03.01.2017	P.EM	100.00	100.00	100.00	64.50	64.50	56.07
Asistente de tapiceria	27.11.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-
Asistente de tesoreria	06.11.2009	P.EM	-	-	-	-	-	-
Asistente RR.HH	09.10.2007	P.EM	184.00	184.00	64.50	-	-	-
Auxiliar Contable	04.09.2016	P.EM	84.00	91.00	90.15	-	-	-
Cajera	25.09.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-
Cajera	03.07.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-
Diseñador Grafico	02.05.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-
Ingeniero Sistemas	19.10.2015	P.EM	-	-	-	-	-	-
Jefe de Logística	01.04.2003	P.EM	-	-	-	-	-	-
Tapicero	01.07.2016	P.EM	-	-	-	-	-	-
Tecnico Automotriz	01.03.2014	P.EM	-	-	-	-	-	-
Tecnico Automotriz	04.09.2016	P.EM	-	-	-	-	-	-
Tecnico Automotriz	16.02.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-
Tecnico Automotriz	02.10.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-
Tecnico Automotriz	06.11.2009	P.EM	189.92	189.92	89.90	72.00	72.00	36.00
Tecnico Automotriz	15.01.2018	P.EM	156.00	150.80	150.80	57.20	57.20	47.50
Tecnico Electricista	09.04.2018	P.EM	284.00	284.00	176.00	164.50	164.50	155.37
Tecnico Electronico	01.07.2015	P.EM	84.00	91.00	172.20	71.92	64.50	57.03
Tecnico Electronico	04.09.2017	P.EM	29.00	-	60.00	28.59	28.60	20.65
Tecnico Mecanico	01.09.2016	P.EM	170.00	97.00	165.00	174.66	154.50	142.58
Tecnico Mecanico	02.05.2017	P.EM	-	-	-	65.40	65.40	49.50
Tecnico Mecanico	25.01.2011	P.EM	-	-	183.38	-	-	-
Tecnico Mecanico	16.01.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-
Tesorera	02.03.2015	P.EM	200.00	200.00	122.00	217.00	217.00	206.00
Vendedora	04.09.2017	P.EM	-	-	-	-	-	-
Vendedora	15.01.2018	P.EM	-	-	-	-	-	-
Vendedora	02.05.2018	P.EM	325.00	329.00	329.00	88.40	88.40	76.53
Vendedora	04.09.2017	P.EM	-	-	200.00	204.70	204.70	187.15
Vendedora	02.11.2016	P.EM	100.00	100.00	100.00	-	-	-
Vendedora	16.10.2015	P.EM	100.00	100.00	100.00	-	-	-
Vigilante	04.09.2017	P.EM	100.00	100.00	100.00	-	-	-
Vigilante	04.09.2017	P.EM	90.00	90.00	90.00	-	-	-
Vigilante	04.09.2017	P.EM	165.00	200.00	200.00	221.90	214.50	201.07
Totales			2,644.92	2,590.72	2,724.93	1,701.17	1,666.20	1,478.42

Anexo 08.-Compensación por tiempo de servicios percibidas por los colaboradores

N°	Cargo	F.I	RL	Monto de remuneración por mes					
				Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
1	Almacenero	16.01.2017	P.EM	53.88	53.88	53.88	53.88	53.88	53.88
2	Asistente Contable	01.06.2015	P.EM	59.86	59.86	59.86	59.86	59.86	59.86
3	Asistente de Almacen	22.05.2017	P.EM	51.81	51.81	51.81	51.81	51.81	51.81
4	Asistente de creditos	02.05.2018	P.EM	-	-	-	-	55.80	55.80
5	Asistente de diseñador	01.02.2018	P.EM	-	29.71	29.71	29.71	29.71	29.71
6	Asistente de sistemas	01.06.2015	P.EM	56.06	56.06	56.06	56.06	56.06	56.06
7	Asistente de tapiceria	03.01.2017	P.EM	48.63	48.63	48.63	48.63	48.63	48.63
8	Asistente de tapiceria	27.11.2017	P.EM	45.30	45.30	45.30	45.30	45.30	45.30
9	Asistente de tesoreria	06.11.2009	P.EM	44.58	44.58	44.58	44.58	44.58	44.58
10	Asistente RR.HH	09.10.2007	P.EM	65.23	65.23	65.23	65.23	65.23	65.23
11	Auxiliar Contable	04.09.2016	P.EM	38.44	38.44	38.44	38.44	38.44	38.44
12	Cajera	25.09.2017	P.EM	39.15	39.15	39.15	39.15	39.15	39.15
13	Cajera	03.07.2017	P.EM	44.43	44.43	44.43	44.43	44.43	44.43
14	Diseñador Grafico	02.05.2017	P.EM	38.33	38.33	38.33	38.33	38.33	38.33
15	Ingeniero Sistemas	19.10.2015	P.EM	82.81	82.81	82.81	82.81	82.81	82.81
16	Jefe de Logística	01.04.2003	P.EM	69.96	69.96	69.96	69.96	69.96	69.96
17	Tapicero	01.07.2016	P.EM	41.49	41.49	41.49	41.49	41.49	41.49
18	Tecnico Automotriz	01.03.2014	P.EM	49.62	49.62	49.62	49.62	49.62	49.62
19	Tecnico Automotriz	04.09.2016	P.EM	38.44	38.44	38.44	38.44	38.44	38.44
20	Tecnico Automotriz	16.02.2017	P.EM	53.88	53.89	53.88	53.89	53.88	53.88
21	Tecnico Automotriz	02.10.2017	P.EM	46.75	46.75	46.75	46.75	46.75	46.75
22	Tecnico Automotriz	06.11.2009	P.EM	44.58	44.58	44.58	44.58	44.58	44.58
23	Tecnico Automotriz	15.01.2018	P.EM	74.94	74.94	74.94	74.94	74.94	74.94
24	Tecnico Electricista	09.04.2018	P.EM	-	-	-	28.79	28.79	28.79
25	Tecnico Electronico	01.07.2015	P.EM	67.50	67.50	67.50	67.50	67.50	67.50
26	Tecnico Electronico	04.09.2017	P.EM	26.22	26.22	26.22	26.22	26.22	26.22
27	Tecnico Mecanico	01.09.2016	P.EM	42.97	42.97	42.97	42.97	42.97	42.97
28	Tecnico Mecanico	02.05.2017	P.EM	38.33	38.33	38.33	38.33	38.33	38.33
29	Tecnico Mecanico	25.01.2011	P.EM	38.75	38.75	38.75	38.75	38.75	38.75
30	Tecnico Mecanico	16.01.2017	P.EM	53.88	53.88	53.88	53.88	53.88	53.88
31	Tesorera	02.03.2015	P.EM	53.87	53.87	53.87	53.87	53.87	53.87
32	Vendedora	04.09.2017	P.EM	45.10	45.10	45.10	45.10	45.10	45.10
33	Vendedora	15.01.2018	P.EM	74.94	74.94	74.94	74.94	74.94	74.94
34	Vendedora	02.05.2018	P.EM	-	-	-	-	55.80	55.80
35	Vendedora	04.09.2017	P.EM	49.18	49.18	49.18	49.18	49.18	49.18
36	Vendedora	02.11.2016	P.EM	51.85	51.85	51.85	51.85	51.85	51.85
37	Vendedora	16.10.2015	P.EM	54.57	54.57	54.57	54.57	54.57	54.57
38	Vigilante	04.09.2017	P.EM	39.93	39.93	39.93	39.93	39.93	39.93
39	Vigilante	04.09.2017	P.EM	39.93	39.93	39.93	39.93	39.93	39.93
40	Vigilante	04.09.2017	P.EM	39.93	39.93	39.93	39.93	39.93	39.93
Total				1,805.12	1,834.82	1,834.82	1,863.62	1,975.21	1,975.21