



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los
trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Contador Público

AUTOR:

Br. Cristian Alonzo Ugaz Pareja (ORCID: 0000-0002-4266-1806)

ASESOR:

Dr. Walter Gregorio Ibarra Fretell (ORCID: 0000-0003-4276-5389)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Tributación

LIMA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a las personas que más amo, mi padre y mi madre, que siempre estuvieron a mi lado en los momentos más difíciles, siempre dándome su apoyo incondicional y lograr ser un excelente profesional; también se lo dedico a mi hermano menor que siempre estuvo conmigo en todos los momentos; también se lo dedico mis familiares, amigos de la universidad y de mi centro de trabajo, que todos de alguna forma influyeron en mí, para ser lo que soy ahora.

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por motivarme a seguir adelante y a nunca rendirme, cada vez que hubo momentos difíciles. A mis padres quienes me acompañaron y apoyaron en este largo camino académico y me enseñaron que todo se puede con esfuerzo.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo UGAZ PAREJA, Cristian Alonzo con DNI N° 74141751, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Titulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Contabilidad, declaro bajo juramento que: ante todo la tesis desarrollada es de mi autoria, no ha sido auto plagio, es decir, no se ha publicado con anterioridad, he respetado las normas Apa para las citas y referencias, también los datos presentados son reales, por ende, los resultado que se exponen constituye a los aportes de la realidad -investigada. De este modo, toda documentación que acompaño es veraz y autentica.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, como plagio, auto plagio, piratería, falsificación. Ocultamiento y 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.

Lima, 02 de diciembre del 2019



UGAZ PAREJA, Cristian Alonzo
D.N.I 74141751

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador:

Ante ustedes presento mi tesis titulada “Remuneraciones y su incidencia en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos Año 2019”; en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título profesional de Contador Público, la cual someto a vuestra apreciación esperando que se efectúe de acuerdo a los requerimientos de aprobación.

El desarrollo de la investigación tiene como objetivo; determinar la incidencia de las remuneraciones en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos Año 2019, así también como dar recomendaciones, para el adecuado cálculo de los beneficios sociales.

Capítulo I: Introducción: conformado por la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas, formulación de problema, justificación de estudio, hipótesis y objetivos.

Capítulo II: Metodología: conformado por el diseño de investigación, variables, cuadro de operacionalización de las variables, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

Capítulo III: Resultados

Capítulo IV: Discusión

Capítulo V: Conclusiones

Capítulo VI: Recomendaciones de acuerdo con los resultados obtenidos

Capítulo VII: Referencias bibliográficas y los anexos

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática.....	2
1.2 Trabajos Previos.....	3
1.3 Teorías relacionadas.....	6
1.3.1 Exposición del marco teórico de Remuneración.....	6
1.3.2 Exposición del marco teórico de Beneficios Sociales.....	10
1.3.3 Marco Conceptual.....	11
1.4 Formulación del Problema.....	15
1.4.1 Problema general	15
1.4.2 Problemas específicos	15
1.5 Justificación del Estudio.....	15
1.6 Hipótesis.....	16
1.6.1 Hipótesis General.....	16
1.6.2 Hipótesis Específicas	16
1.7 Objetivos	17
1.7.1 Objetivo General.....	17
1.7.2 Objetivos Específicos.....	17
II. MÉTODO	18
2.1 Diseño de investigación.....	19
2.2 Variables, Operacionalización	20
2.3 Población y muestra	21
2.3.1 Población.....	21
2.3.2 Muestra.....	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	22
2.5 Método de análisis de datos	22

2.6	Aspectos éticos	23
III.	RESULTADOS	24
3.1	Resultados de confiabilidad del Instrumento	25
3.2	Tabla de frecuencia	26
3.3	Validación de Hipótesis.....	52
IV.	DISCUSIÓN.....	62
V.	CONCLUSIONES.....	68
VI.	RECOMENDACIONES	71
VII.	REFERENCIAS	74
	ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	77
	ANEXO 2: CUESTIONARIO.....	78
	ANEXO 3: VALIDACIÓN.....	80
	ANEXO 4: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS.....	86
	ANEXO 5: PANTALLAZO DEL TURNITIN.....	87
	ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO.....	88
	ANEXO 7: FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN.....	89
	ANEXO 8: AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO.....	90

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. LISTADO DE MUESTRA	21
TABLA 2. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	25
TABLA 3. ÍTEM 1	26
TABLA 4. ÍTEM 2	27
TABLA 5. ÍTEM 3	28
TABLA 6. ÍTEM 4	29
TABLA 7. ÍTEM 5	30
TABLA 8. ÍTEM 6	31
TABLA 9. ÍTEM 7	32
TABLA 10. ÍTEM 8	33
TABLA 11. ÍTEM 9	34
TABLA 12. ÍTEM 10	35
TABLA 13. ÍTEM 11	36
TABLA 14. ÍTEM 12	37
TABLA 15. ÍTEM 13	38
TABLA 16. ÍTEM 14	39
TABLA 17. ÍTEM 15	40
TABLA 18. ÍTEM 16	41
TABLA 19. ÍTEM 17	42
TABLA 20. ÍTEM 18	43
TABLA 21. ÍTEM 19	44
TABLA 22. ÍTEM 20	45
TABLA 23. ÍTEM 21	46
TABLA 24. ÍTEM 22	47
TABLA 25. ÍTEM 23	48
TABLA 26. ÍTEM 24	49
TABLA 27. ÍTEM 25	50
TABLA 28. ÍTEM 26	51
TABLA 29. RESULTADO DE HIPÓTESIS GENERAL VARIABLES REMUNERACIONES – BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES	52
TABLA 30. RESULTADO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°1 REMUNERACIONES – VACACIONES	53
TABLA 31. RESULTADO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°2 REMUNERACIONES – GRATIFICACIONES	53
TABLA 32. <i>RESULTADO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°3 REMUNERACIONES – COMPENSACIÓN DE TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)</i>	54
TABLA 33. RESULTADO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°4 CLASIFICACIÓN – BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES	55
TABLA 34. RESULTADO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°5 CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS – BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES	55
TABLA 35. TABLA CRUZADA DE LAS VARIABLES: REMUNERACIONES – BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES	56
TABLA 36. TABLA CRUZADA DE REMUNERACIONES – VACACIONES	57
TABLA 37. TABLA CRUZADA DE REMUNERACIONES – GRATIFICACIONES	58
TABLA 38. <i>TABLA CRUZADA DE REMUNERACIONES – CTS</i>	59
TABLA 39. TABLA CRUZADA DE CLASIFICACIÓN – BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES	60
TABLA 40. TABLA CRUZADA DE CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS – BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES	61

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 1.....	26
FIGURA 2. TABLA DE FRECUENCIA ÍTEM 2	27
FIGURA 3. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 3	28
FIGURA 4. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 4	29
FIGURA 5. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 5	30
FIGURA 6. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 6	31
FIGURA 7. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 7	32
<i>FIGURA 8. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 8.....</i>	<i>33</i>
FIGURA 9. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 9	34
FIGURA 10. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 10.....	35
FIGURA 11. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 11.....	36
FIGURA 12. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 12.....	37
FIGURA 13. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 13.....	38
<i>FIGURA 14. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 14</i>	<i>39</i>
FIGURA 15. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 15.....	40
FIGURA 16. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 16.....	41
FIGURA 17. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 17.....	42
FIGURA 18. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 18.....	43
FIGURA 19. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 19.....	44
FIGURA 20. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 20.....	45
FIGURA 21. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 21.....	46
<i>FIGURA 22. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 22</i>	<i>47</i>
FIGURA 23. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 23.....	48
FIGURA 24. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 24.....	49
FIGURA 25. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 25.....	50
FIGURA 26. TABLA DE FRECUENCIA DE ÍTEM 26.....	51

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la incidencia de las Remuneraciones y su incidencia en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos año 2019. La importancia del presente estudio radica en mostrar la importancia de conocer las leyes laborales y tributarias, para distinguir la clasificación de los conceptos remunerativos y no remunerativos, ya que estos conceptos inciden en el cálculo de los Beneficios Sociales, ya que muchas veces al no conocer sobre estos conceptos traen conflictos entre el trabajador y el empleador, y asimismo con las entidades fiscalizadoras.

En este tipo de investigación es aplicada, con diseño no experimental y de nivel explicativo, se utilizó un instrumento para la recolección de datos siendo la muestra conformada por 30 personas que laboran en las áreas de contabilidad, finanzas y administración. El instrumento fue validado por expertos en el tema, para la medición de la confiabilidad se aplicó la prueba de dos mitades y la comprobación de las hipótesis se realizó bajo la prueba de Chi Cuadrado utilizando el programa estadístico SPSS.

En esta investigación se llegó a la conclusión de que las Remuneraciones inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales, teniendo en cuenta que la Significación asintótica fue menor a 0.05 y el chi cuadrado de Pearson es mayor a chi tabla.

Palabras claves: remuneraciones, beneficios sociales, conceptos remunerativos y no remunerativos.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the incidence of Remuneration and its impact on the Social Benefits of workers of industrial companies in the district of Los Olivos in 2019. The importance of this study lies in showing the importance of knowing the labor laws and tax, to distinguish the classification of the remunerative and non-remunerative concepts, since these concepts affect the calculation of Social Benefits, since many times not knowing about these concepts bring conflicts between the worker and the employer, and also with the audit entities.

In this type of research is applied, with non-experimental design and explanatory level, an instrument was used for data collection, the sample being made up of 30 people working in the areas of accounting, finance and administration. The instrument was validated by experts in the field, for the measurement of reliability, the two halves test was applied and the hypothesis test was performed under the Chi Square test using the SPSS statistical program.

In this investigation, it was concluded that the Remunerations affect the Social Benefits of the workers of the industrial companies, taking into account that the asymptotic significance was less than 0.05 and Pearson's chi square is greater than chi table.

Keywords: remuneration, social benefits, remunerative and non-remunerative concepts.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En la actualidad en nuestro país el costo de las remuneraciones y beneficios sociales son excesivamente altos, por esa razón muchas empresas se limitan o niegan los beneficios a sus trabajadores, debido a que les genera un gran costo para la empresa, por ello las empresas buscan estrategias, para de tal forma no pagar los beneficios a los trabajadores, sin embargo, el capital humano es uno de los elementos más importantes que poseen las organizaciones, para que puedan alcanzar sus objetivos y metas, por ello que es de mucha importancia que las organizaciones cumplan con pagar los derechos y beneficios laborales tales como gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicio, y de tal manera evitar contingencias laborales y tributarias.

En las empresas materia de estudio optan por utilizar conceptos no remunerativos tales como condición de trabajo, movilidad por asistencia, sumas de bienes, con el fin de que no estén afectos para el cálculo de los beneficios sociales, aportes y contribuciones de parte de la empresa, sin embargo estos conceptos no son de libre disposición, y no son una ventaja patrimonial para el trabajador, no obstante, la problemática radica que dentro de todo estos conceptos, encubren conceptos remunerativos tales como las horas extras y bonificaciones, y entre otros conceptos más que el trabajador recibe habitualmente, los cuales si están afecto a los beneficios sociales y de tal forma estas empresas reducen los costos laborales, perjudicando a los trabajadores en la parte económica y así también a la propia empresa, porque están expuestas a fiscalizaciones de parte de entidades del estado que pueden sancionar y multar a la empresa por no cumplir con pagar los beneficios de los trabajadores de acuerdo a ley.

Según una estadística reciente del Ministerio de Trabajo, cada vez más porcentaje de trabajadores van a las oficinas del ministerio para solicitar orientación acerca de los perjuicios que les causa al no pagarle sus beneficios totales, y así denunciar estos aptos los cuales van en contra de las leyes laborales en el país. Por lo tanto, es necesario que las empresas paguen los beneficios sociales correctamente como corresponde, para así evitar inconvenientes que puedan perjudicar la parte financiera de la entidad.

1.2 Trabajos Previos

Flores y Quintero (2015). En su tesis titulada *“Cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores en Colombia”* Tesis previa para obtener el título de contador Público, en la Universidad de Francisco de Paula Santander Ocoña.

El objetivo de la investigación es analizar el cumplimiento del pago de los beneficios sociales hacia el trabajador en el país de Colombia, asimismo, el tipo de investigación fue de tipo descriptiva, ya que, mediante la investigación se identifica los aspectos más relevantes.

Por lo cual concluye que, las obligaciones laborales de las empresas de Colombia, como en muchas industrias no se están cumpliendo, ya que existe mucho incumplimiento por parte los empleadores, porque les genera un alto costo laboral, sin embargo, esto afecta a la economía de los colaboradores que han cumplido con jornadas de trabajo y por lo cual se les tiene que reconocer todos sus beneficios.

Ortiz (2014), en su tesis titulada *“Aspectos contables, fiscales y legales de las obligaciones laborales de una industria de comida rápida”*. Tesis previa para optar el título de contador público, en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Sostiene que el objetivo de la tesis es mejorar los aspectos contables, fiscales y legales de los beneficios laborales hacía el trabajador en las empresas de comida rápida en el país de Guatemala, asimismo, esta tesis tiene como tipo de investigación descriptiva.

Por lo que concluye que lo más importante dentro de una empresa de cualquier rubro es el recurso humano, por ese motivo se le debe otorgar todos los beneficios que le corresponden, ya que eso lo mantendrá motivado y se logrará que crezca la productividad en sus labores.

Vásconez (2015), en su tesis titulada *“Estudio jurídico de las multas que impone el ministerio de relaciones laborales a los empleadores por incumplimiento de obligaciones*

laborales en la ciudad de Machala año 2013-2014". Tesis previa para optar el título de Abogado, Universidad Técnica de Machala, Ecuador.

Indica que el objetivo de la investigación es realizar un estudio acerca de las infracciones que interpone el ministerio de trabajo de Ecuador a las empresas que incumplen con las leyes laborales afectando así a los trabajadores, asimismo, esta investigación fue de tipo descriptiva.

Concluyendo el autor, que las empresas muchas veces no reconocen todos los beneficios a los trabajadores, ya que, las infracciones que el ministerio efectúa para combatir estos perjuicios e incumplimientos hacia el trabajador y con la ley, la cual no está reduciendo el porcentaje de denuncias por parte de trabajadores afectados, debido a que muchas veces desconocen de sus derechos que adquieren al prestar sus servicios a una empresa.

Sandoval (2014), en su tesis titulada "*Propuesta de una estructura de sueldos y salarios para la empresa Finamerica SA*" Tesis previa para optar el título de Administrador de Empresas, Universidad de la Salle.

Indica que el objetivo de la investigación es proponer la estructura de sueldos y salarios para la empresa Finamerica S.A., el tipo de investigación explicativa. Asimismo, el autor concluye que, al realizar una encuesta hacia los trabajadores para poder determinar las diferencias de sueldos en los diferentes niveles de puestos de trabajo, se conoció una disconformidad por parte de los trabajadores de la empresa Finamerica SA, por lo que, se decidió reestructurar la remuneración de los trabajadores de acorde a su puesto de trabajo.

Arias (2016), en su tesis titulada "*Beneficios Laborales y la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de ate. Lima. Año 2014*" Tesis previa para optar el título de contador público, Universidad Nacional del Callao.

Señala que el objetivo de la tesis es estudiar las remuneraciones de los trabajadores y su incidencia en los beneficios laborales de las empresas del sector de construcción en el distrito de Ate, asimismo, la investigación fue de tipo descriptiva.

Por lo cual concluye que las remuneraciones será determinantes para el cálculo de los beneficios laborales en este sector empresarial, ya que este sector económico es muy particular a otro donde las remuneraciones son calculadas de forma diferente, asimismo, otros sectores reconozcan todos los beneficios laborales que correspondan, para de tal forma mejorar la economía de los colaboradores.

Bustamante y Pilares (2016), *“Análisis de la estructura de los costos de los recursos humanos y de las obligaciones laborales de la empresa constructora Argus E.I.R.L Cusco, periodo 2015”*. Tesis para obtener el título de contador público, Universidad Andina del Cusco.

El objetivo de la tesis fue estudiar las remuneraciones de los recursos humanos y los costos y gastos que genera estos en la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015, se desarrolló bajo el tipo de investigación fue descriptivo, la cual se encarga de la recolección de información y datos para luego analizarlos e interpretarlos.

Por lo que concluye que se comprobó que la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L ha venido incumpliendo ciertas obligaciones laborales, tales como el pago de CTS y gratificaciones, lo cual va a traer ciertas infracciones y multas que afectaran la parte financiera de la empresa.

Sifuentes (2017), *“Análisis de los Beneficios Laborales y su incidencia en la rentabilidad de la clínica médico ocupacional Carrión SAC del periodo 2016 en el distrito de nuevo Chimbote”*. Tesis para optar el título de contador público, Universidad Cesar Vallejo.

El objetivo de la tesis de Sifuentes, fue analizar los costos de beneficios sociales y su incidencia en el nivel de rentabilidad en la clínica Carrión SAC del periodo 2016 en el distrito de nuevo Chimbote, se desarrolló bajo un tipo de investigación descriptivo.

Por lo que concluye que, al analizar los costos y gastos de los beneficios de los trabajadores la rentabilidad sufrió variaciones en sus niveles, ya que del año 2015 al 2016 existió una variación de 22.27%, lo cual si fue determinante para el nivel de rentabilidad.

1.3 Teorías relacionadas

1.3.1 Exposición del marco teórico de Remuneración

Definición

Toyama (2017). Argumenta que la remuneración es uno de los aspectos más importantes del contrato de trabajo, ya que constituye todo lo que recibe el trabajador a cambio de sus servicios, la cual puede ser de manera pecuniaria o en especie, siempre y cuando sea de libre disposición.

Asimismo, Chiavenato (2014) menciona que la remuneración es la recompensa que percibe el trabajador a cambio de realizar sus labores organizacionales. Se trata, prácticamente de una relación de intercambio entre los trabajadores y la organización. (p.234).

Según Runa (2017) Las remuneraciones son todos los pagos que recibe un colaborador de una empresa por prestar sus servicios, cumplir un horario de trabajo y que tiene la empresa toda la obligación de realizar el pago producto de los servicios que le brinda.

García, Valderrama y Paredes (2014) la remuneración es una clase de compensación económica, ya que corresponde al pago que percibe una persona por el trabajo efectuado, lo cual el pago deberá estar sujeto a un contrato u acuerdo de ambas partes. (p.24).

Según la Constitución Política del Perú de 1993 Artículo 24 señala que el trabajador tiene derecho a una retribución equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Según lo expresado en el párrafo anterior se infiere que, la remuneración es el pago que recibe un trabajador producto de la prestación de sus servicios a una organización, asimismo este puede ser de manera onerosa y pecuniarios, o también podrá haber una retribución en especies siempre y cuando haya un acuerdo entre el empleador y el trabajador.

Dicho de otra manera, todo trabajador tiene derecho a una retribución digna para que pueda cubrir todas sus necesidades de su vida cotidiana, y así también el pago de la remuneración tiene preferencia ante otra obligación que tenga el empleador.

Asimismo, el Decreto Legislativo N° 728 Artículo 6 señala que: “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”.

En otros términos, la remuneración es el pago que percibe un trabajador a cambio por prestar sus servicios, cumplir con una jornada de trabajo y la cual puede adquirirla en dinero o en especie y así también pueda disponer de lo entregado para sus propios fines.

Clasificación

Según Goldin (2014) afirma que la remuneración se divide en principal y complementaria. Siendo la remuneración principal aquel sueldo pactado entre el empleador y el trabajador, el cual está estipulado en el contrato de trabajo, donde además se estipula la jornada de trabajo que el trabajador deberá de cumplir y como también las funciones que realizará en su jornada laboral.

Por otro lado, menciona que la remuneración complementaria es aquella que contiene pagos adicionales a la par de una remuneración principal, entre las remuneraciones complementarias se tiene a las bonificaciones y asignaciones, como por ejemplo la bonificación nocturna (p.23).

De los párrafos anteriores se infiere que, las remuneraciones que percibirá un trabajador a los largo del cumplimiento de su jornada laboral y del tiempo pactado en el contrato, recibirá dos conceptos de remuneraciones, una de ellas es la principal la cual es el sueldo que está pactado en el contrato y por otro lado, la remuneración complementaria, el cual como su mismo nombre lo dice complementara a la principal mediante bonos o asignaciones, esto esta estipulado en las leyes laborales del nuestro país.

Características

Para Castillo (2014) las características de las remuneraciones son producto de una contraprestación, es cual lo define como la reciprocidad al esfuerzo de los servicios prestados, a través de un contrato de trabajo que determina la dependencia y subordinación hacia el trabajador, y así poder acreditar la existencia del vínculo laboral.

Por otro lado, la remuneración se caracteriza por que el pago será en dinero o en especies, la remuneración es pagada en dinero, sin embargo, se puede dar el pago mediante bienes o especies que la empresa produzca en su producción.

La remuneración tiene la característica de libre disposición, el trabajador hace libre uso de la remuneración que percibe, asimismo el empleador no puede condicionar el uso de lo entregado.

La remuneración tiene la característica de intangible, ya que tiene carácter personalísimo, ya que solo el trabajador puede cobrarla, salvo la excepción de que mediante carta poder el trabajador pueda solicitar que la recepcione y cobre otra persona.

La remuneración es inembargable, ya que las deudas que tenga el trabajador con un tercero no podrán generar un embargo sobre las remuneraciones que percibe, salvo en el caso de un proceso de alimentos o por mandato judicial, solo serán embargables hasta un 60% del total de las remuneraciones.

Es preferencial en su pago, la organización ante una situación de quiebra, los trabajadores serán los primeros en recibir su sueldo.

Por último, es irrenunciable, ya que es un derecho constitucional, y por ello el trabajador mediante la obtención de su sueldo conservará y mantendrá su vida cotidiana. (p106).

Remuneración básica

Según Toyama (2014) argumenta que una remuneración básica es el monto fijo acordado entre el trabajador y empleador, por medio de un acuerdo de trabajo (contrato), como contraprestación directa e inmediata por las labores efectuadas (p.280).

Jornada de trabajo

Mediante la Ley 27671, el Art.1 menciona que la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo.

Asimismo, si hubiera un acuerdo entre el empleador y su empleado de acordar horas extras, se podrá cumplir una jornada de trabajo mayor a lo estipulado en la Ley, siempre y cuando haya remuneración de por medio por el sobre el tiempo.

Horas extras

Martínez e Infantes (2014) afirman que se considera trabajo en sobretiempo o también llamado horas extras, a aquel que supere la jornada ordinaria, la cual puede ocurrir antes de la hora de entrada o después de la hora de salida (p.72).

Conceptos no remunerativos

Diaz (2014) menciona que los conceptos no remunerativos, son aquellos conceptos que no forman parte del cálculo de los beneficios sociales, aportes, y contribuciones, asimismo indica los conceptos no remunerativos que se encuentran dentro de nuestra legislación:

- Gratificaciones extraordinarias.
- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- Costo o valor de las condiciones de trabajo.
- Canasta de Navidad o similares.
- Valor del transporte.
- Asignación o bonificación por educación.
- Asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza.

- Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción.
- Movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y aquellos de similar naturaleza.
- Alimentación. (p.21)

1.3.2 Exposición del marco teórico de Beneficios Sociales

Definición

García, Valderrama y Paredes (2014) Los beneficios sociales son un tipo de compensación, que, a diferencia de la remuneración, no se genera de la prestación de servicios, sino que se origina de la relación laboral, su otorgamiento es de carácter obligatorio normado por las leyes, de este modo, su pago se realiza en dos oportunidades, la primera, durante la relación laboral y la segunda al término de la relación laboral mediante un documento llamado liquidación de beneficios sociales (p.46).

Machicado (2015) menciona que los beneficios laborales hacia el trabajador contribuyen al crecimiento económico y satisfacción para el trabajador, ya que mediante estos beneficios sociales se muestra el agradecimiento de la empresa con la persona.

En otras palabras, los beneficios sociales son pagos de las organizaciones a los trabajadores, que van a ayudar a que el trabajador tenga un mejor rendimiento laboral, y así también una mejor calidad de vida.

Bustamante (2015) argumenta que los beneficios sociales, son todos los pagos efectuados al trabajador, que son distintos a la remuneración básica, asimismo, es otorgado al trabajador por la relación laboral, la cual percibe obligatoriamente por mandato legal (p.65).

Asignación familiar

Díaz (2014) menciona que es un beneficio para los trabajadores que tengan hijos, siempre y cuando cumplan con dos aspectos, que sean menores de edad o que sean mayores de edad siempre y cuando estén cursando estudios superiores, este beneficio lo adquieren los

trabajadores que estén sujeto al régimen laboral de la actividad privada, el importe a recibir de la asignación familiar equivale 10% de la remuneración mínima vital (RMV) vigente al momento del pago, sin importar la cantidad de hijos que tenga el trabajador (p.29).

Vacaciones

Martínez y Infantes (2014) menciona que las vacaciones son un beneficio social que obtiene el trabajador por haber prestado sus servicios por un periodo de un año, en el cual empleador debe otorgar el descanso vacacional y asimismo debe ser pagado.

Gratificaciones

Bernuy (2014) menciona que las gratificaciones legales son concedidas de manera obligatoria por las normas laborales, como, las Gratificaciones que se pagan dos veces por año, las cuales son por Fiestas Patrias y Navidad (p.55).

Compensación por tiempo de servicio

Bernuy (2014) sostiene que la CTS tiene el carácter de beneficio social de previsión, cuando un trabajador se encuentra desempleado, y de tal forma tenga un respaldo para subsistir hasta que obtenga un nuevo empleo (p.40).

1.3.3 Marco Conceptual

Remuneración Principal: Es el sueldo o salario económico pactado entre el trabajador y el empleador, mediante un contrato de trabajo, donde el trabajador debe cumplir con sus funciones asignadas. (Goldin. 2014, p.23).

Remuneración Complementaria: Son los pagos que recibe el trabajador adicionalmente a la remuneración principal, tales como las bonificaciones y asignaciones. (Goldin. 2014, p.23).

Características de las Horas Extras: El trabajo realizado en sobretiempo es voluntario, nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, a no ser que, por un hecho fortuito, pueda afectar a la actividad de la empresa. Así también otra característica es que la imposición del trabajo en sobre tiempo es considerada infracción muy grave. Asimismo, las horas extras

deben ser pagadas a si no haya un acuerdo expresamente, entre el trabajador y el empleador, siempre que el trabajador pueda probar que realmente realizo el sobre tiempo (Martínez y Infantes. 2014, p.72-73).

Pago de las Horas Extras: El tiempo trabajado que sobrepase a la jornada ordinaria, se considerará sobretiempo y se pagara con un recargo, que para las dos primeras horas se aplicara la del 25%, y partir de la tercera hora se aplicara la del 35%, asimismo el sobretiempo puede darse antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida, así también las horas extras realizadas en un horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada, será calculada en base a la remuneración establecida por la jornada nocturna, de igual forma, se podrá compensar el trabajo prestado en sobretiempo, previo acuerdo entre las partes, con el otorgamiento de descansos iguales al de las horas extras (Martínez e Infantes. 2014, p.73).

Registro de las horas extras: El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobre tiempo a través de la utilización de medios manuales o técnicos, que aseguren la fehaciencia del registro de asistencia de las entradas y salidas. Asimismo, de no tener el registro de asistencia, no significa que no se le pagara, siempre y cuando el trabajador pruebe que efectivamente realizo las horas extras (Martínez y Infantes. 2014, p.73-74).

Condición de Trabajo: La condición de trabajo representa todo aquello que se entrega al trabajador para que logre prestar sus servicios a cabalidad. De no contar con estos elementos, difícilmente el trabajador podría cumplir con sus obligaciones, por ello será prácticamente una obligación para el empleador otorgar estas condiciones de trabajo, debido a que los servicios prestados por el personal contratado son uno de los medios con los que cuenta el empleador para cumplir los objetivos de la empresa (Díaz. 2014, p.102).

Movilidad Supeditada a la asistencia: La movilidad es un concepto no remunerativo, siempre y cuando esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y asimismo que sea razonable y cubra el correspondiente traslado, y así también cuente con su debido sustento, el empleador concederá un importe fijo al trabajador mediante un pacto individual o colectivo, siempre y cuando cumplan con los requisitos pertinentes anteriormente mencionados (Díaz. 2014, p.105).

Suma de bienes: Las sumas de bienes al igual que los otros conceptos antes mencionados, también son conceptos no remunerativos, la entrega de bienes que son parte de la producción de la empresa, asimismo deben ser concedidas razonablemente y deben contar con su debido sustento (Díaz. 2014, p.109).

Requisitos de las vacaciones: Uno de los requisitos para adquirir este beneficio es que el trabajador cumpla con una jornada ordinaria de 4 horas, asimismo deberá cumplir con el récord vacacional siguiente:

- Los trabajadores que cuenten con una jornada ordinaria de 6 días por semana, deberán tener como mínimo 260 días en aquel periodo.
- Los trabajadores cuenten con una jornada ordinaria de 5 días por semana, deberán tener como mínimo 210 días en aquel periodo.
- Los trabajadores que su jornada de trabajo se efectúen en tan solo 4 días a la semana, adquirirán derecho al goce vacacional, cuando sus faltas que no tengan justificación no sean mayores a 10 días en aquel periodo (Martínez y Infantes. 2014, p.181).

Oportunidad de pago de las vacaciones: La remuneración vacacional deberá ser pagada al trabajador antes de que haga efectivo el descanso físico, el pago no influye al momento en que deben pagarse las aportaciones del seguro social, la cual deben ser pagadas en la fecha que corresponde (Asesor Empresarial. 2014, p.38).

Oportunidad del descanso vacacional: Las vacaciones físicas deberán ser otorgadas al trabajador, cuando el trabajador haya cumplido con un año de servicios, asimismo el descanso será establecido, con previo acuerdo de las partes, así también el descanso vacacional no se podrá otorgar cuando el trabajador se encuentre incapacitado por enfermedad o accidente (Asesor Empresarial. 2014, p.38).

Requisitos de las gratificaciones: Para que un trabajador adquiera el derecho a la gratificación, es un requisito indispensable que tenga un mes completo laborando en la empresa; asimismo; para que un trabajador adquiera el derecho a la gratificación, es un requisito necesario que este laborando en el momento en que percibirá el beneficio, o que se encuentre gozando su descanso vacacional, o este de licencia con goce de haber, o este

percibiendo subsidios de salud; así también; si el trabajador está laborando por un periodo menor a 6 meses, se le pagara en base a los meses que efectivamente laboro. (Bernuy. 2014, p.56).

Remuneración computable para la gratificación: La remuneración computable es la remuneración que fue establecida en el contrato de trabajo y a todo importe que normalmente perciba el trabajador, ya sea en dinero o también puede ser en especie, por la contraprestación de su labor realizada, siempre y cuando sea de libre uso por el trabajador, asimismo, se deberá calcular las gratificaciones con la remuneración actual (Díaz. 2014, p.32).

Oportunidad de pago de la gratificación: Los pagos de las gratificaciones se realizan durante la primera quincena de julio y diciembre, asimismo, este plazo no puede ser cambiado, por otro lado, para tener derecho al pago de la gratificación el trabajador deberá estar laborando en la empresa y tener por lo menos un mes completo, de lo contrario los días laborados serán computables para el próximo periodo (Díaz. 2014, p.35).

Devengue del derecho a Cts: La compensación por tiempo de servicios se devengará desde el primer mes en que se haya iniciado la relación laboral; la cual se computara por treintavos (Martínez y Infantes. 2014, p.151).

Comprendidos en el beneficio de la Cts: Están comprendidos los trabajadores que están sujeto al régimen laboral común de la actividad privada, y que laboren por lo menos 4 horas diarias (Martínez y Infantes. 2014, p.151).

Remuneración Computable para la Cts: La remuneración computable es la remuneración que fue pactada en el contrato de trabajo y a todo monto que habitualmente perciba el trabajador, ya sea en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, siempre y cuando puedan disponer de este, asimismo se consideran computable la remuneración complementaria, siempre que el trabajador reciba por los menos en 3 meses, en un periodo de 6 meses (Bernuy. 2014, p.46).

Oportunidad del depósito de la Cts: Los empleadores tienen la obligación de depositar la CTS durante los primeros 15 días naturales en los meses de mayo y noviembre de cada año, de pasarse el límite, le corresponderá pagar intereses (Díaz. 2014, p.66).

1.4 Formulación del Problema

1.4.1 Problema general

¿De qué manera las Remuneraciones inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019?

1.4.2 Problemas específicos

¿De qué manera las Remuneración principal y complementaria inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales de Los Olivos - 2019?

¿De qué manera las horas extras inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019?

¿De qué manera los Conceptos no Remunerativos inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019?

1.5 Justificación del Estudio

Justificación teórica

La presente investigación se desarrolla con la finalidad de determinar la incidencia de las remuneraciones en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de los olivos año 2019, la justificación teórica nos va ayudar a poder comprender algunos conceptos relacionados al tema de estudio, los cuales son de bastante relevancia para poder entender la problemática que existe en este tipo de empresas con respecto a las remuneraciones y beneficios sociales, Asimismo, la investigación realizada aportará bastante en su teoría para dar solución a esta problemática en investigaciones posteriores.

Justificación práctica

La justificación práctica de la investigación nos ayudara a conocer la problemática que poseen este tipo de empresas industriales con respecto a las remuneraciones y la incidencia en los beneficios sociales, y la aplicación correcta de las normas laborales y tributarias sobre ello, para que las empresas de este sector no se vean perjudicadas.

Justificación metodológica

La justificación metodológica se desarrollará mediante herramientas que nos permitan obtener los resultados que indiquen la incidencia de las variables remuneración y beneficios sociales y así poder dar soluciones y posibles recomendaciones para investigaciones futuras.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Las Remuneraciones inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos -2019

1.6.2 Hipótesis Específicas

La Remuneración principal y complementaria inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019.

Las Horas extras inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019.

Los Conceptos no Remunerativos inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar cómo las Remuneraciones inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019

1.7.2 Objetivos Específicos

Analizar como la Remuneración principal y complementaria inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019

Analizar cómo Las Horas extras inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019

Analizar cómo Los Conceptos no Remunerativos inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Tipo de estudio

En este estudio se está desarrollando bajo un tipo de investigación aplicada, puesto que se van a emplear los conocimientos que han sido adquiridos, para así poder dar una solución o propuesta ante la problemática. Pues, asimismo, Murillo (2008). Menciona que el objetivo de este tipo de investigación es que se empleen los conocimientos que se han obtenidos, mientras se obtienen otros al implementar la práctica basada en la investigación, ya que utilizar los conocimientos que ya se tienen permitirá conocer de mejor manera la realidad problemática en una forma rigurosa, sistemática y organizada (p.56).

2.1.2 Diseño de investigación

Para esta investigación, el diseño que se va a emplear es no experimental, debido a que no se va a tratar de manipular de manera deliberada las variables; dicho de otro modo, no vamos a tratar de alterar la variable remuneraciones, ni la variable beneficios sociales.

Para Hernández (2014), menciona que el diseño no experimental es aquel estudio donde por ningún motivo se van a intentar alterar las variables, puesto que mediante de dicho estudio van a ser observados los fenómenos tal cual son, con la finalidad de poder analizarlos. (p.149).

2.1.3 Nivel de investigación

En dicho trabajo de investigación se empleará a un nivel explicativo, pues como menciona Hernández (2014). Lo que se busca en este tipo de investigaciones es llegar a conocer lo que realmente genera el problema.

Asimismo, el diseño para el proyecto de tesis será de corte transversal, ya que se van a recolectar datos. Por otro lado, la investigación será de enfoque cuantitativo, debido a que se empleara la recolección y el análisis de los datos, para así poder contestar a la problemática de dicha investigación, en la cual se emplearán métodos estadísticos para comprobar la hipótesis.

2.2 Variables, Operacionalización

HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Las Remuneraciones inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019.	Remuneraciones	Toyama (2017). Argumenta que la remuneración es uno de los aspectos más importantes del contrato de trabajo, ya que constituye todo lo que recibe el trabajador a cambio de sus servicios, la cual puede ser en dinero o en especie, siempre y cuando sea de su libre disposición.	La remuneración es el pago que el trabajador percibe por los servicios realizados, por medio de un contrato, donde se fija el monto de la remuneración que va a percibir.	Clasificación	Remuneración principal	Ordinal
					Remuneración Complementaria	
				Horas Extras	Características de las horas extras	Ordinal
					Registro de las horas extras	
					Pago de las horas extras	
				Conceptos no Remunerativos	Condición de Trabajo	Ordinal
					Movilidad supeditada a la asistencia	
					Suma de Bienes	
				Beneficios Sociales	García, Valderrama y Paredes (2014) Los beneficios sociales son un tipo de compensación, que, a diferencia de la remuneración, no se genera de la prestación de servicios, sino que se origina de la relación laboral, su otorgamiento es de carácter obligatorio normado por las leyes (pag.46).	Son aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio, que son muy distintas de las remuneraciones normales que reciben por su trabajo y la cual esta normada por las leyes.
	Oportunidad del descanso vacacional					
	Oportunidad de Pago de las vacaciones					
	Gratificaciones	Requisitos de las gratificaciones	Ordinal			
Remuneración Computable						
Oportunidad de Pago de las gratificaciones						
CTS	Derecho a cts	Ordinal				
	Remuneración Computable					
	Oportunidad de pago de la cts					

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población para este proyecto de tesis está compuesta por 10 empresas industriales del distrito de Los Olivos, contando con 3 trabajadores de las áreas de contabilidad, finanzas y administración por cada una de las empresas, por lo cual conforman un total de 30 empleados.

2.3.2 Muestra

Valderrama (2013) afirma que la muestra es un subconjunto de una población (p.184). De tal manera se está considerando como muestra a 30 trabajadores de las empresas industriales del distrito de los olivos, que tengan un cierto conocimiento sobre el tema de estudio.

La presente tesis será desarrollada bajo el tipo de muestra no probabilístico. Grande y Abascal (2014) afirma que las unidades muestrales no se seleccionan al azar, sino que son elegidas por las personas (p. 258).

Tabla 1. Listado de Muestra

Nº	EMPRESAS INDUSTRIALES	DIRECCIÓN	Nº DE RUC	N.º DE TRABAJADORES
1	DIMALEC S.A.C	JR. EL LATON N° 5684 MZ. F LT.9 LOT. INDUSTRIAL	20492918173	3
2	CORPORACIÓN SOLECTRA S.A.C.	AV. ALFREDO MENDIOLA N°4145MZ. E LT 25 URB. MIC	20601647380	3
3	AGREGADOS CALCEREOS S.A.	AV. UNIVERSITARIA N° 5140 LT INDUSTRIAL	20100037689	3
4	GLOBAL QUALITY STEEL PERÚ S.A.C.	AV. ALFREDO MENDIOLA N°5226 MZ. J LT. 3	20562719700	3
5	TRAELSA COMERCIAL S.A.C.	AV. CARLOS IZAGUIRE N°1292 MZ. K LT 2 URB. ANGELICA GAMARRA	20100490324	3
6	METÁLICOS MODERNOS S.A.C.	JR. HELIO N° 3759 MZ. C LT. 5 LOT INDUSTRIAL	20509832341	3
7	DISTRIBUIDORA ACEROS BONI E.I.R.L.	AV. ALFREDO MENDIOLA N°5794 MZ. C1. LT.24 LOT INDUSTRIAL	20551591141	3
8	INTERNATIONAL SEMPRO GROUP S.A.C.	JR. EL SODIO 286 URB. IND. INFANTAS	20546826890	3
9	REAL STEEL S.A.C.	AV. CENTRAL N°385 MZ. 2M LT 28 URB PARCELACIÓN	20552759045	3
10	MOLINOS CALCAEROS S.A.C.	AV. GERARDO UNGER 5951 URB. MOLITALIA	20530553541	3
			TOTAL:	30

Fuente: Elaboración Propia

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

2.4.1 Técnicas

Para la presente investigación se ha utilizado como técnica de recolección de datos la encuesta, la cual estará dirigida a los trabajadores, para recolectar la información de las variables: remuneraciones y beneficios sociales.

La encuesta es una técnica mediante la cual se podrá recolectar información de un número de personas (muestra).

2.4.2 Instrumentos de Recolección de datos

Para la presente investigación se ha realizado un cuestionario para recolectar los datos de cada variable.

2.4.3 Validación y Confiabilidad del Instrumento

En la presente tesis se utilizó el cuestionario como instrumento y para poder demostrar su validez paso un análisis por expertos.

2.5 Método de análisis de datos

2.5.1 Estadística Descriptiva

En la presente tesis se utilizó la estadística descriptiva, para obtener resultados de: Porcentaje, representaciones en cuadros y figuras.

2.5.2 Estadística Inferencial

Se utilizó la estadística inferencial (chi cuadrado del programa estadístico SPSS versión 25) que sirvió para determinar la incidencia de las variables Remuneración y Beneficios Sociales.

2.6 Aspectos éticos

En la siguiente información presentada en este proyecto, se han aplicado los principios de ética profesional, asimismo se ha cumplido con las exigencias de una investigación, por ello, se ha elaborado con datos reales y veraces, sin alterar la información proporcionada por la empresa.

Ética

Valor moral, mediante el cual se demuestra que un estudio se realizó con el mayor grado de moralidad y comportamiento ético.

Veracidad

Valor por el cual se demuestra la buena fe para poder realizar un trabajo de investigación honesto y franco.

Confidencialidad

Es la cualidad y garantía que salvaguardará información confidencial obtenida a lo largo de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados de confiabilidad del Instrumento

Análisis de confiabilidad del instrumento

Tabla 2. Confiabilidad del instrumento

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,839
		N de elementos	13 ^a
	Parte 2	Valor	,925
		N de elementos	13 ^b
	N total de elementos		26
Correlación entre formularios			,849
Coeficiente de	Longitud igual		,918
Spearman-Brown	Longitud desigual		,918
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,916

Fuente: Cuestionario

El proceso análisis de confiabilidad para la variable: Remuneraciones estuvo conformada por 16 ítems, los encuestados fueron 30 personas profesionales y técnicas del área de contabilidad, finanzas y administración. El nivel de confiabilidad es de 83.9% donde se recurrió al programa estadístico SPSS versión 25.

El proceso análisis de confiabilidad para la variable: Beneficios sociales de los trabajadores estuvo conformada por 10 ítems, los encuestados fueron 30 personas profesionales y técnicas del área de contabilidad, finanzas y administración. El nivel de confiabilidad es de 92.5% donde se recurrió al programa estadístico SPSS versión 25.

El resultado de a prueba de fiabilidad de las variables ya mencionadas dan una aprobación, ya que el resultado obtenido está dentro del rango correcto de 0.8 a 1; asimismo se evidencia en la prueba de confiabilidad la correlación entre las dos variables 84.9%, la prueba de Spearman-Brown 91.8% y Coeficiente de dos mitades de Guttman 91.6%.

3.2 Tabla de frecuencia

Tabla 3. Ítem 1

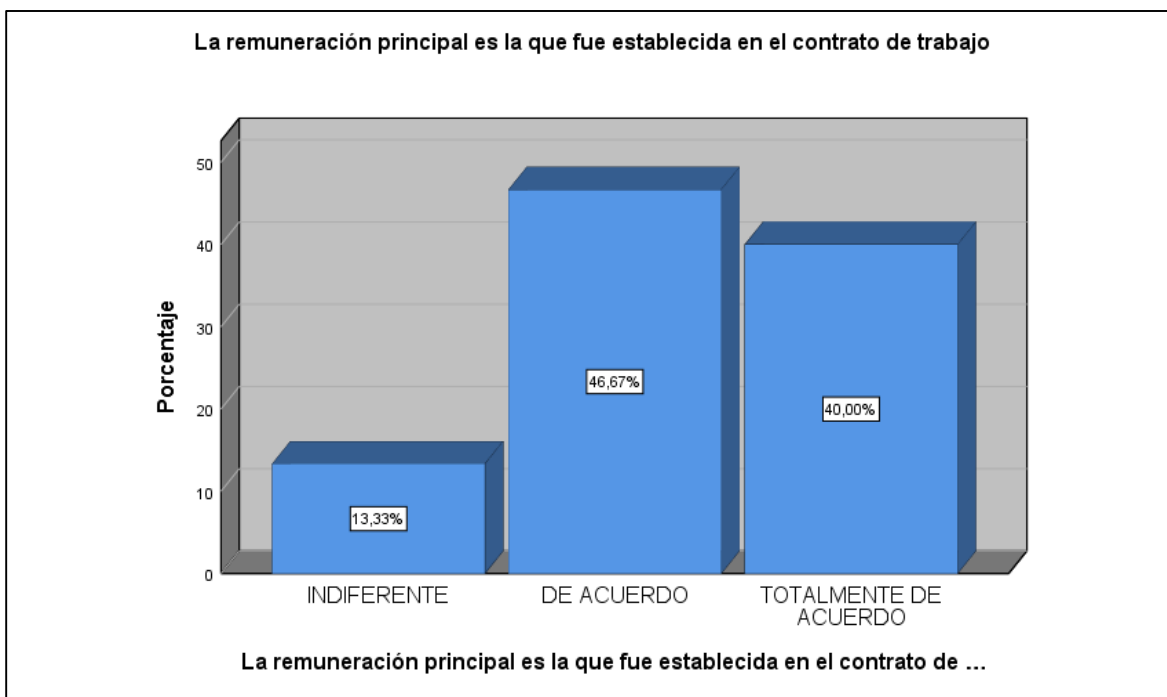
La remuneración principal es la que fue establecida en el contrato de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	4	13,3	13,3	13,3
	DE ACUERDO	14	46,7	46,7	60,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según lo encuestado, se evidencia en la tabla N°3 de que los encuestados se muestran a favor la afirmación planteada, la cual menciona de que la remuneración se fija en el contrato de trabajo, esto significa que el contrato de trabajo será el acuerdo contractual entre el empleador y el trabajador, donde se tipifica la remuneración que recibirá el trabajador, la duración del contrato, las funciones, entre otros acuerdos.



Fuente: Cuestionario.

Figura 1. Tabla de frecuencia de ítem 1

Tabla 4. Ítem 2

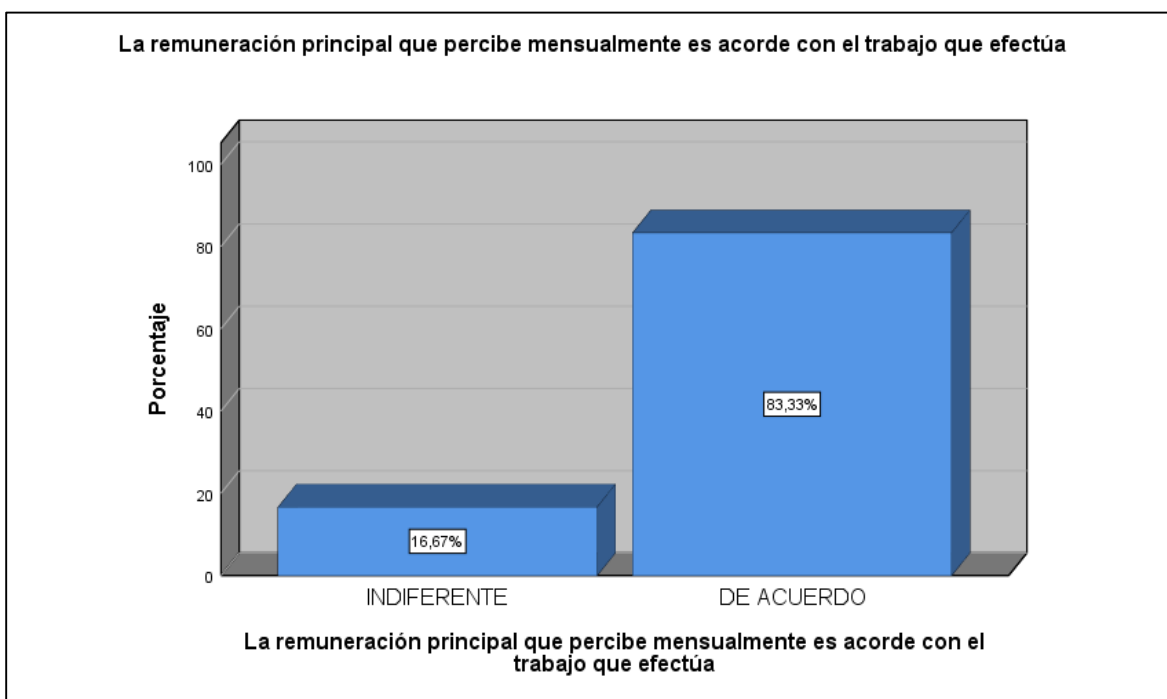
La remuneración principal que percibe mensualmente es acorde con el trabajo que efectúa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	5	16,7	16,7	16,7
	DE ACUERDO	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

De lo encuestado, se muestra que la mayoría de los encuestados están de acuerdo acerca de que la remuneración que perciben, ya que es acorde a las funciones que realizan, la cual no puede ser menor al sueldo mínimo vital si el horario de trabajo es a tiempo completo, por lo que si podrá ser menor cuando la jornada de trabajo es a tiempo parcial.



Fuente: cuestionario

Figura 2. Tabla de frecuencia ítem 2

Tabla 5. Ítem 3

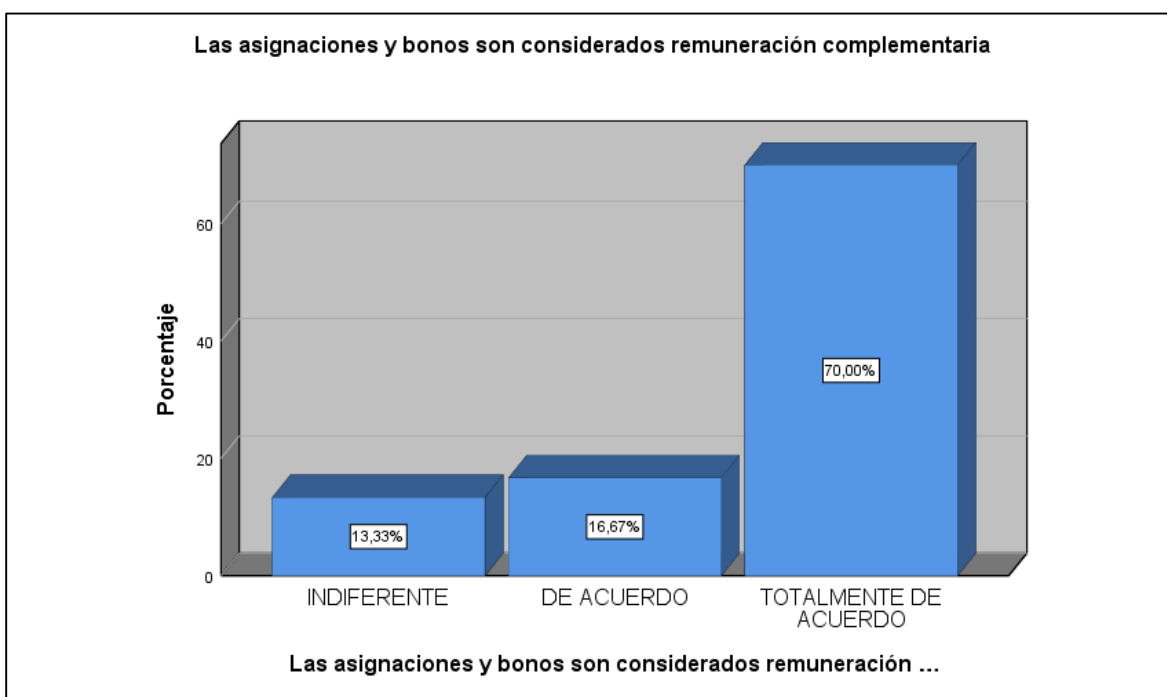
Las asignaciones y bonos son considerados remuneración complementaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	4	13,3	13,3	13,3
	DE ACUERDO	5	16,7	16,7	30,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

De lo encuestado, el mayor porcentaje se mostró de acuerdo de que las asignaciones y bonos si son considerados parte de una remuneración complementaria, ya que la remuneración complementaria se origina por prestación de servicios que no son ordinarios, como los bonos nocturnos, o también los bonos de producción que se le otorga al trabajador por cumplir con la producción deseada, o en el caso de las asignaciones se tiene el pago por asignación familiar, cuando el trabajador tiene hijos menores a 18 años.



Fuente: Cuestionario.

Figura 3. Tabla de frecuencia de Ítem 3

Tabla 6. Ítem 4

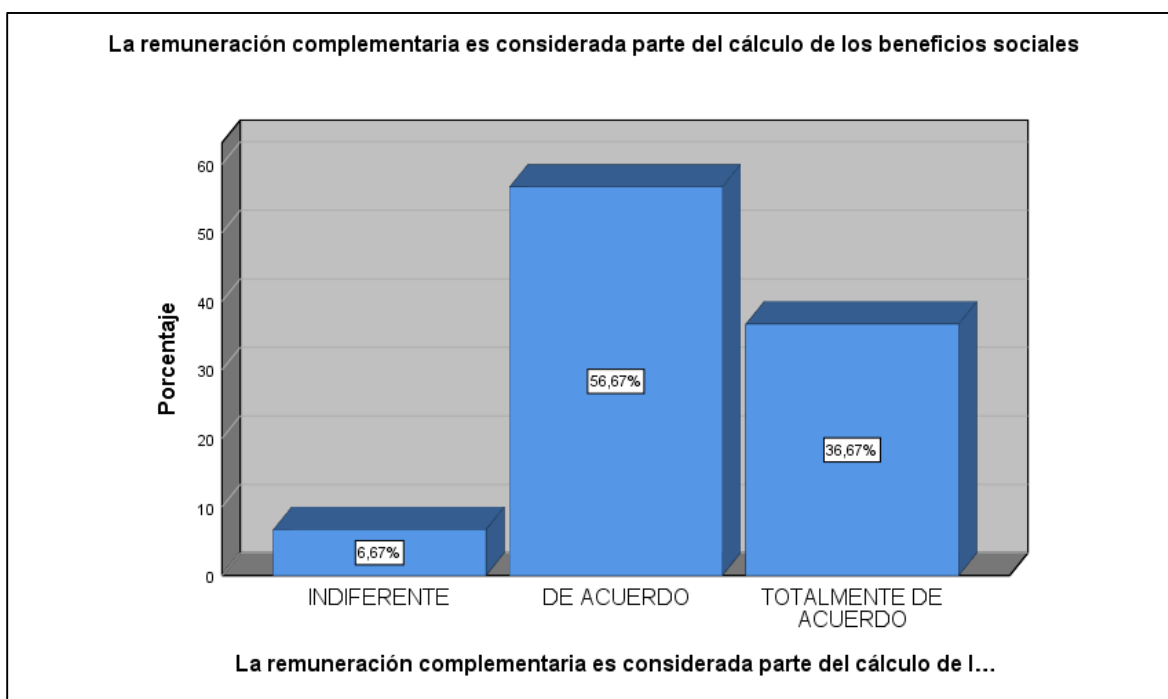
La remuneración complementaria es considerada parte del cálculo de los beneficios sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	2	6,7	6,7	6,7
	DE ACUERDO	17	56,7	56,7	63,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según lo encuestado, se evidencia la aprobación mayoritaria por parte de los encuestados al estar de acuerdo acerca de que para el cálculo de los beneficios sociales las remuneraciones complementarias se tienen que tomar en cuenta, puesto que, dentro de la remuneración complementaria se tiene las asignaciones y bonificaciones, lo cual si forma parte para el cálculo de los beneficios sociales hacia el trabajador.



Fuente: Cuestionario.

Figura 4. Tabla de frecuencia de Ítem 4

Tabla 7. Ítem 5

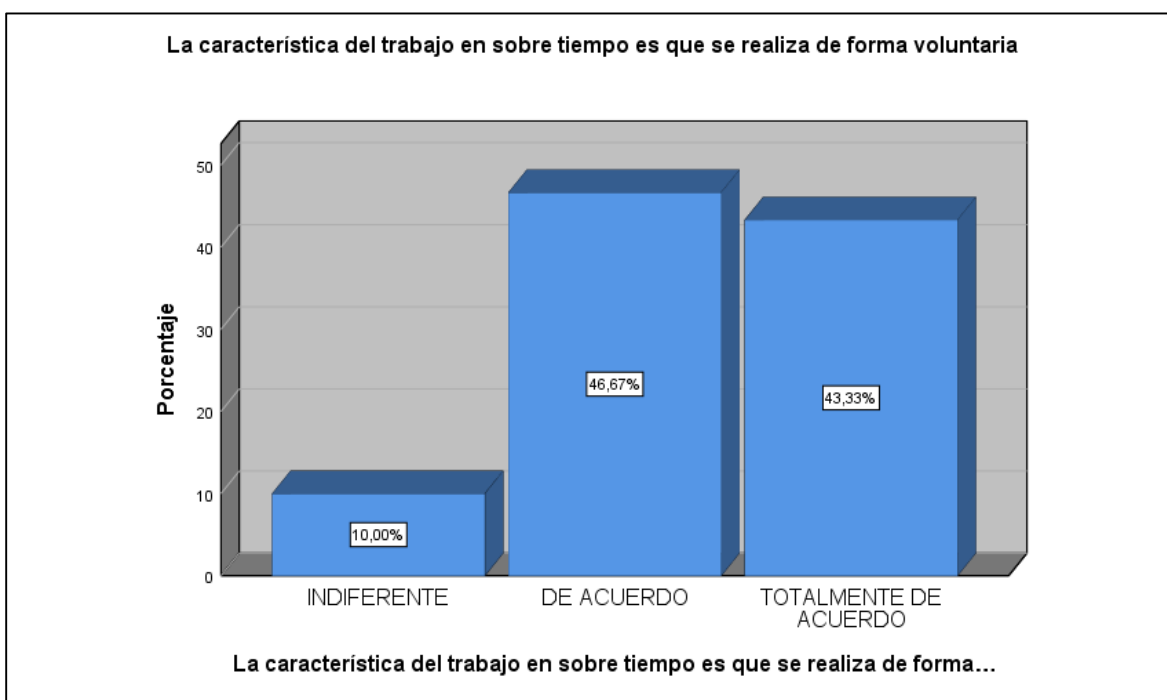
La característica del trabajo en sobre tiempo es que se realiza de forma voluntaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	3	10,0	10,0	10,0
	DE ACUERDO	14	46,7	46,7	56,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según la tabla N°7, se evidencia una aprobación por parte de los encuestados sobre la proposición planteada acerca de que el tiempo extra que trabaja un colaborador no tendrá que ser de manera obligatoria, sino de forma voluntaria, donde las dos partes entre el empleador y el trabajador lleguen a un acuerdo para que se trabaje un tiempo extra, las cuales tendrán que ser pagadas de acuerdo a la normativa laboral.



Fuente: Cuestionario.

Figura 5. Tabla de frecuencia de Ítem 5

Tabla 8. Ítem 6

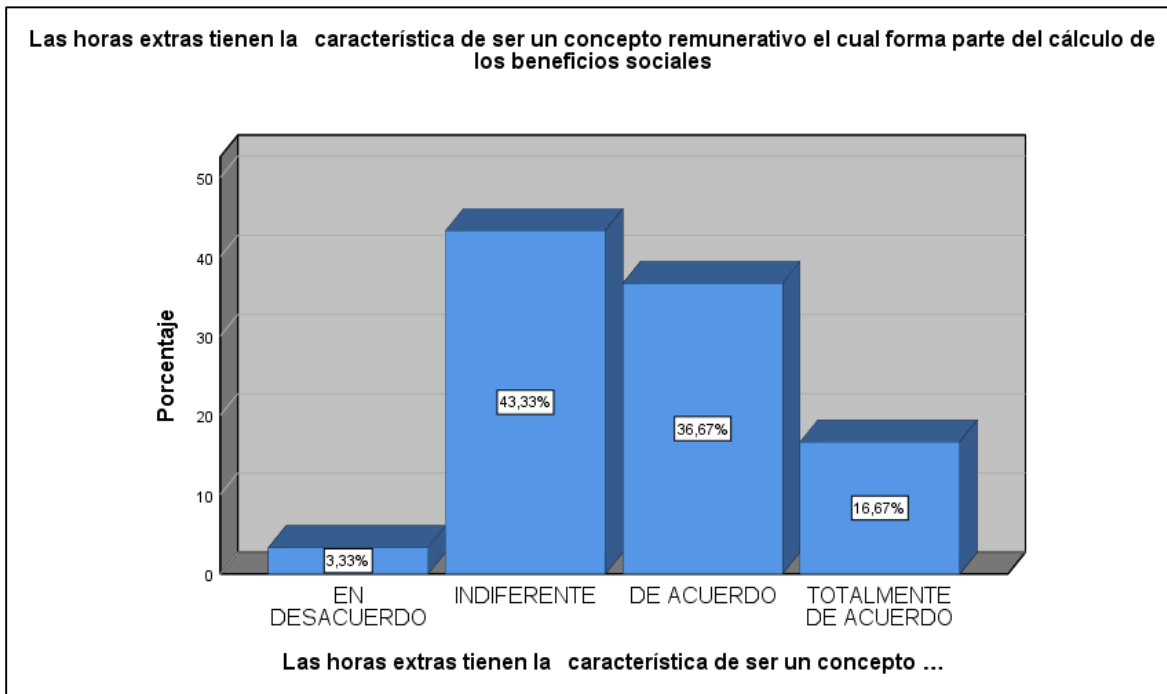
Las horas extras tienen la característica de ser un concepto remunerativo el cual forma parte del cálculo de los beneficios sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
	INDIFERENTE	13	43,3	43,3	46,7
	DE ACUERDO	11	36,7	36,7	83,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

De acuerdo a lo encuestado, menos de la mitad de los encuestados se mostraron indiferentes, por lo que se evidencia de que existe una desinformación acerca de que para el cálculo de los beneficios sociales también se tienen que tomar en cuenta las horas extras, esto es porque el pago extra que se recibe incrementa la remuneración computable para el cálculo los beneficios sociales.



Fuente: Cuestionario.

Figura 6. Tabla de frecuencia de Ítem 6

Tabla 9. Ítem 7

La empresa lleva un registro de las entradas y salidas para determinar el trabajo en sobretiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
	INDIFERENTE	18	60,0	60,0	63,3
	DE ACUERDO	8	26,7	26,7	90,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según la tabla N°9, para la mayoría de los encuestados se les resulta indiferente, esto puede significar que como cumplen un horario de oficina por diferentes motivos no suelen salir a la hora que está estipulado en el contrato de trabajo, es por ello, que donde ocurre mayormente el pago de horas extras es a los operarios de las plantas de producción donde la mayor mano de obra de trabajo se requiere para poder cumplir con la producción requerida.



Fuente: Cuestionario.

Figura 7. Tabla de frecuencia de Ítem 7

Tabla 10. Ítem 8

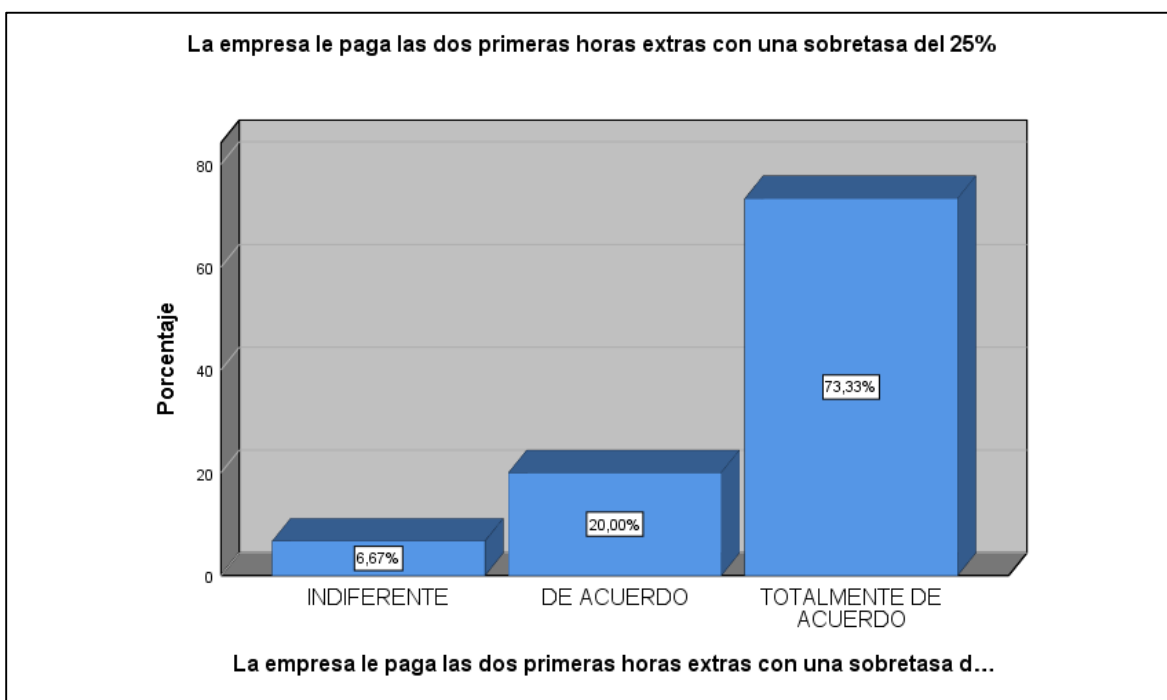
La empresa le paga las dos primeras horas extras con una sobretasa del 25%

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	2	6,7	6,7	6,7
	DE ACUERDO	6	20,0	20,0	26,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según la tabla N°10, la mayoría de los encuestados están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente acerca de que las dos primeras horas extras tendrán un pago diferente, el cual corresponde a una tasa de 25% más por hora de una jornada normal, está tasa tipificada en la normativa laboral del país, este caso mayormente en plantas de producción donde las jornadas de trabajo son más largas a de un horario de oficina.



Fuente: Cuestionario.

Figura 8. Tabla de frecuencia de Ítem 8

Tabla 11. Ítem 9

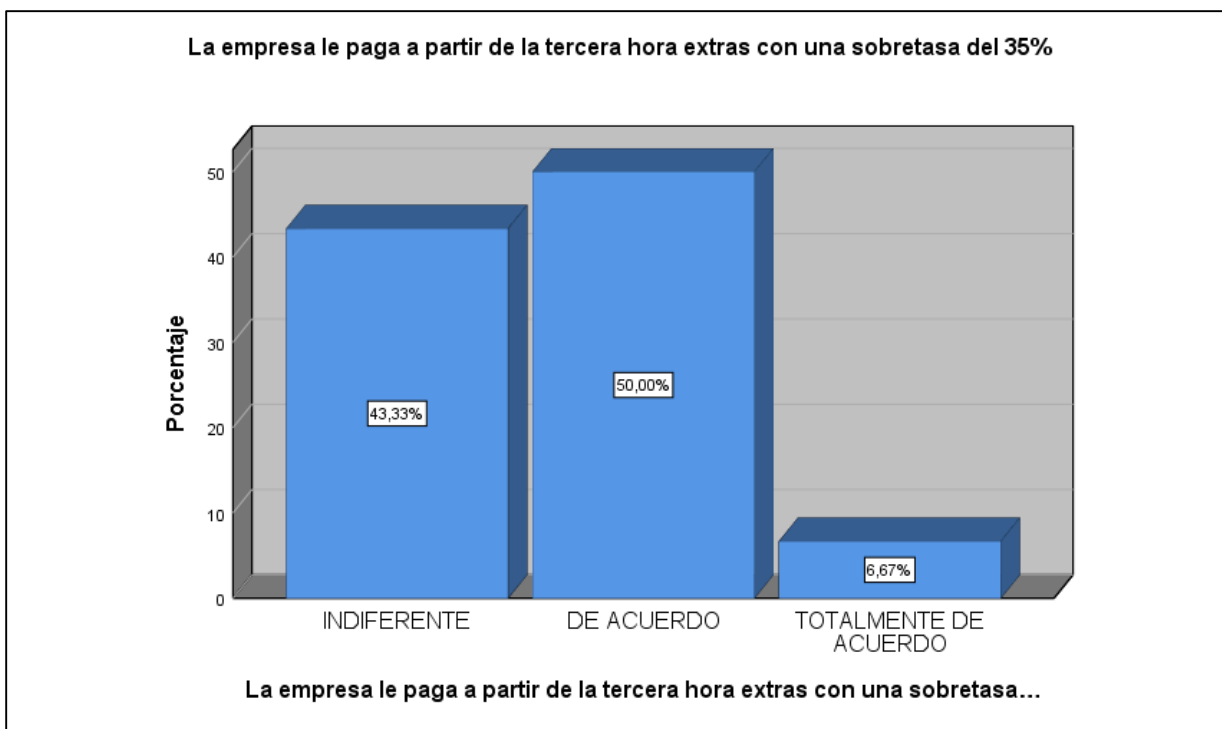
La empresa le paga a partir de la tercera hora extras con una sobretasa del 35%

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	13	43,3	43,3	43,3
	DE ACUERDO	15	50,0	50,0	93,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según la tabla N°11, la mayoría de los encuestados están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente acerca de que si bien las dos primeras horas extras tendrán un pago diferente donde dicha tasa es de 25%, a partir de la tercera hora extra la tasa aumenta a 35% sobre la hora de una de jornada normal, esta tasa tipificada en la normativa laboral del país, este caso mayormente en plantas de producción donde las jornadas de trabajo son más largas a de un horario de oficina.



Fuente: Cuestionario.

Figura 9. Tabla de frecuencia de Ítem 9

Tabla 12. Ítem 10

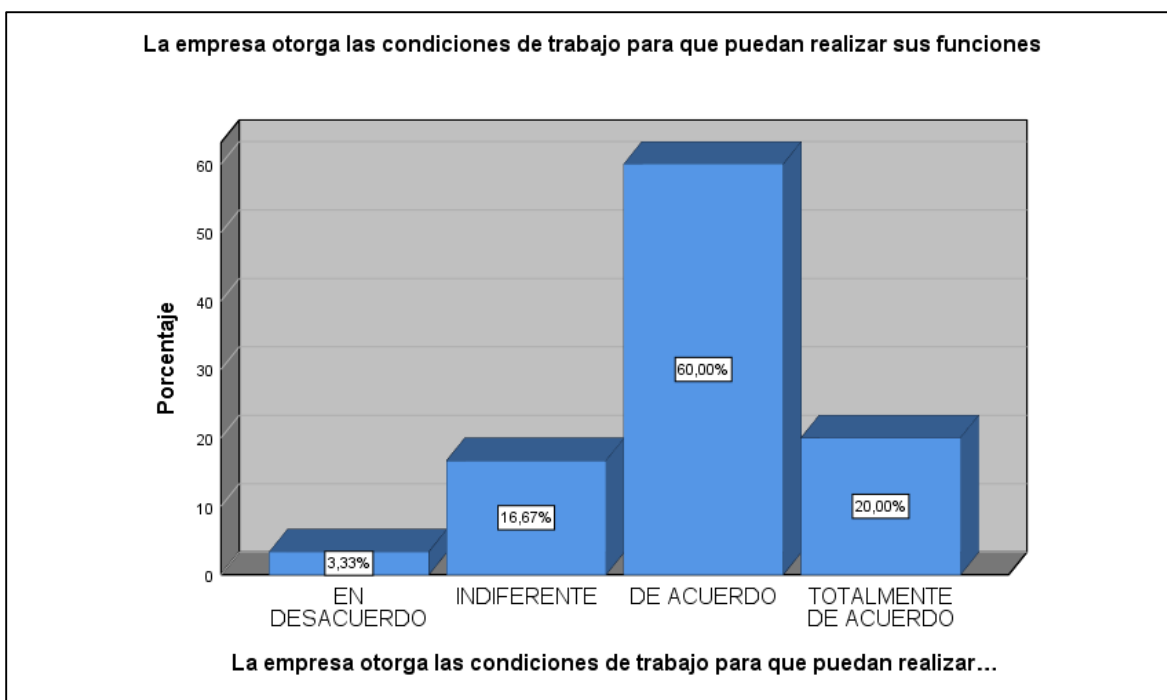
La empresa otorga las condiciones de trabajo para que puedan realizar sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
	INDIFERENTE	5	16,7	16,7	20,0
	DE ACUERDO	18	60,0	60,0	80,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

De acuerdo a lo encuestado, la mayor parte de los encuestados se muestra de acuerdo acerca de la proposición planteada, en esta se demuestra de que toda empresa tiene que otorgar condiciones trabajos para que los trabajadores realicen sus funciones de manera correcta, ya sea en dinero o en bienes, como por ejemplos viáticos, ya que, si no recibe estos, no podrá cumplir sus labores se le asigne, no obstante, el otorgamiento de estos no es beneficio para el trabajador.



Fuente: Cuestionario.

Figura 10. Tabla de frecuencia de Ítem 10

Tabla 13. Ítem 11

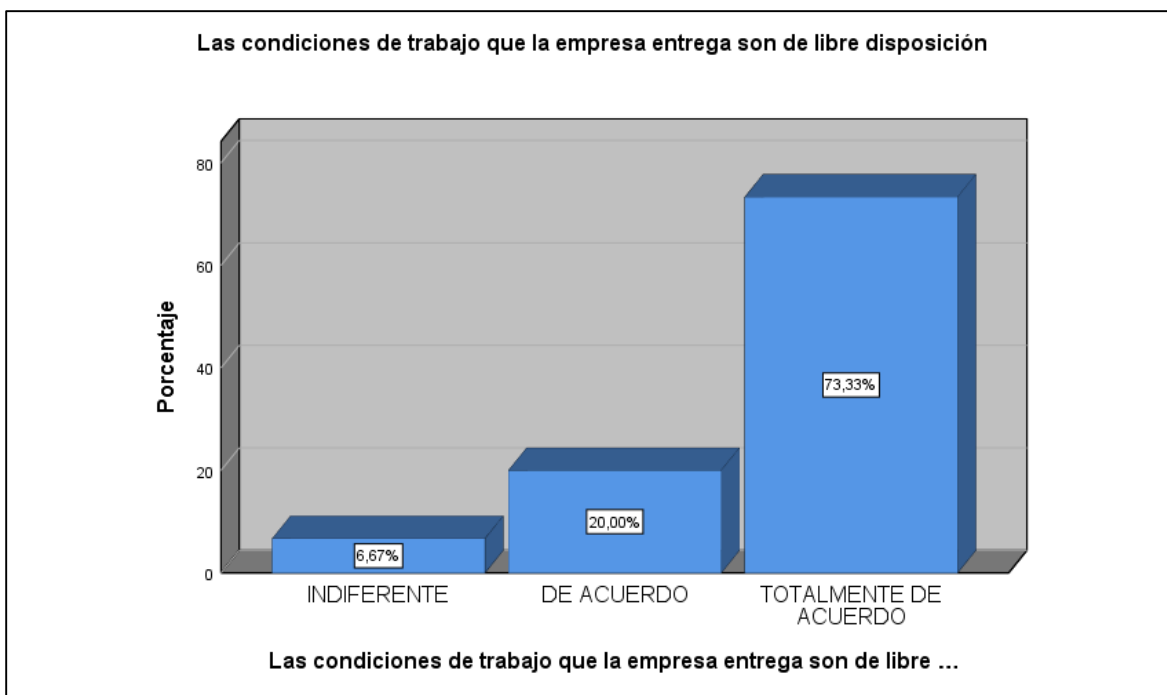
Las condiciones de trabajo que la empresa entrega son de libre disposición

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	2	6,7	6,7	6,7
	DE ACUERDO	6	20,0	20,0	26,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según la tabla N°11, se evidencia la aprobación por parte de los encuestados que en su mayoría estuvo de acuerdo acerca de que las condiciones de trabajo, si tiene la característica de libre disposición en estas empresas, sin embargo, según el artículo 19 del decreto legislativo 650, indica que estos conceptos no son remunerativos y asimismo resalta que no son de libre disposición, y por ello para el trabajador no constituiría una ventaja patrimonial o beneficio.



Fuente: Cuestionario.

Figura 11. Tabla de frecuencia de Ítem 11

Tabla 14. Ítem 12

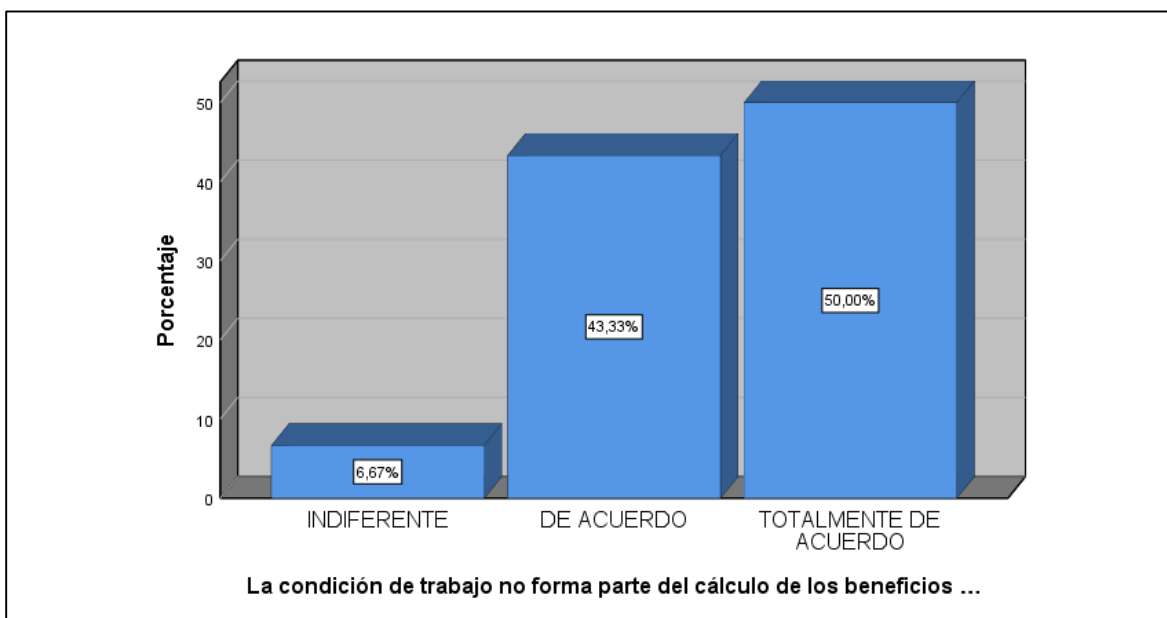
La condición de trabajo no forma parte del cálculo de los beneficios sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	2	6,7	6,7	6,7
	DE ACUERDO	13	43,3	43,3	50,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según lo encuestado, se evidencia que en el ítem 12 del cuestionario los encuestados se mostraron de acuerdo y totalmente de acuerdo, acerca de que, para el cálculo de los beneficios sociales, ya sea vacaciones, gratificaciones o cts hacia un trabajador las condiciones de trabajo no forman parte su cálculo, ya que la condición de trabajo es un concepto no remunerativo y por lo cual no formará parte del cálculo de los beneficios sociales.



Fuente: Cuestionario.

Figura 12. Tabla de frecuencia de Ítem 12

Tabla 15. Ítem 13

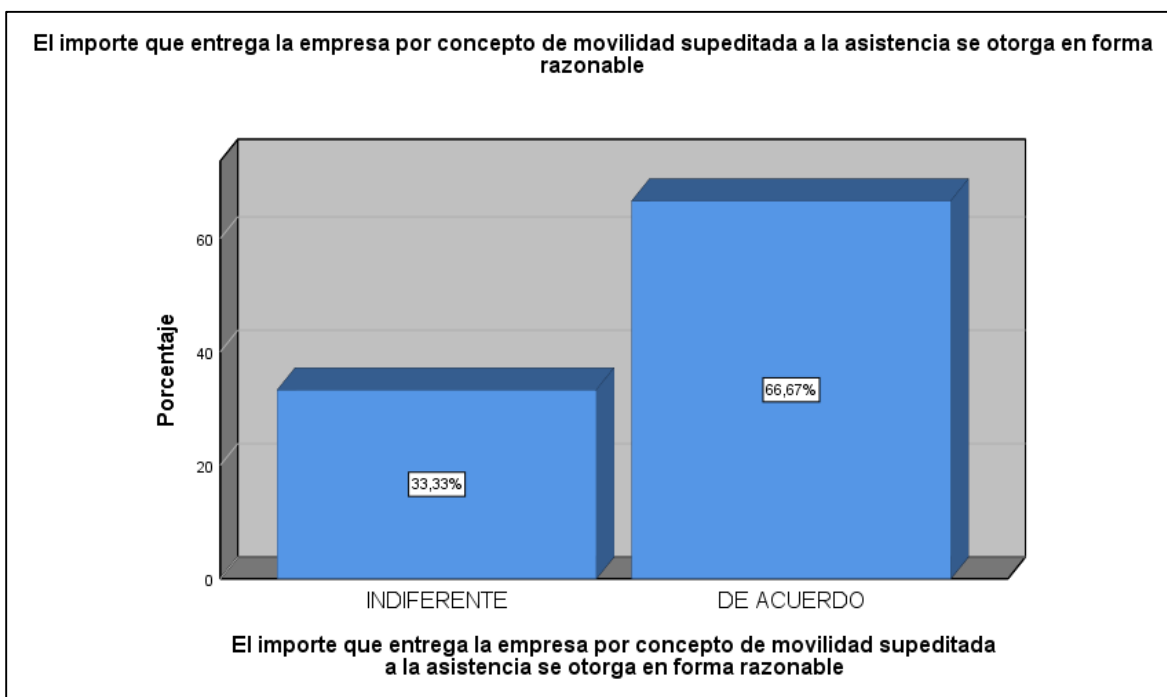
El importe que entrega la empresa por concepto de movilidad supeditada a la asistencia se otorga en forma razonable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	10	33,3	33,3	33,3
	DE ACUERDO	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según la tabla N°15, la mayor parte de los encuestados se mostraron de acuerdo acerca de que el importe que recibe un trabajador por movilidad, la cual deberá de ser entregada siempre y cuando el trabajador asista al trabajo y en su jornada laborable, el cual debe otorgarse en forma razonable, y debe ser como máximo el 30% de su remuneración básica, de lo contrario será observada por entidades como la sunat, ya que puede presumir que se están evadiendo impuestos.



Fuente: Cuestionario.

Figura 13. Tabla de frecuencia de Ítem 13

Tabla 16. Ítem 14

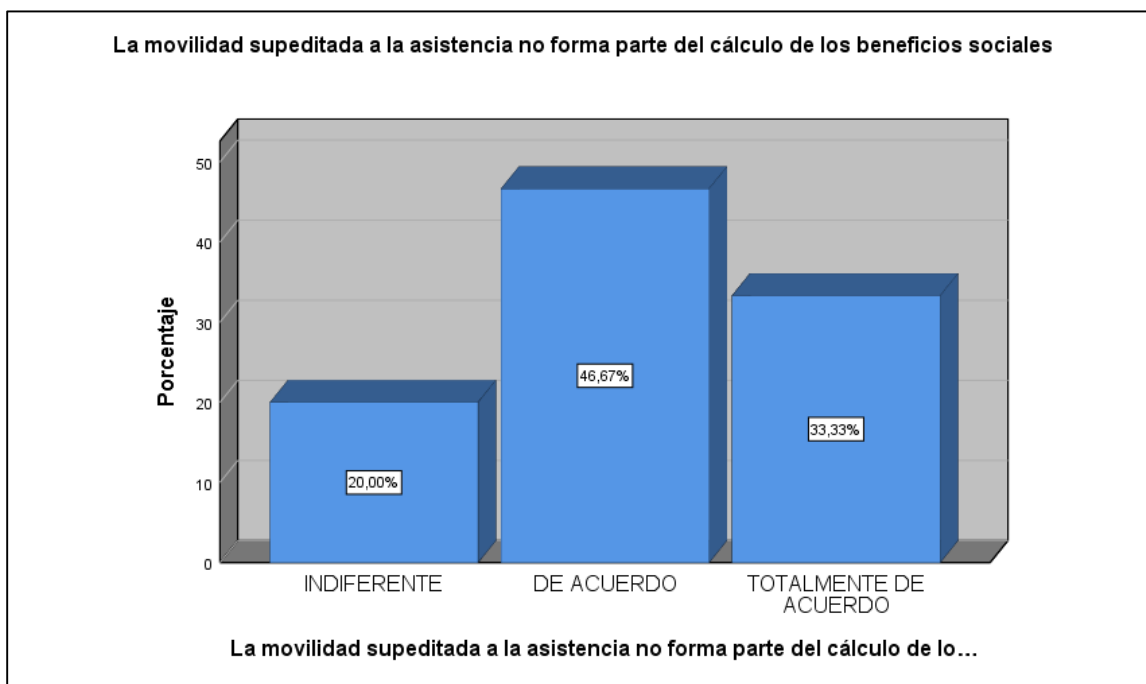
La movilidad supeditada a la asistencia no forma parte del cálculo de los beneficios sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	6	20,0	20,0	20,0
	DE ACUERDO	14	46,7	46,7	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

De acuerdo a la tabla N°16, se evidencia que la mayor parte de los encuestados se mostró de acuerdo acerca de que la movilidad supeditada a la asistencia no formará parte para el cálculo de los beneficios sociales de trabajador, esto quiere decir de que la movilidad supeditada es un importe que utiliza el trabajador para el transporte desde su hogar hacia su centro de labores y el cual no forma parte de una renta que va directamente hacia el patrimonio del trabajador, sino que lo tendrá que utilizar en su totalidad para movilidad y cumplimiento de su jornada laboral.



Fuente: Cuestionario.

Figura 14. Tabla de frecuencia de Ítem 14

Tabla 17. Ítem 15

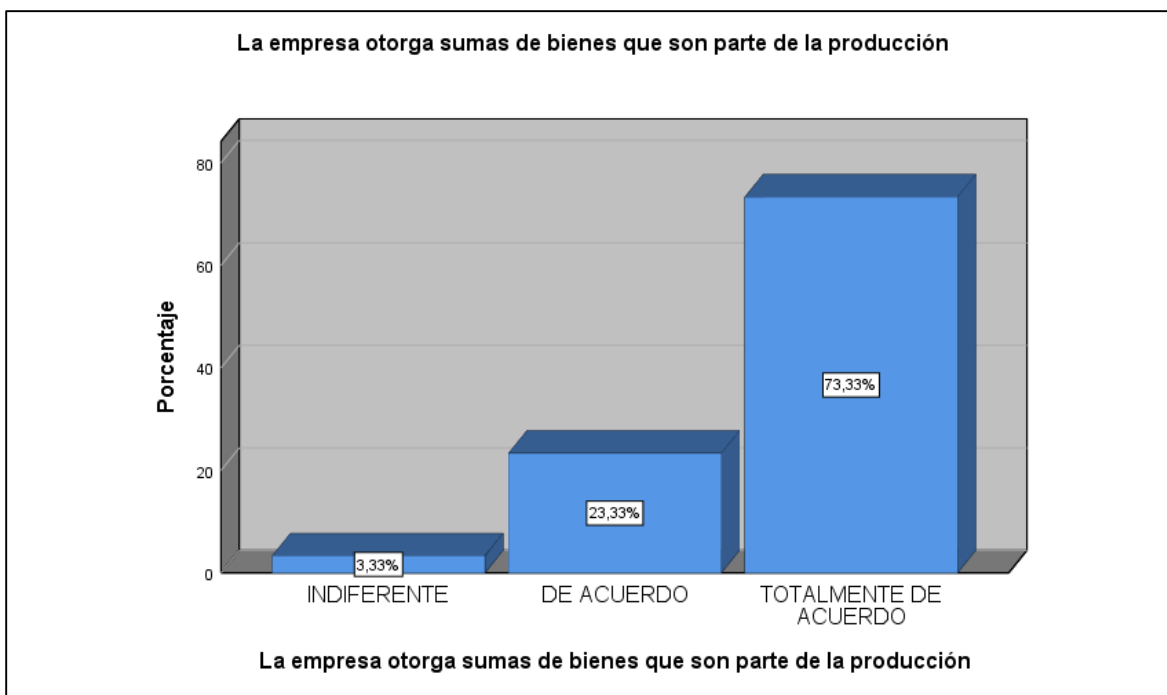
La empresa otorga sumas de bienes que son parte de la producción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	1	3,3	3,3	3,3
	DE ACUERDO	7	23,3	23,3	26,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

De acuerdo a la tabla N°17, los encuestados de manera casi unánime se mostró de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente acerca de que la suma de bienes son conceptos no remunerativos que los entrega una empresa que mediante la producción que realizan, estos conceptos de sumas de bienes tienen que estar sustentados ya que, son producto de observación por parte de SUNAFIL y la administración tributaria – SUNAT respectivamente.



Fuente: Cuestionario.

Figura 15. Tabla de frecuencia de Ítem 15

Tabla 18. Ítem 16

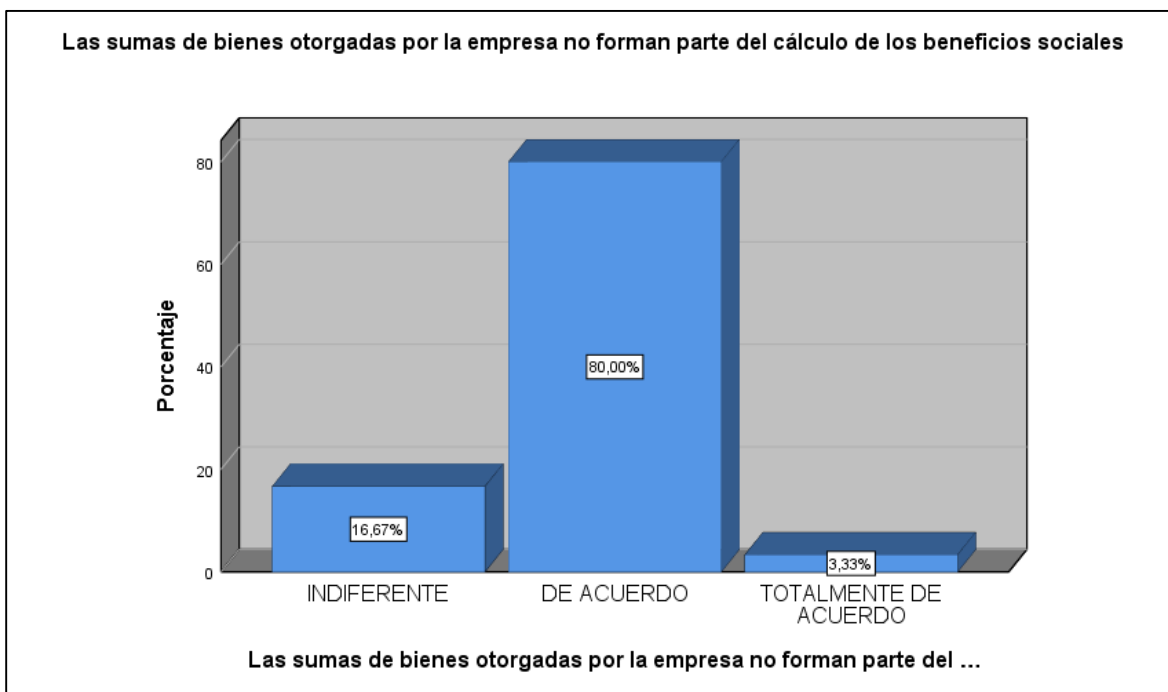
Las sumas de bienes otorgadas por la empresa no forman parte del cálculo de los beneficios sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	5	16,7	16,7	16,7
	DE ACUERDO	24	80,0	80,0	96,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según la tabla N°18, se observa la aprobación de los encuestados de manera casi unánime al mostrarse de acuerdo acerca de que las sumas de bienes los cuales son otorgados de la producción de una empresa no forma parte para el cálculo de los beneficios sociales, esto se debe a que las sumas de bienes entregados al trabajador es un concepto no remunerativo y por lo cual no será tomado en cuenta para dicho cálculo de beneficios sociales.



Fuente: Cuestionario.

Figura 16. Tabla de frecuencia de Ítem 16

Tabla 19. Ítem 17

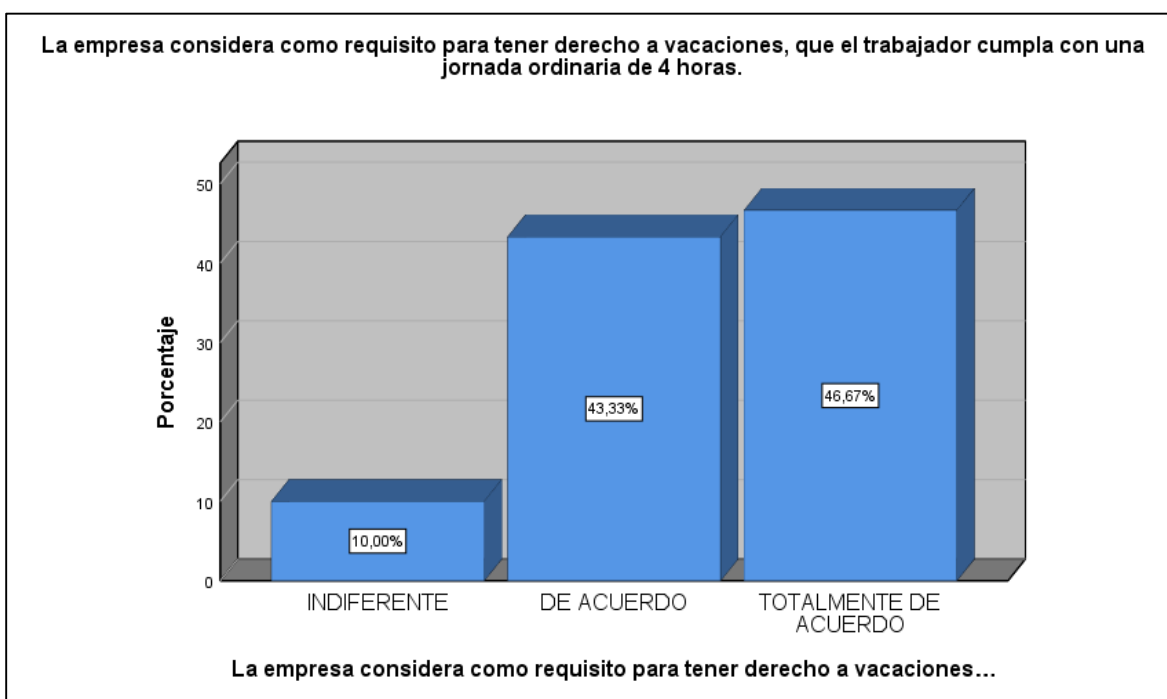
La empresa considera como requisito para tener derecho a vacaciones, que el trabajador cumpla con una jornada ordinaria de 4 horas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	3	10,0	10,0	10,0
	DE ACUERDO	13	43,3	43,3	53,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según lo encuestado, se evidencia de que un trabajador para que pueda obtener derecho a vacaciones tiene que cumplir una jornada de trabajo no menor a 4 horas por día, cumpliendo este requisito el trabajador tendrá el derecho a salir de vacaciones y la empresa de cubrir el pago por los días de vacaciones del mismo, este concepto está regulado bajo la normativa laboral del país, ya que si no se llega a cumplir por parte del empleador recaerá sobre él las infracciones correspondientes.



Fuente: Cuestionario.

Figura 17. Tabla de frecuencia de Ítem 17

Tabla 20. Ítem 18

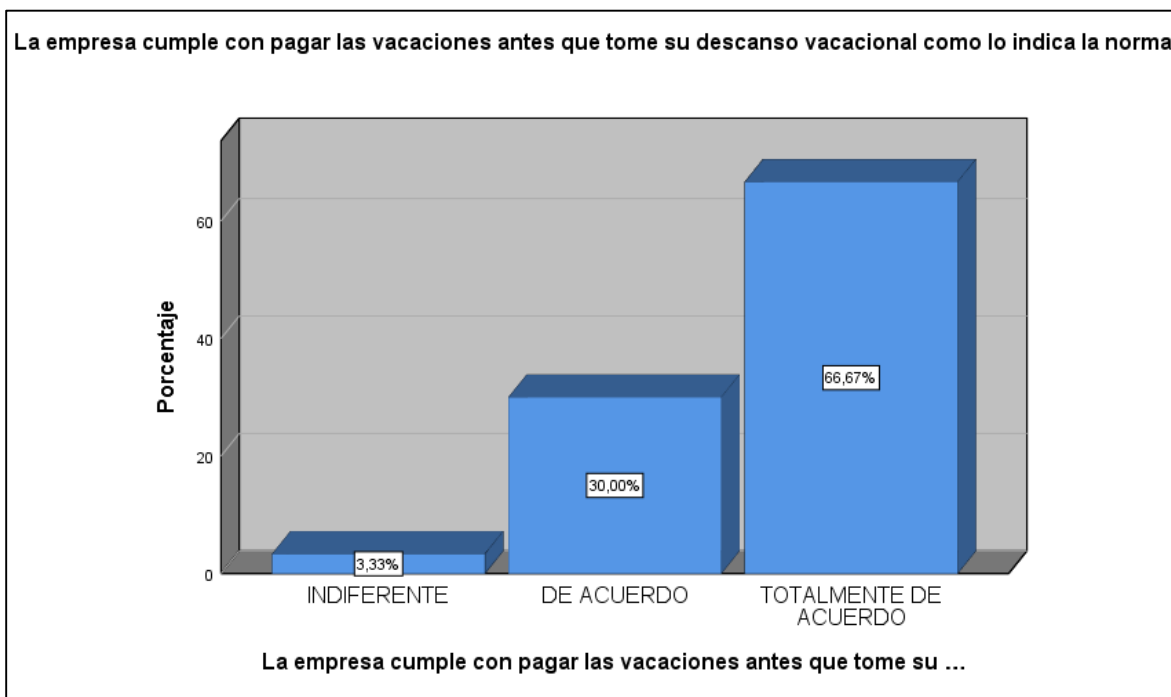
La empresa cumple con pagar las vacaciones antes que tome su descanso vacacional como lo indica la norma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	1	3,3	3,3	3,3
	DE ACUERDO	9	30,0	30,0	33,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

De acuerdo a lo encuestado, se observa en la tabla N°20 la aprobación de forma mayoritaria al estar de acuerdo los encuetados acerca de que las vacaciones deberán de ser pagadas monetariamente antes de que el trabajador salga de vacaciones, este concepto está tipificado en el Artículo 15° y 16° del Decreto Legislativo 713.



Fuente: Cuestionario.

Figura 18. Tabla de frecuencia de Ítem 18

Tabla 21. Ítem 19

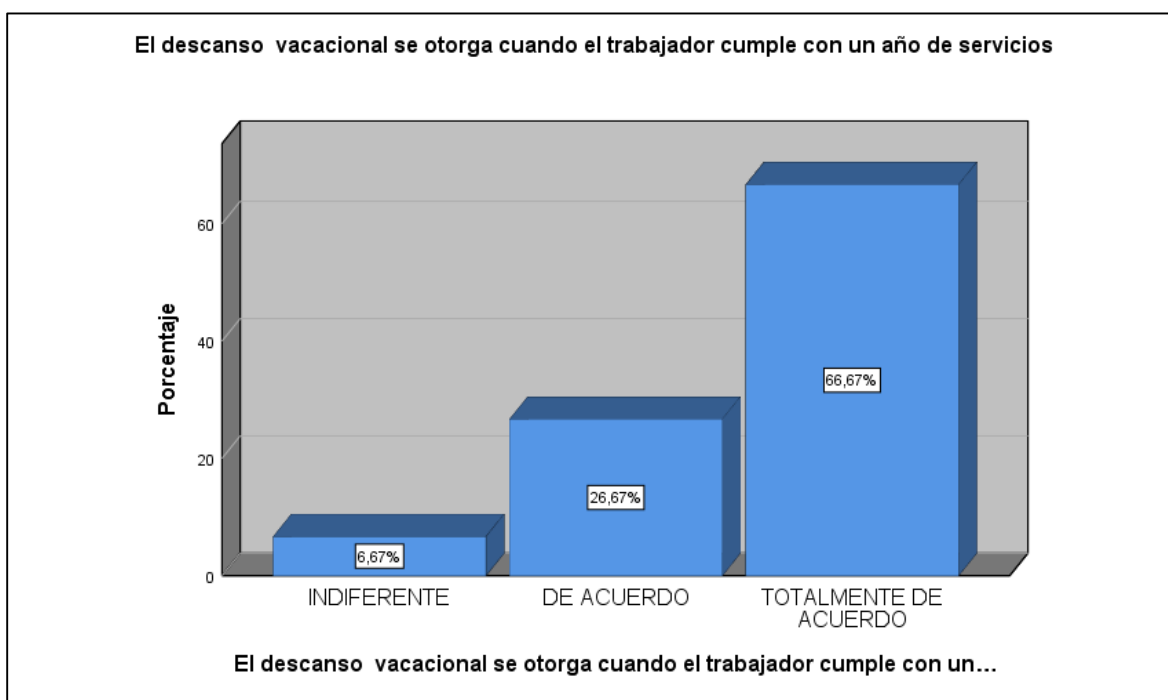
El descanso vacacional se otorga cuando el trabajador cumple con un año de servicios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	2	6,7	6,7	6,7
	DE ACUERDO	8	26,7	26,7	33,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

De manera casi unánime, se evidencia que la mayoría de los encuestados respondió que se encuentra totalmente de acuerdo acerca de, un trabajador para que pueda gozar de vacaciones tiene que haber laborado un año completo en la empresa, por lo cual el trabajador no podrá pedir vacaciones anticipadas cuando tiene laborando menor a un año de servicios.



Fuente: Cuestionario.

Figura 19. Tabla de frecuencia de Ítem 19

Tabla 22. Ítem 20

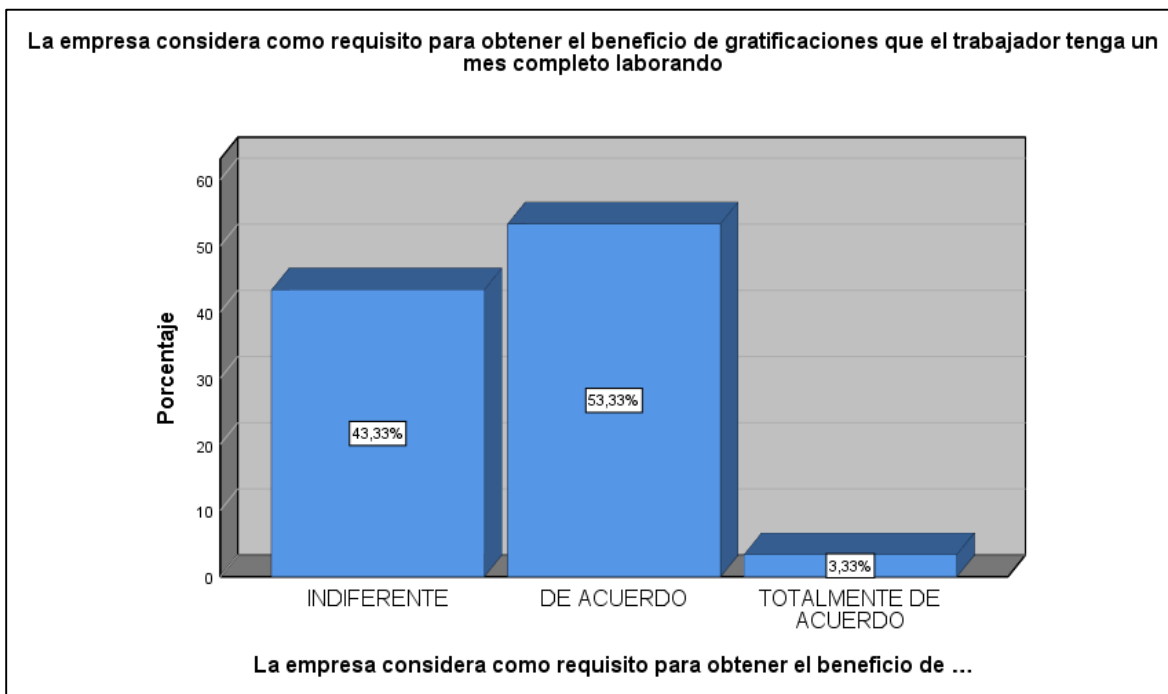
La empresa considera como requisito para obtener el beneficio de gratificaciones que el trabajador tenga un mes completo laborando

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	13	43,3	43,3	43,3
	DE ACUERDO	16	53,3	53,3	96,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según lo encuestado, se observa en la proposición N°20 de que existe un desconocimiento acerca de los requisitos que se tiene que cumplir para que un trabajador pueda gozar del pago de gratificaciones asimismo como el pago de gratificaciones truncas, según la normativa laboral, el trabajador debió de haber cumplido un jornada laboral mayor a un mes para que pueda acceder a todos los beneficios como lo son las gratificaciones, compensación de tiempo de servicios y vacaciones truncas, si es que se liquida al fin de un mes completo de jornada laboral.



Fuente: Cuestionario.

Figura 20. Tabla de frecuencia de Ítem 20

Tabla 23. Ítem 21

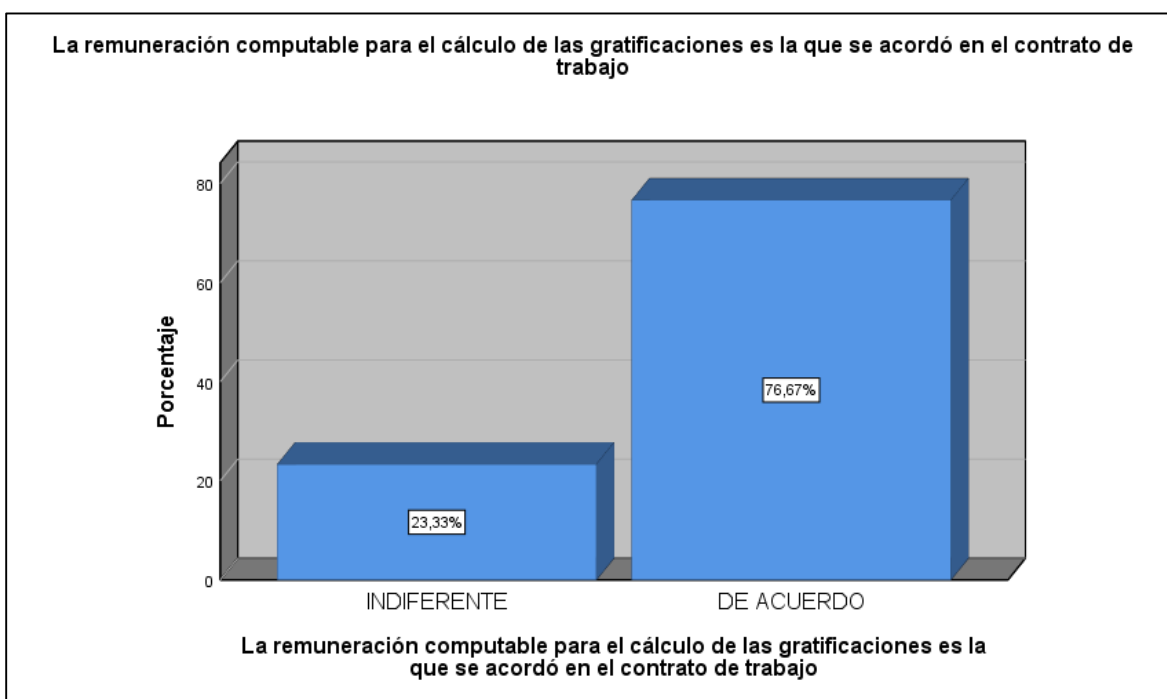
La remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones es la que se acordó en el contrato de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	7	23,3	23,3	23,3
	DE ACUERDO	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según lo encuestado, se evidencia que en la tabla N°23, la mayor parte de los encuestados se mostró de acuerdo acerca de que en el contrato de trabajo estará estipulado la remuneración que obtendrá el trabajador y el pago que tendrá que realizar el empleador por dicha prestación de servicios, esta remuneración será computable para el cálculo de los beneficios sociales, como lo es las gratificaciones, CTS y vacaciones.



Fuente: Cuestionario.

Figura 21. Tabla de frecuencia de Ítem 21

Tabla 24. Ítem 22

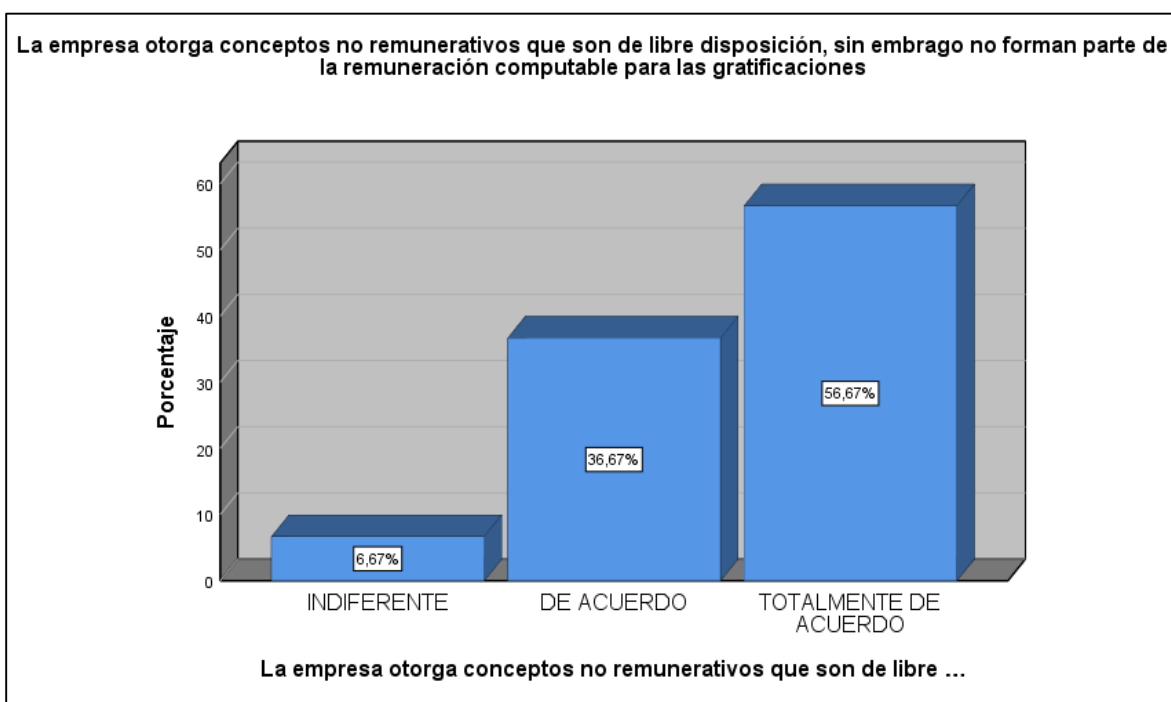
La empresa otorga conceptos no remunerativos que son de libre disposición, sin embargo no forman parte de la remuneración computable para las gratificaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	2	6,7	6,7	6,7
	DE ACUERDO	11	36,7	36,7	43,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según lo encuestado, la mayor parte de los encuestados se mostró de acuerdo acerca de que algunas empresas otorgan conceptos no remunerativos los cuales no son computables para el cálculo de los beneficios sociales, entre ello, las gratificaciones, compensación de tiempo de servicios y las vacaciones; muchas empresas otorgan estas remuneraciones para evitar el pago de contribuciones, beneficios sociales y otros aportes hacia el trabajador.



Fuente: Cuestionario.

Figura 22. Tabla de frecuencia de Ítem 22

Tabla 25. Ítem 23

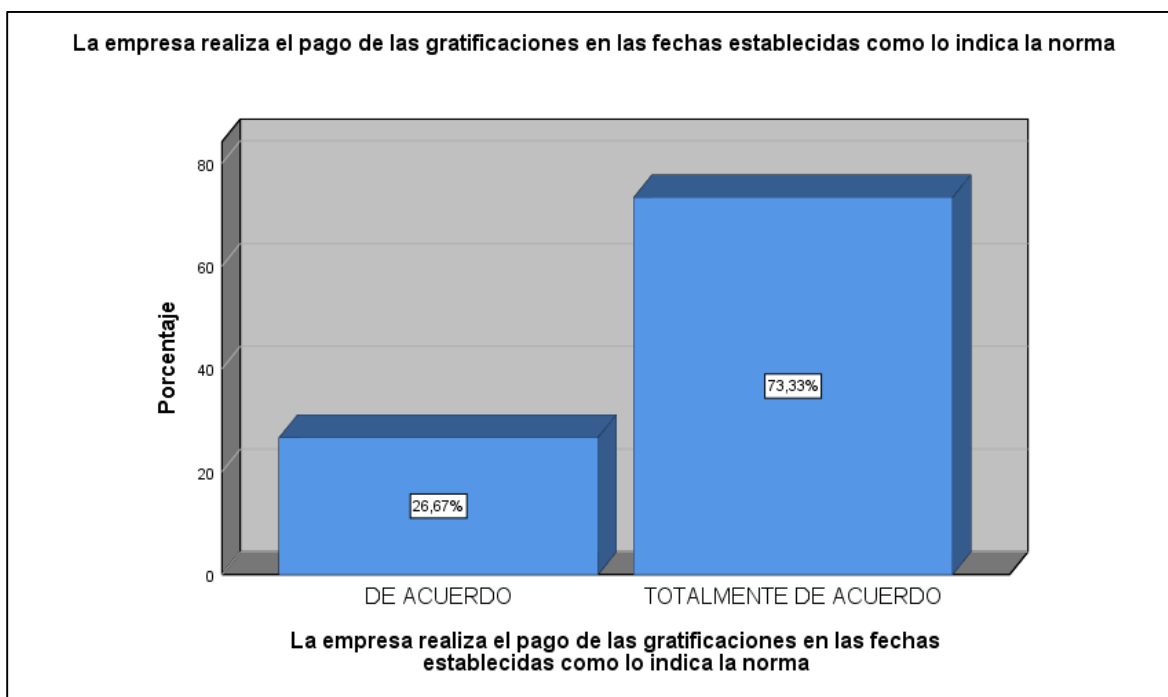
La empresa realiza el pago de las gratificaciones en las fechas establecidas como lo indica la norma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	8	26,7	26,7	26,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según lo encuestado, la mayor parte de los encuestados se mostró de acuerdo acerca de la normativa laboral en el país establece fechas límite para que los empleadores (empresas) cumplan con el pago de las gratificaciones, la cuales es un beneficio hacia el trabajador, estas fechas son en julio y en diciembre de cada año; si no se llegan a cumplir recaerá sobre el empleador infracciones que luego tendrán que ser canceladas por ellos mismos.



Fuente: Cuestionario.

Figura 23. Tabla de frecuencia de Ítem 23

Tabla 26. Ítem 24

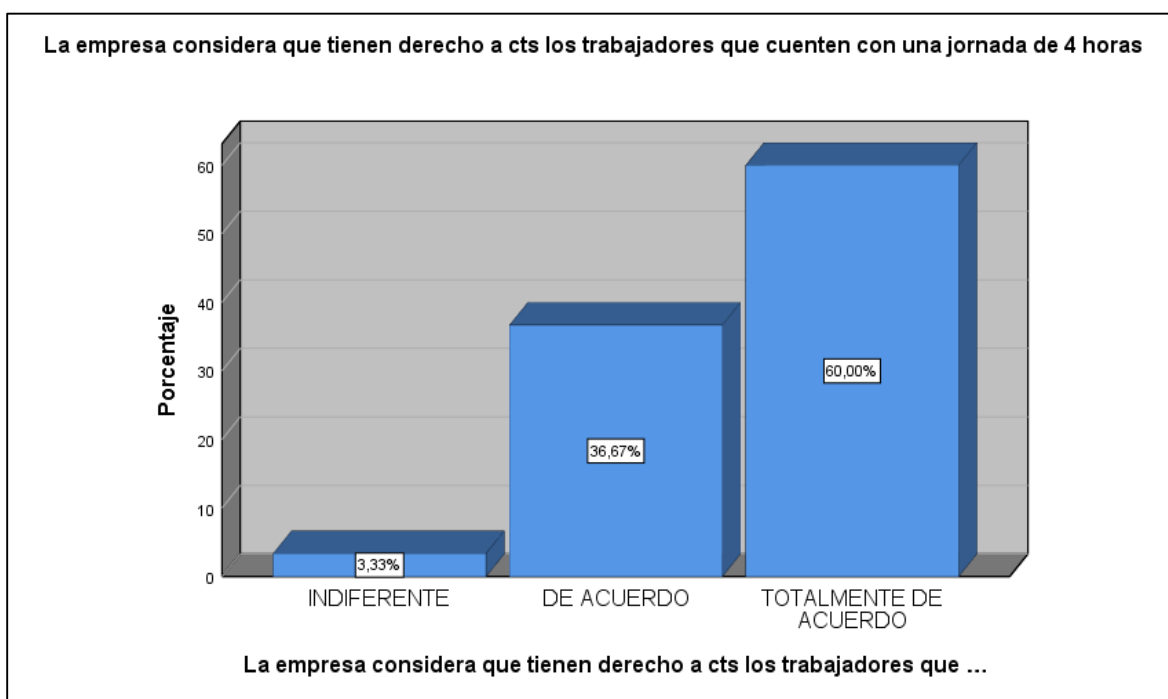
La empresa considera que tienen derecho a cts los trabajadores que cuenten con una jornada de 4 horas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	1	3,3	3,3	3,3
	DE ACUERDO	11	36,7	36,7	40,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según lo encuestado, en la tabla N°26 se evidencia la aprobación de la mayoría de los encuestados, los cuales están de acuerdo acerca de que la empresa está obligada a pagar la compensación de tiempo de servicios (CTS) cuando el trabajador labore más de 20 horas semanales, si no llega a la jornada establecida el empleador no estará obligado a menos de que exista un acuerdo mutuo para el trabajador pueda recibir este beneficio social



Fuente: Cuestionario.

Figura 24. Tabla de frecuencia de Ítem 24

Tabla 27. Ítem 25

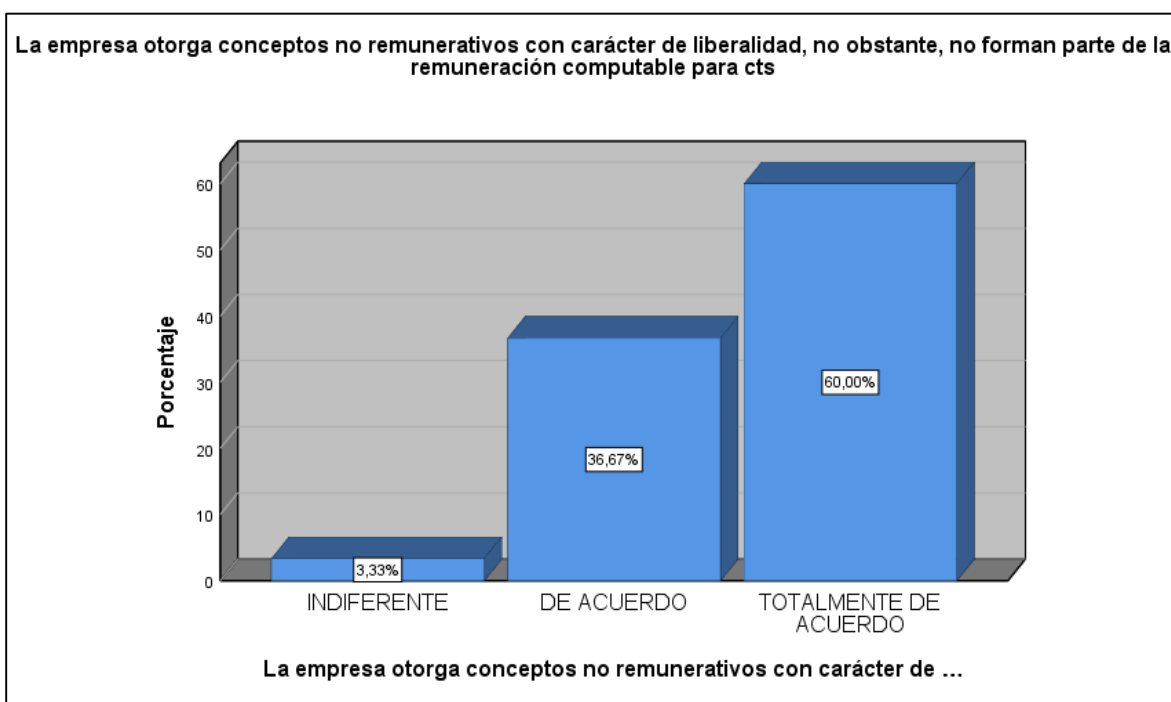
La empresa otorga conceptos no remunerativos con carácter de liberalidad, no obstante, no forman parte de la remuneración computable para cts

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	1	3,3	3,3	3,3
	DE ACUERDO	11	36,7	36,7	40,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Según lo encuestado, en la tabla N°25 de manera unánime los encuestados se mostraron de acuerdo acerca de que algunas empresas otorgan conceptos no remunerativos los cuales no son computables para el cálculo de los beneficios sociales, entre ello, las gratificaciones, compensación de tiempo de servicios y las vacaciones; muchas empresas otorgan estas remuneraciones para evitar el pago de contribuciones, beneficios sociales y otros aportes hacia el trabajador.



Fuente: Cuestionario.

Figura 25. Tabla de frecuencia de Ítem 25

Tabla 28. Ítem 26

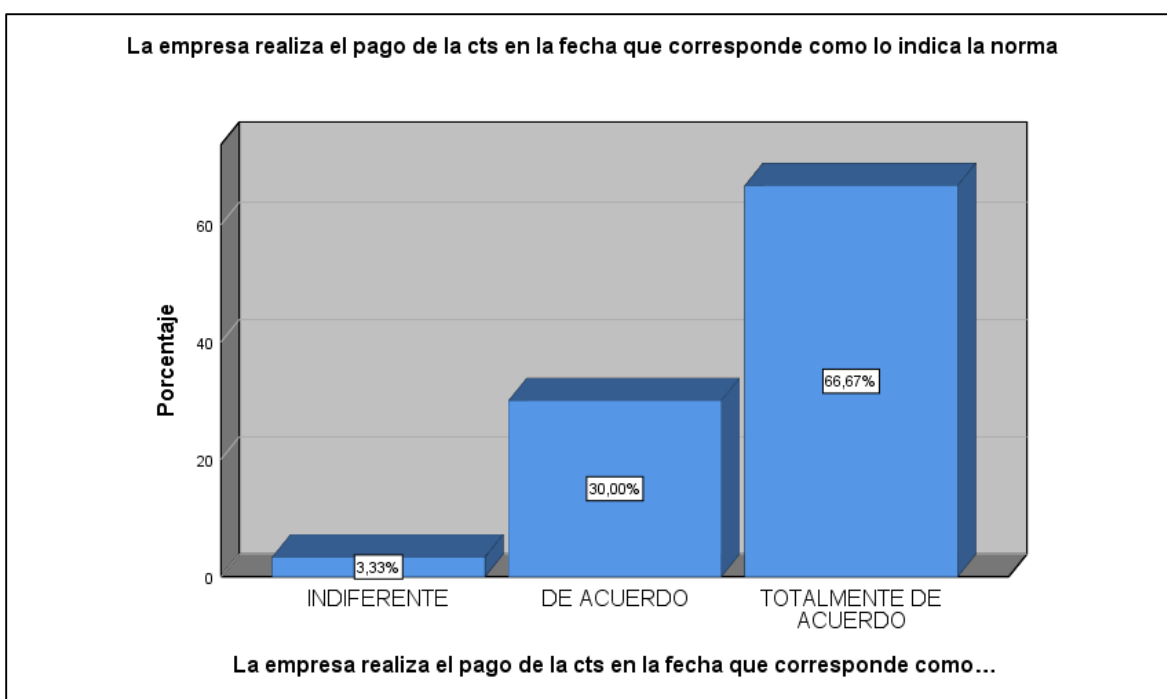
La empresa realiza el pago de la cts en la fecha que corresponde como lo indica la norma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	1	3,3	3,3	3,3
	DE ACUERDO	9	30,0	30,0	33,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

De acuerdo a lo encuestado, de manera casi unánime los encuestados muestran una aprobación acerca de la proposición planteada, la cual menciona que la empresa o el empleador deberá de realizar el pago de la compensación de tiempo de servicios (CTS) en las fechas establecidas estipuladas en la normativa laboral del país, estas fechas límite son en el mes de mayo y en noviembre, los cuales si no se cumple con dicho pago recaerá sobre la empresa infracciones o multas.



Fuente: Cuestionario.

Figura 26. Tabla de frecuencia de Ítem 26

3.3 Validación de Hipótesis

Para la comprobación de la hipótesis general y las hipótesis específicas planteadas en la presente tesis, se utilizará la prueba de chi cuadrado, la hipótesis para que pueda ser aprobada el resultado de chi cuadrado tendrá que ser mayor a chi table (3,8415 0.05% margen de error) y su significación sig. menor a 0.05. A continuación, se presentará los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis.

Prueba de hipótesis general

Tabla 29. Resultado de Hipótesis General variables Remuneraciones – Beneficios sociales de los trabajadores

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	155,098 ^a	112	,004
Razón de verosimilitud	80,642	112	,989
Asociación lineal por lineal	21,814	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 135 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Cuestionario.

Interpretación:

Al ejecutar la prueba de hipótesis general con la prueba de chi cuadrado, se evidencia que existe una incidencia entre la variable Remuneraciones y la segunda variable beneficios sociales, porque el chi calculado (21,814) es mayor que chi tabla (3,8415). Asimismo, para la prueba de hipótesis se afirma porque el valor de la Significación asintótica (sig.) es 0.004, el cual es menor a 0.05, por lo tanto, al tener estos resultados se acepta la hipótesis general y se rechaza la nula: ya que, si se obtiene una remuneración computable y se cumple con toda la normatividad laboral, la empresa tendrá que realizar de forma obligada al trabajador los beneficios sociales correspondientes.

Prueba de hipótesis específicas

Tabla 30. Resultado de Hipótesis Específica N°1 Remuneraciones – Vacaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	99,250 ^a	70	,012
Razón de verosimilitud	67,379	70	,567
Asociación lineal por lineal	21,349	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 90 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Cuestionario.

Interpretación:

Al realizar la prueba de hipótesis específica N°1 con la prueba de chi cuadrado, se evidencia que existe una incidencia entre la variable Remuneraciones y la dimensión vacaciones, porque el chi calculado (21,349) fue mayor que chi tabla (3,8415). También, para la prueba de hipótesis se valida porque el valor de la Significación asintótica (sig.) es 0.012 siendo menor a menor a 0.05, por lo tanto, al evidenciar estos resultados se acepta la hipótesis y se rechaza la nula: ya que, si se obtiene una remuneración computable y se cumple con toda la normatividad laboral, la empresa tendrá que realizar de forma obligada al trabajador los beneficios sociales entre ellos las vacaciones.

Tabla 31. Resultado de Hipótesis Específica N°2 Remuneraciones – Gratificaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	92,596 ^a	56	,002
Razón de verosimilitud	75,881	56	,040
Asociación lineal por lineal	23,193	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 75 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

Fuente: Cuestionario.

Interpretación:

Al realizar la prueba de hipótesis específica N°2 con la prueba de chi cuadrado, se evidencia que existe una incidencia entre la variable Remuneraciones y la dimensión gratificaciones, porque el chi calculado (23,193) fue mayor que chi tabla (3,8415). También, para la prueba de hipótesis se valida porque el valor de la Significación asintótica (sig.) es 0.002 siendo menor a menor a 0.05, por lo tanto, al evidenciar estos resultados se acepta la hipótesis y se rechaza la nula: ya que, si se obtiene una remuneración computable y se cumple con toda la normatividad laboral, la empresa tendrá que realizar de forma obligada al trabajador los beneficios sociales entre ellos las gratificaciones.

Tabla 32. *Resultado de Hipótesis Específica N°3 Remuneraciones – Compensación de tiempo de servicios (CTS)*

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	92,000 ^a	70	,040
Razón de verosimilitud	59,373	70	,814
Asociación lineal por lineal	12,426	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 90 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Cuestionario.

Interpretación:

Al realizar la prueba de hipótesis específica N°3 con la prueba de chi cuadrado, se evidencia que existe una incidencia entre la variable Remuneraciones y la dimensión gratificaciones, porque el chi calculado (12,426) fue mayor que chi tabla (3,8415). También, para la prueba de hipótesis se valida porque el valor de la Significación asintótica (sig.) es 0.040 siendo menor a menor a 0.05, por lo tanto, al evidenciar estos resultados se acepta la hipótesis y se rechaza la nula: ya que si se obtiene una remuneración computable y se cumple con toda la normatividad laboral, la empresa tendrá que realizar de forma obligada al trabajador los beneficios sociales entre ellos la compensación de tiempo de servicios (CTS).

Tabla 33. Resultado de Hipótesis Específica N°4 Clasificación – Beneficios sociales de los trabajadores

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	111,964 ^a	40	,000
Razón de verosimilitud	72,106	40	,001
Asociación lineal por lineal	24,604	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 54 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Cuestionario.

Interpretación:

Al realizar la prueba de hipótesis específica N°4 con la prueba de chi cuadrado, se evidencia que existe una incidencia entre la dimensión clasificación y la variable beneficios sociales, porque el chi calculado (24,604) fue mayor que chi tabla (3,8415). También, para la prueba de hipótesis se valida porque el valor de la Significación asintótica (sig.) es 0.000 siendo menor a menor a 0.05, por lo tanto, al evidenciar estos resultados se acepta la hipótesis y se rechaza la nula: ya que si bien la remuneración puede tener dos clasificaciones entre ellas la remuneración principal o complementaria, éstas dos serán computables para el cálculo de los beneficios sociales hacia el trabajador.

Tabla 34. Resultado de Hipótesis Específica N°5 Conceptos no remunerativos – Beneficios sociales de los trabajadores

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	54,110 ^a	40	,047
Razón de verosimilitud	46,589	40	,220
Asociación lineal por lineal	17,138	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 54 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

Fuente: Cuestionario.

Interpretación:

Al realizar la prueba de hipótesis específica N° 5 con la prueba de chi cuadrado, se evidencia que existe una incidencia entre la dimensión conceptos no remunerativos y la variable beneficios sociales, porque el chi calculado (17,138) fue mayor que chi tabla (3,8415). También, para la prueba de hipótesis se valida porque el valor de la Significación asintótica (sig.) es 0.047 siendo menor a menor a 0.05, por lo tanto, al evidenciar estos resultados se acepta la hipótesis y se rechaza la nula: ya que si un trabajador percibe conceptos no remunerativos como lo es la movilidad supeditada, no se tomará en cuenta para el cálculo de los beneficios sociales, y asimismo la empresa no tendrá que pagar alguna contribución impuesto ya que esta remuneración no se encuentra afecta.

Tablas Cruzadas

Tabla 35. Tabla cruzada de las variables: Remuneraciones – Beneficios sociales de los trabajadores

*Tabla cruzada REMUNERACIONES (Agrupada)*BENEFICIOS SOCIALES (Agrupada)*

		BENEFICIOS SOCIALES (Agrupada)			
		MEDIANAMENTE APLICADO			
		O	O		Total
REMUNERACIONES (Agrupada)	MEDIANAMENTE CALCULADO	Recuento	1	5	6
		% del total	3,3%	16,7%	20,0%
	BIEN CALCULADO	Recuento	0	24	24
		% del total	0,0%	80,0%	80,0%
Total		Recuento	1	29	30
		% del total	3,3%	96,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario

Según la tabla N°35, los beneficios sociales son medianamente aplicados en un 3.3% y bien aplicado en 96.7%; asimismo, las remuneraciones son medianamente calculadas en 20.0% y bien calculada en 80.0%.

Interpretación:

Según lo obtenido de la tabla N°35, mediante la prueba de tablas cruzadas entre la variable remuneraciones y la variable beneficios sociales como resultado de los datos de 30 encuestados, se puede observar que cuando la remuneración es medianamente calculada en un 3.3% los beneficios sociales serán medianamente aplicados, debido a que la remuneración es la base para el cálculo de beneficios sociales, asimismo cuando las remuneraciones son bien calculadas en un 80% los beneficios sociales serán bien aplicados, esto conlleva a un correcto cálculo de los beneficios que tiene un trabajador por realizar sus servicios contratados.

Tabla 36. Tabla cruzada de Remuneraciones – Vacaciones

*Tabla cruzada REMUNERACIONES (Agrupada)*VACACIONES (Agrupada)*

		VACACIONES (Agrupada)			
		MEDIANA MENTE CALCULA DO	BIEN CALCULA DO	Total	
REMUNERACION ES (Agrupada)	MEDIANAMENTE CALCULADO	Recuento	4	2	6
		% del total	13,3%	6,7%	20,0%
	BIEN CALCULADO	Recuento	0	24	24
		% del total	0,0%	80,0%	80,0%
Total		Recuento	4	26	30
		% del total	13,3%	86,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario

Según la tabla N°36, las vacaciones son medianamente calculado en un 13.3% y bien calculado en 86.7%; asimismo, las remuneraciones son medianamente calculadas en 20.0% y bien calculada en 80.0%.

Interpretación:

Según lo obtenido de la tabla N°36, mediante la prueba de tablas cruzadas entre la variable remuneraciones y la dimensión vacaciones, como resultado de los datos de 30 encuestados, se puede observar que cuando la remuneración es medianamente calculada en un 13.3% las vacaciones serán medianamente calculadas, debido a que la remuneración es la base para el cálculo de todo beneficio social incluido las vacaciones, asimismo cuando las remuneraciones son bien calculadas en un 80% las vacaciones serán bien calculadas, esto

conlleva a un correcto cálculo de las vacaciones que percibirá un trabajador y las cuales deben de ser pagadas antes de que este salga deje de laborar por el tiempo de vacaciones.

Tabla 37. Tabla cruzada de Remuneraciones – Gratificaciones

*Tabla cruzada REMUNERACIONES (Agrupada)*GRATIFICACIONES (Agrupada)*

		GRATIFICACIONES (Agrupada)			
		MEDIANA			
		MENTE	BIEN		
		CALCULA	CALCULA		
		DO	DO		Total
REMUNERACION ES (Agrupada)	MEDIANAMENTE CALCULADO	Recuento	4	2	6
		% del total	13,3%	6,7%	20,0%
	BIEN CALCULADO	Recuento	0	24	24
		% del total	0,0%	80,0%	80,0%
Total		Recuento	4	26	30
		% del total	13,3%	86,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario

Según la tabla N°37, las gratificaciones son medianamente calculado en un 13.3% y bien calculado en 86.7%; asimismo, las remuneraciones son medianamente calculadas en 20.0% y bien calculada en 80.0%.

Interpretación:

Según lo obtenido de la tabla N°37, mediante la prueba de tablas cruzadas entre la variable remuneraciones y la dimensión gratificaciones, como resultado de los datos de 30 encuestados, se puede observar que cuando la remuneración es medianamente calculada en un 13.3% las gratificaciones serán medianamente calculadas, debido a que la remuneración es la base para el cálculo de todo beneficio social incluido las gratificaciones, asimismo cuando las remuneraciones son bien calculadas en un 80% las gratificaciones serán bien calculadas, esto conlleva a un correcto cálculo del beneficio social hacia el trabajador; asimismo este beneficio lo recibe todo trabajador dos veces por año, en el mes de julio y diciembre, siempre y cuando hayan laborado en una jornada mayor a un mes.

Tabla 38. Tabla cruzada de Remuneraciones – CTS

Tabla cruzada REMUNERACIONES (Agrupada)*CTS (Agrupada)

		CTS (Agrupada)			
		MEDIANA			
		MENTE	BIEN		
		CALCULA	CALCULA		
		DO	DO		Total
REMUNERACION ES (Agrupada)	MEDIANAMENTE CALCULADO	Recuento	1	5	6
		% del total	3,3%	16,7%	20,0%
	BIEN CALCULADO	Recuento	1	23	24
		% del total	3,3%	76,7%	80,0%
Total		Recuento	2	28	30
		% del total	6,7%	93,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario

Según la tabla N°38, la compensación de tiempo de servicios son medianamente calculada en un 6.7% y bien calculada en 93.3%; asimismo, las remuneraciones son medianamente calculadas en 20.0% y bien calculada en 80.0%.

Interpretación:

Según lo obtenido de la tabla N°38, mediante la prueba de tablas cruzadas entre la variable remuneraciones y la dimensión CTS, como resultado de los datos de 30 encuestados, se puede observar que cuando la remuneración es medianamente calculada en un 3.3% la compensación de tiempo de servicios serán medianamente calculadas, debido a que la remuneración es la base para el cálculo de todo beneficio social incluido la compensación de tiempo de servicios, asimismo cuando las remuneraciones son bien calculadas en un 76.7% las gratificaciones serán bien calculadas, esto conlleva a un correcto cálculo del beneficio social hacia el trabajador; asimismo este beneficio de CTS al igual que las gratificaciones se pagan dos veces por año, este beneficio percibe el trabajador en el mes de mayo y noviembre, siempre y cuando hayan laborado mayor a un mes.

Tabla 39. Tabla cruzada de Clasificación – Beneficios sociales de los trabajadores

Tabla cruzada CLASIFICACIÓN (Agrupada)*BENEFICIOS SOCIALES (Agrupada)

		BENEFICIOS SOCIALES (Agrupada)			
		MEDIANA			
		MENTE APLICADO	BIEN APLICADO		Total
CLASIFICACIÓN (Agrupada)	MEDIANAMENTE APLICADO	Recuento	1	3	4
		% del total	3,3%	10,0%	13,3%
	BIEN APLICADO	Recuento	0	26	26
		% del total	0,0%	86,7%	86,7%
Total		Recuento	1	29	30
		% del total	3,3%	96,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario

Según la tabla N°39, los beneficios sociales son medianamente aplicados en un 3.3% y bien aplicados en 96.7%; asimismo, la clasificación de remuneraciones son medianamente aplicadas en 13.3% y bien aplicadas en 96.7%.

Interpretación:

Según lo obtenido de la tabla N°39, mediante la prueba de tablas cruzadas entre la dimensión clasificación de remuneraciones y la variable beneficios sociales, como resultado de los datos de 30 encuestados, se puede observar que cuando la clasificación de la remuneración es medianamente aplicada en un 3.3% los beneficios sociales serán medianamente aplicado, debido a que la clasificación de la remuneración es de mucha importancia para el cálculo de todo beneficio social, debido a que se las remuneraciones se dividen entre la remuneración principal y complementaria, la cual la segunda consta de asignaciones y bonos. Asimismo, cuando la clasificación de la remuneración es bien calculada en un 86.7% los beneficios sociales serán bien aplicados, esto conlleva a un correcto cálculo del beneficio social hacia el trabajador y como también un correcto pago que realizará el empleador.

Tabla 40. Tabla cruzada de Conceptos no remunerativos – Beneficios sociales de los trabajadores

Tabla cruzada CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS (Agrupada)*BENEFICIOS SOCIALES (Agrupada)

		BENEFICIOS (Agrupada)			
		MEDIANA MENTE APLICAD O	BIEN APLICAD O	Total	
CONCEPTOS NO REMUNERATI VOS (Agrupada)	MEDIANAMENTE APLICADO	Recuento	0	5	5
		% del total	0,0%	16,7%	16,7%
	BIEN APLICADO	Recuento	1	24	25
		% del total	3,3%	80,0%	83,3%
Total		Recuento	1	29	30
		% del total	3,3%	96,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario

Según la tabla N°40, los beneficios sociales son medianamente aplicados en un 3.3% y bien aplicados en 96.7%; asimismo, los conceptos no remunerativos son medianamente aplicadas en 16.7% y bien aplicadas en 83.3%.

Interpretación:

Según lo obtenido de la tabla N°40, mediante la prueba de tablas cruzadas entre la dimensión conceptos no remunerativos y la variable beneficios sociales, como resultado de los datos de 30 encuestados, se puede observar que cuando los conceptos no remunerativos son medianamente aplicados en un 3.3% los beneficios sociales serán medianamente aplicado, debido a que los conceptos no remunerativos no formarán parte para el cálculo de los beneficios sociales. Asimismo, cuando los conceptos no remunerativos son bien aplicados en un 80% los beneficios sociales serán bien calculados, esto conlleva a un correcto cálculo del beneficio social hacia el trabajador y como también un correcto pago que realizará el empleador.

IV. DISCUSIÓN

Al término de la investigación y luego de observar los resultados de la prueba de hipótesis, se procederá a dar conocimiento la discusión.

Se tuvo como objetivo principal determinar cómo Las Remuneraciones inciden en los Beneficios de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019.

Para la prueba de confiabilidad del cuestionario de la presente tesis, se realizó mediante la prueba de dos mitades, donde los resultados de la prueba de Alpha de Cronbach fueron de 0.839 y 0.925 para las variables Remuneraciones y Beneficios sociales de los trabajadores. Con esta prueba de dos mitades, utilizada mediante el programa estadístico SPSS versión 25, se puede determinar los coeficientes de Alpha de Cronbach, Coeficiente de Spearman-Brown y Coeficiente de dos mitades de Guttman, los cuales serán determinantes para poder medir el nivel de confiabilidad del instrumento a presentar; el cual fue validado con anterioridad por expertos en el tema y siendo su muestra 30 personas profesionales y técnicas del área de contabilidad, finanzas y administración, y asimismo el cuestionario cuenta con 30 ítems, siendo 16 ítems los encargados de medir la primera variable “Remuneraciones” y 10 ítems para la segunda variable “Beneficios sociales de los trabajadores”. Para dar como valido un instrumento el resultado tiene que situarse entre 0.8 y 1.

Hipótesis general

Según los resultados obtenidos, las Remuneraciones inciden en los Beneficios de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019. Para alcanzar la validación de la hipótesis general, se encuestó a 30 trabajadores profesionales y técnicas del área de contabilidad, finanzas y administración de las empresas industriales; asimismo luego de haber encuestado se procedió a recolectar los datos de las encuestas, para después procesarlos con la ayuda del programa estadístico SPSS versión 25 dando como resultado la incidencia que tiene las remuneraciones en los beneficios sociales de los trabajadores.

En la tabla N°3 se evidencia 86.7% de los encuestados se encontró de acuerdo acerca de la proposición que menciona que las remuneraciones principal es aquella que se establece en una de las cláusulas del contrato, esto es debido a que un trabajador tendrá el total

conocimiento acerca de la remuneración que percibirá por los servicios que prestará al empleador, asimismo, en el contrato se establecerá la remuneración principal, bonos y asignaciones; siendo ello las bases para el cálculo para los beneficios sociales que recibirá cada cierto tiempo o cuando cese su contrato y no haya renovación de por medio, siempre y cuando cumpla con toda la normativa laboral, como la de laborar por un tiempo mayor a un mes.

Asimismo, para la validación de la hipótesis general de la presente tesis mediante la prueba de hipótesis de chi cuadrado, se obtuvo un valor de chi calculado de (21,814), el cual es mayor que chi tabla (3,8415); por otro lado, el valor de la Significación asintótica (sig.) fue 0.004 siendo menor a 0.05 (coeficiente máximo permitido), por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Estos resultados confirman el estudio realizado por Arias (2016), que en su tesis realizó una investigación acerca las remuneraciones y beneficios laborales en las empresas del sector construcción del distrito de Lima – 2014, llegando a la conclusión, que las remuneraciones tienen una incidencia en los beneficios laborales que percibe un trabajador de construcción, por lo que estos beneficios harán que el trabajador perciba un mayor ingreso que mejora su calidad de vida y asimismo las empresas al cumplir con la ley se evita de poder caer en contingencias laborales.

Hipótesis específica N°1

Según los resultados obtenidos, las Remuneraciones inciden en el cálculo de las vacaciones de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019. Para alcanzar la validación de la hipótesis específica N°1, se encuestó a 30 trabajadores profesionales y técnicas del área de contabilidad, finanzas y administración de las empresas industriales; asimismo luego de haber encuestado se procedió a recolectar los datos de las encuestas, para después procesarlos con la ayuda del programa estadístico SPSS versión 25 dando como resultado la incidencia que tiene las remuneraciones en los beneficios sociales de los trabajadores.

En la tabla N°20 se evidencia que un 96.7 % de los encuestados estuvieron de acuerdo acerca de la proposición que menciona que el pago de las vacaciones de un trabajador se tendrá que realizar antes de que el trabajador tome sus días de descanso, es por ello, que el

empleador deberá de cumplir con este concepto el cual se encuentra regulado en el Decreto Legislativo 713; por otro lado, en la tabla N°19 los encuestados también se encontraron de acuerdo en un 93.3% acerca de que el beneficio de las vacaciones se otorgan una vez por año al trabajador, es por ello, que los empleadores al no cumplir con las normas laborales recaería sobre ellas multas de carácter laboral.

Asimismo, para la validación de la hipótesis específica N°1 de la presente tesis mediante la prueba de hipótesis de chi cuadrado, se obtuvo un valor de chi calculado de (21,349), el cual es mayor que chi tabla (3,8415); por otro lado, el valor de la Significación asintótica (sig.) fue 0.012 siendo menor a 0.05 (coeficiente máximo permitido), por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Estos resultados afirman el estudio realizado por Flores y Quintero (2015), quienes en su tesis realizaron una investigación acerca del cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores en el país de Colombia, llegando a la conclusión, de que las obligaciones laborales de cualquier empresa incluida las del sector industrial no se cumplen del todo en el país de Colombia, ya que los costos de los beneficios laborales tienen un alto costo, lo que ocasiono disgusto por los trabajadores, quienes tomaron cartas en el asunto que recayeron sobre las empresas que incumplían con el correcto pago de los beneficios sociales.

Hipótesis específica N°2

Según los resultados obtenidos, las Remuneraciones inciden en el cálculo de las gratificaciones de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019. Para alcanzar la validación de la hipótesis específica N°2, se encuestó a 30 trabajadores profesionales y técnicas del área de contabilidad, finanzas y administración de las empresas industriales; asimismo luego de haber encuestado se procedió a recolectar los datos de las encuestas, para después procesarlos con la ayuda del programa estadístico SPSS versión 25 dando como resultado la incidencia que tiene las remuneraciones en los beneficios sociales de los trabajadores.

En la tabla N°23 se observa que un 76.7% de los encuestados, se mostraron de acuerdo con la proposición planteada, la cual afirma que la remuneración que está estipulado en el contrato de trabajo será la base para el cálculo de las gratificaciones, es por ello, que la

remuneración básica, las asignaciones y/o bonos (de acorde al puesto de trabajo) serán la base para el cálculo de las gratificaciones, estos estarán estipulados en el contrato y de los cuales serán percibidos por el trabajador de manera mensual. También en la tabla N°24 un 93.3% de los encuestados se mostró de acuerdo, acerca de que los conceptos no remunerativos que un empleador entrega al trabajador no serán materia computable para el cálculo del beneficio social, por lo que, algunos empleadores en su afán por reducir costos utilizan este recurso para evitar el pago de los beneficios sociales hacia los trabajadores.

Asimismo, para la validación de la hipótesis específica N°2 de la presente tesis mediante la prueba de hipótesis de chi cuadrado, se obtuvo un valor de chi calculado de (23,193), el cual es mayor que chi tabla (3,8415); por otro lado, el valor de la Significación asintótica (sig.) fue 0.002 siendo menor a 0.05 (coeficiente máximo permitido), por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Este resultado afirma el estudio realizado por Ortiz (2014), quien en su tesis realizó una investigación acerca de los aspectos contables, fiscales y legales de las obligaciones laborales en las industrias de comida rápida en el país de Guatemala, donde llegó a la conclusión de que para este rubro de empresas el capital de trabajo es esencial, por lo que, cumplir con todos los beneficios sociales hacia el trabajador hará que se incremente la productividad por parte del personal, ya que se sienten motivados por el sueldo y los beneficios que se les cumple.

Hipótesis específica N°3

Según los resultados obtenidos, las Remuneraciones inciden en el cálculo de la Compensación de tiempo de servicios de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019. Para alcanzar la validación de la hipótesis específica N°3, se encuestó a 30 trabajadores profesionales y técnicas del área de contabilidad, finanzas y administración de las empresas industriales; asimismo luego de haber encuestado se procedió a recolectar los datos de las encuestas, para después procesarlos con la ayuda del programa estadístico SPSS versión 25 dando como resultado la incidencia que tiene las remuneraciones en los beneficios sociales de los trabajadores.

En la tabla N°26 se evidencia que un 96.7% de los encuestados estuvo de acuerdo acerca de proposición que menciona que solo los trabajadores que cumplen con una jornada de trabajo menor a 20 horas semanales no contarán con el beneficio de recibir un pago por compensación por tiempo de servicios, los cuales al igual que las gratificaciones se realizan dos veces por año durante el mes de mayo y noviembre.

Asimismo, para la validación de la hipótesis específica N°3 de la presente tesis mediante la prueba de hipótesis de chi cuadrado, se obtuvo un valor de chi calculado de (12,426), el cual es mayor que chi tabla (3,8415); por otro lado, el valor de la Significación asintótica (sig.) fue 0.040 siendo menor a 0.05 (coeficiente máximo permitido), por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Este resultado validan el estudio realizado por Vásconez (2015), quien en su investigación acerca del estudio jurídico de las multas interpuestas por el ministerio de trabajo en el país de Ecuador durante el año 2013 y 2014, donde llegó a la conclusión de que, algunos empleadores mediante artimañas evitan el pago de los beneficios que un trabajador tiene el derecho de recibir, por lo que trajo como consecuencia denuncias por parte del ministerio de trabajo, quien es el encargado por velar por los derechos de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

Después de recoger información confiable, gracias al instrumento aplicado a los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019, se paso a hacer pruebas de hipótesis para luego comparar con los antecedentes a la presente investigación, llegando a las siguientes conclusiones a presentar:

1. Teniendo en consideración los resultados obtenidos, concluye que, las remuneraciones inciden en los beneficios de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos, por lo que, las remuneraciones, las cuales son estipuladas en el contrato de trabajo, serán la base para todo cálculo de cualquier beneficio social que la empresa tenga que pagar hacia un trabajador, siendo de manera obligatoria el pago de los beneficios sociales hacia un trabajador siempre y cuando este cumpla la periodicidad mayor a un mes de haber laborado.
2. Se concluyó que, las remuneraciones inciden en el cálculo de las vacaciones de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos, puesto que las vacaciones como cualquier otro beneficio social tendrán que ser pagadas por el empleador de manera obligatoria cuando el trabajador haya laborado más de un año, donde los días de descanso son un mes, y por otro lado, cuando el trabajador cese y haya laborado más de un mes, el pago es de manera obligatoria ya que se encuentra avalado bajo la normativa laboral de nuestro país.
3. Se concluyó que, las remuneraciones inciden en el cálculo de las gratificaciones de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos, puesto que las gratificaciones como cualquier otro beneficio social tendrán que ser pagadas por el empleador de manera obligatoria cuando el trabajador haya laborado más de un mes, ya que se encuentra avalado bajo la normativa laboral de nuestro país, este pago a diferencia de las vacaciones se realiza dos veces por año entre el mes de julio y diciembre.
4. Se concluyó que, las remuneraciones inciden en el cálculo de la compensación de tiempos de servicios (CTS) de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos, puesto que la CTS como cualquier otro beneficio social tendrá

que ser pagadas por el empleador de manera obligatoria cuando el trabajador haya laborado más de un mes y tener una jornada laboral por semana no menor a 20 horas, ya que se encuentra avalado bajo la normativa laboral de nuestro país, este pago a diferencia de las vacaciones se realiza dos veces por año entre el mes de mayo y noviembre.

VI. RECOMENDACIONES

Para terminar con la presente tesis se presentará las siguientes recomendaciones para que puedan servir de materia de ayuda para las empresas industriales del distrito de Los Olivos-2019

1. Ante la problemática general planteada, se recomienda a las empresas industriales del distrito de Los Olivos, dejar de utilizar los conceptos no remunerativos, para reducir los beneficios sociales, aportes y contribuciones, ya que estos conceptos no forman parte para el cálculo de los beneficios sociales hacia un trabajador, y no se están utilizando de la forma correcta como lo indica las normas, lo cual podría traer como consecuencia fuertes multas por parte SUNAFIL y SUNAT.
2. Las empresas industriales del distrito de Los Olivos, se le recomienda que, para el cálculo de las vacaciones, deben reconocer todos los conceptos que perciben el trabajador habitualmente, como las horas extras, bonos, asignaciones, siempre y cuando se perciban en un periodo de 6 meses, al menos en 3 meses y de tal forma realizar el cálculo correctamente y como corresponde de acuerdo a la norma y así evitar inconvenientes que perjudique a la empresa.
3. Las empresas industriales del distrito de Los Olivos deben cumplir con el pago correcto de las gratificaciones en los meses de julio y diciembre de cada año, y tomar los conceptos que corresponden para dicho calculo, y no utilizar los conceptos no remunerativos, ya que esto afectara en el cálculo, y el trabajador percibirá un menor pago, lo cual perjudica al trabajador en la parte económica y en su calidad de vida y asimismo perjudicara a la empresa, si el trabajador demanda a la empresa por no reconocer los conceptos que corresponden.
4. Las empresas industriales del distrito de Los Olivos deben cumplir con el pago correcto de la compensación de tiempo de servicios, ya que este es un beneficio de

bastante importancia, ya que permitirá a los trabajadores poder sostenerse cuando no tengan un trabajo, por ellos que es muy importante que las empresas cumplan con reconocer todos los conceptos que corresponden como lo indica las normas y así evitar contingencias laborales y tributarias.

VII. REFERENCIAS

- Arias, Q. (2016). Beneficios laborales y la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Ate, Lima, periodo 2014. Recuperado de: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/1671/Luis_Tesis_Titulo_profesional_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asesor Empresarial (2014). Cts y Vacaciones. Lima: Entrelíneas srl.
- Bernuy, O. (2014). Tratado de la nueva legislación laboral. Breña: instituto pacífico sac.
- Bustamante, D. & Pilares A. (2016) Análisis de la estructura de los costos de los recursos humanos y de las obligaciones laborales de la empresa constructora Argus E.I.R.L. en el departamento del cusco, periodo 2015. Recuperado de http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/777/3/Diana_Arturo_Tesis_bachiller_2017.pdf
- Bustamante, J. (2015). Beneficios sociales. Recuperado de: [///f:/introducción al derecho laboral -definicion.pdf](http://f:/introducción%20al%20derecho%20laboral%20-definicion.pdf)
- Castillo, J. (2014). Derecho laboral peruano. Lima: ecb ediciones sac.
- Chiavenato, I. (2014) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (9 a Ed). México: Mc Graw Hill
- Díaz, R. (2014). Estructura de las remuneraciones incidencia laboral y tributaria. Lima: gaceta jurídica.
- Flores, L. & Quintero, M. (2015). Cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores en Colombia. Recuperado de: <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/761/1/27905.pdf>
- García, A., Valderrama, L., & Paredes, B. (2014). Remuneraciones y Beneficios Sociales. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Goldin, A. (2014). El derecho del trabajo. Buenos aires: ediar.
- Machicado, J. (2014). Los beneficios sociales. Recuperado de: <https://jorgemachicado.blogspot.com/2014/01/bst.html>
- Martínez, B. & Infantes, G. (2014). Manual Práctico Laboral. Lima: entrelíneas srl.

- MINTRA. (2018). Compendio de normas laborales del régimen privado. Recuperado de:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289875/Compendio_normas_laborales_29-01-19.pdf
- PCM. (1993). Presidencia del Consejo de Ministros. Obtenido de
<http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/ConstitucionPol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Runa, E. (2017). Remuneraciones para los trabajadores. Recuperado de:
<https://runahr.com/recursos/nomina/remuneraciones/>
- Sandoval, C. (2014). Propuesta de una estructura de sueldos y salarios para la empresa finamerica S.A en la ciudad de Bogotá. Recuperado de:
<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/3257/T11.09%20S57p.pdf>
- Sifuentes, D. (2017) Análisis de los beneficios laborales y su incidencia en la rentabilidad de la clínica médico ocupacional Carrión SAC, en el distrito de nuevo Chimbote, periodo 2016. Recuperado de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12453/sifuentes_id.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Texto Único Ordenado del D.L N° 728, D.S N° 003-97-TR
- Toyama, J. (2016). Remuneraciones y beneficios sociales. Lima: gaceta jurídica.
- Toyama, J. (2017). Que es la remuneración. Recuperado de <http://gacetalaboral.com/que-es-la-remuneracion/>

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

REMUNERACIONES Y SU INCIDENCIA EN LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS - 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p><u>GENERAL</u></p> <p>¿Cómo las Remuneraciones inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019?</p>	<p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar cómo Las Remuneraciones inciden en los Beneficios de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019</p>	<p><u>GENERAL</u></p> <p>Las Remuneraciones inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019</p>	<p>1. TIPO DE ESTUDIO El tipo de estudio a realizar es aplicada.</p> <p>2. DISEÑO DE ESTUDIO El tipo de diseño a realizar es no experimental, porque no se experimentarán con las variables.</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>3. TIPO DE MUESTRA Se utilizará el muestreo no probabilístico, ya que se está escogiendo la muestra, sin utilizar una formula.</p> <p>4. TAMAÑO DE MUESTRA La unidad de análisis de estudio se extraerá de la población.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Variable 1: REMUNERACIÓN Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta Instrumento: El instrumento será el cuestionario que es de elaboración propia.</p> <p>Variable 2: BENEFICIOS SOCIALES Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta Instrumento: El instrumento será el cuestionario que es de elaboración propia.</p>
<p><u>ESPECÍFICO</u></p> <p>¿Cómo la Remuneración principal y complementaria inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019?</p>	<p><u>ESPECÍFICO</u></p> <p>Analizar cómo La Remuneración principal y complementaria inciden en los Beneficios Sociales en las empresas industriales de Los Olivos - 2019</p>	<p><u>ESPECÍFICO</u></p> <p>La Remuneración principal y complementaria inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019</p>	
<p><u>ESPECÍFICO</u></p> <p>¿Cómo las Horas extras inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019?</p>	<p><u>ESPECÍFICO</u></p> <p>Analizar cómo Las Horas extras inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019</p>	<p><u>ESPECÍFICO</u></p> <p>Las Horas extras inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019</p>	
<p><u>ESPECÍFICO</u></p> <p>¿Cómo Los Conceptos no Remunerativos inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019?</p>	<p><u>ESPECÍFICO</u></p> <p>Analizar cómo Los Conceptos no Remunerativos inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019</p>	<p><u>ESPECÍFICO</u></p> <p>Los Conceptos no Remunerativos inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019</p>	

ANEXO 2: CUESTIONARIO

Edad: _____ Sexo: ____ Fecha _____

Cargo _____

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrara algunas preguntas relacionadas con sus beneficios laborales dentro de la empresa. Lea cada pregunta detenidamente, luego, marque la respuesta con una X según corresponda. Esta información es confidencial y se mantendrá su anonimato, por lo que agradecería que responda todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

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

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	La remuneración principal es la que fue establecida en el contrato de trabajo.					
2.	La remuneración principal que percibe mensualmente es acorde con el trabajo que efectúa					
3.	Las asignaciones y bonos son considerados remuneración complementaria					
4.	La remuneración complementaria es considerada parte del cálculo de los beneficios sociales					
5.	La característica del trabajo en sobre tiempo es que se realiza de forma voluntaria					
6.	La empresa lleva un registro de las entradas y salidas para determinar el trabajo en sobretiempo					
7.	La empresa le paga las dos primeras horas extras con una sobretasa del 25%					
8.	La empresa le paga a partir de la tercera hora extras con una sobretasa del 35%					
9.	Las horas extras tienen la característica de ser un concepto remunerativo el cual forma parte del cálculo de los beneficios sociales					
10.	La empresa otorga las condiciones de trabajo para que puedan realizar sus funciones					
11.	Las condiciones de trabajo que la empresa entrega son de libre disposición					
12.	La condición de trabajo no forma parte del cálculo de los beneficios sociales					
13.	El importe que entrega la empresa por concepto de movilidad supeditada a la asistencia se otorga en forma razonable					
14.	La movilidad supeditada a la asistencia no forma parte del cálculo de los beneficios sociales					
15.	La empresa otorga sumas de bienes que son parte de la producción					
16.	Las sumas de bienes otorgadas por la empresa no forman parte del cálculo de los beneficios sociales					

17.	La empresa considera como requisito para tener derecho a vacaciones, que el trabajador cumpla con una jornada ordinaria de 4 horas.					
18.	La empresa cumple con pagar las vacaciones antes que tome su descanso vacacional como lo indica la norma					
19.	El descanso vacacional se otorga cuando el trabajador cumple con un año de servicios					
20.	La empresa considera como requisito para obtener el beneficio de gratificaciones que el trabajador tenga un mes completo laborando					
21.	La remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones es la que se acordó en el contrato de trabajo					
22.	La empresa otorga conceptos no remunerativos que son de libre disposición, sin embargo no forman parte de la remuneración computable para las gratificaciones					
23.	La empresa realiza el pago de las gratificaciones en las fechas establecidas como lo indica la norma					
24.	La empresa considera que tienen derecho a cts los trabajadores que cuenten con una jornada de 4 horas					
25.	La empresa otorga conceptos no remunerativos con carácter de liberalidad, no obstante, no forman parte de la remuneración computable para cts					
26.	La empresa realiza el pago de la cts en la fecha que corresponde como lo indica la norma					

ANEXO 3: VALIDACIÓN



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): *Ambrocio Teodoro, Esteves*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Remuneraciones y su incidencia en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de los Olivos y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Ugaz Pareja Cristian Alonzo

D.N.I: 74141751

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Ambrosio Teodoro Siles DNI: 7.284.610

Especialidad del validador: Datos en Administración Financiera

10 de 10 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): *Diaz Diaz, Donato*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Remuneraciones y su incidencia en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de los Olivos y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Ugaz Pareja Cristian Alonzo

D.N.I: 74141751

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Díaz Díaz Donato DNI: 08467350

Especialidad del validador: Tratamiento

.....
12 de 10 del 2014

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....


Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Padilla Vento, Patricia

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

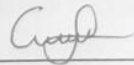
El título nombre de mi proyecto de investigación es: Remuneraciones y su incidencia en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de los Olivos y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Ugaz Pareja Cristian Alonzo

D.N.I: 74141751

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

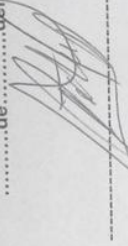
Apellidos y nombres del juez validador: PADILLA VENTO PATRICIA DNI: 09402744

Especialidad del validador: D.A. EN CONTABILIDAD

04 de 11 del 20

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.