



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

TESIS

LAS REMUNERACIONES Y SU RELACIÓN CON LOS BENEFICIOS
SOCIALES EN LA EMPRESA ENVAK S.A.C. DEL DISTRITO DE SAN
JUAN DE LURIGANCHO, LIMA-2018

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORES

FRANCLIN JOEL RIVERA CARHUAS
GABRIELA TENORIO BUJAICO

ASESOR

MG. CPC. HUGO EMILIO GALLEGOS MONTALVO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2019

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado en primer lugar a Dios, por proteger mis pasos y siempre estar a mi lado cuando más lo necesito. A mi mamá, por su amor y su apoyo incondicional. A mis hermanos, por apoyarme de una u otra manera a no perder la meta propuesta.

Franclyn Joel Rivera Carhuas

A Dios, por derramar sobre mí su bendición y darme fuerzas para culminar mi trabajo de tesis. A mis padres, porque siempre han estado a mi lado brindándome su apoyo y consejos para hacer de mí una gran persona.

Gabriela Tenorio Bujaico

AGRADECIMIENTOS

Nuestro agradecimiento es para la Universidad Autónoma del Perú y a los maestros, por sus esfuerzos en nuestra formación profesional. También a nuestros compañeros de aulas, ya que aprendimos a trabajar en equipo apoyándonos en diferentes actividades; y a nuestros padres, por el apoyo que siempre nos han brindado.

Finalmente, mencionar que nuestro camino como profesionales recién empieza y afrontaremos con mucha valentía los retos que se nos presenten en el camino con los valores y enseñanzas que nos inculcaron.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática.	14
1.2 Formulación del problema.....	16
1.3 Objetivos de la investigación.....	17
1.4 Justificación.....	17
1.5 Limitaciones.	18
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudio.....	20
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.	24
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	30
CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	37
3.2 Población y muestra.....	37
3.3 Hipótesis	38
3.4 Variables – Operacionalización.....	39
3.5 Métodos y técnicas de investigación.....	43
3.6 Procedimientos empleados en los resultados	43
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Análisis de fiabilidad de las variables.....	45
4.2 Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.....	64
4.3 Contrastación de la hipótesis	72
CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusiones.....	78
5.2 Conclusiones.....	79
5.3 Recomendaciones	80

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Población de la empresa Envak S.A.C.
Tabla 2	Matriz operacional de la variable: Remuneraciones
Tabla 3	Matriz operacional de la variable: Beneficios sociales
Tabla 4	Validación de expertos
Tabla 5	Estadísticas de fiabilidad de la variable: Remuneraciones
Tabla 6	Estadísticas de fiabilidad de la variable: Beneficios sociales
Tabla 7	Carácter remunerativo de las vacaciones
Tabla 8	Adelanto de vacaciones
Tabla 9	Programación de vacaciones remunerativas en el periodo de un año
Tabla 10	Sueldo mínimo en relación al sueldo promedio
Tabla 11	Remuneración mínima vital es de acuerdo al sueldo real
Tabla 12	Pago oportuno de la remuneración mínima vital
Tabla 13	Desconocimiento del régimen pensionario y elección de ONP
Tabla 14	Elección de AFP por desconocimiento de regímenes pensionarios
Tabla 15	Opción de ingreso a planilla sin régimen pensionario por desconocimiento de aportes
Tabla 16	Pago oportuno de gratificación en periodos quincenales o mensuales
Tabla 17	Trabajadores no reciben gratificaciones más remuneración computable
Tabla 18	Montos erróneos de gratificación
Tabla 19	Problemas en el cobro de los depósitos de CTS
Tabla 20	Incumplimiento del pago de CTS por su inadecuado cálculo
Tabla 21	No inclusión del pago promedio de horas extras y feriados en el monto de CTS
Tabla 22	Trabajadores reciben el pago oportuno de participación de utilidades
Tabla 23	Incumplimiento del pago de utilidades por cambio de régimen laboral
Tabla 24	Problemas en la participación de utilidades al momento de su distribución
Tabla 25	Variable: Remuneraciones (agrupado)
Tabla 26	Variable: Beneficios sociales (agrupado)
Tabla 27	Dimensión: Vacaciones remunerativas (agrupado)
Tabla 28	Dimensión: Remuneración mínima vital (agrupado)
Tabla 29	Dimensión: Aporte pensionario (agrupado)

Tabla 30	Dimensión: Gratificación (agrupado)
Tabla 31	Dimensión: Compensación por Tiempo de Servicios (agrupado)
Tabla 32	Dimensión: Participación en utilidades (agrupado)
Tabla 33	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra
Tabla 34	Hipótesis general
Tabla 35	Hipótesis específica 1
Tabla 36	Hipótesis específica 2
Tabla 37	Hipótesis específica 3

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Resultados del factor: Carácter remunerativo de las vacaciones
- Figura 2 Resultados del factor: Adelanto de vacaciones
- Figura 3 Resultados del factor: Programación de vacaciones remunerativas en el periodo de un año
- Figura 4 Resultados del factor: Sueldo mínimo en relación al sueldo promedio
- Figura 5 Resultados del factor: Remuneración mínima vital es de acuerdo al sueldo real
- Figura 6 Resultados del factor: Pago oportuno de la remuneración mínima vital
- Figura 7 Resultados el factor: Desconocimiento del régimen pensionario y elección de ONP
- Figura 8 Resultados del factor: Elección de AFP por desconocimiento de regímenes pensionarios
- Figura 9 Resultados del factor: Opción de ingreso a planilla sin régimen pensionario por desconocimiento de aportes
- Figura 10 Resultados de factor: Pago oportuno de gratificación en periodos quincenales o mensuales
- Figura 11 Resultados de factor: Trabajadores no reciben gratificaciones más remuneración computable
- Figura 12 Resultados de factor: Montos erróneos de gratificación
- Figura 13 Resultados de factor: Problemas en el cobro de los depósitos de CTS
- Figura 14 Resultado de factor: Incumplimiento del pago de CTS por su inadecuado cálculo
- Figura 15 Resultado de factor: No inclusión del pago promedio de horas extras y feriados en el monto de CTS
- Figura 16 Trabajadores reciben el pago oportuno de participación de utilidades
- Figura 17 Resultado de factor: Incumplimiento del pago de utilidades por cambio de régimen laboral
- Figura 18 Resultado de factor: Problemas en la participación de utilidades al momento de su distribución
- Figura 19 Resultados de la variable: Remuneraciones
- Figura 20 Resultados de la variable: Beneficios sociales
- Figura 21 Resultados de la dimensión: Vacaciones remunerativas

- Figura 22 Resultados de la dimensión: Remuneración mínima vital
- Figura 23 Resultados de la dimensión: Aporte pensionario
- Figura 24 Resultados de la dimensión: Gratificación
- Figura 25 Resultados de la dimensión: Compensación por Tiempo de Servicios
- Figura 26 Resultados de la dimensión: Participación en utilidades
- Figura 27 Dispersión

**LAS REMUNERACIONES Y SU RELACIÓN CON LOS BENEFICIOS SOCIALES
EN LA EMPRESA ENVAK S.A.C. DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE
LURIGANCHO, LIMA – 2018**

**FRANCLIN JOEL RIVERA CARHUAS
GABRIELA TENORIO BUJAICO**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo demostrar que las remuneraciones tienen relación con los beneficios sociales. El tipo de investigación fue de tipo correlacional puesto que se quería comprobar la relación entre las variables. Es por ello que el presente trabajo se enfocó en determinar la relación entre la remuneración y los beneficios sociales de los trabajadores que laboran en la empresa Envak S.A.C. Además, se buscó solucionar el problema que actualmente la empresa tiene al contratar nuevos trabajadores, ocasionando que los trabajadores no puedan gozar los beneficios sociales que por ley le corresponden. La tarea de la Sunafil y el Mintra es velar porque todas las empresas que realicen actividad económica empresarial y cuenten con planilla de trabajadores cumplan con las leyes y normas establecidas por las entidades inspectoras. De esta manera se pueden evitar los abusos de las empresas que no brindan beneficios sociales como CTS, utilidades, gratificaciones o vacaciones a sus trabajadores y así gozar una buena calidad de vida para sus familiares. Asimismo, obtener un mayor rendimiento laboral. El diseño fue correlacional, la población estuvo integrada por 40 trabajadores y la muestra fue de 8 trabajadores del área de contabilidad en la empresa Envak S.A.C.

Palabras clave: remuneración, beneficios sociales.

**THE REMUNERATIONS AND ITS RELATIONSHIP WITH THE SOCIAL BENEFITS
IN THE ENVAK S.A.C. COMPANY IN THE DISTRICT OF SAN JUAN DE
LURIGANCHO, LIMA- 2018**

**FRANCLIN JOEL RIVERA CARHUAS
GABRIELA TENORIO BUJAICO**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of this research work was to demonstrate that remunerations are related to social benefits. The type of investigation was correlational because it was wanted to verify the relationship between the variables. That was why the present research work focused on determined the relationship between the remunerations and the social benefits of the workers of the company Envak S.A.C. Also, it was looked to solve the problem that the company has when hiring the workers, preventing enjoyment of social benefits that by law every worker must acquire. The task of Sunafil and Mintra is that all companies that carry out business economic activity and have workers on the payroll comply with the laws and regulations established by the inspection entities. In this way it can avoid the bad abuses of large companies by not provide social benefits such as CTS, utilities, bonuses, holidays to their workers and enjoy a good life quality to their family's members. Also, get a better performance your work. The design was correlational; the population was composed of 40 workers and a sample of 8 workers from the accounting area in the company Envak S.A.C.

Keywords: remuneration, social benefits.

INTRODUCCIÓN

El objetivo del estudio fue determinar si hay relación entre la remuneración y los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa, siendo este un tema muy controversial que afecta directamente a los trabajadores de la empresa en investigación. Al no recibir los beneficios sociales correspondiente de acuerdo a la remuneración percibida por la empresa, se ocasiona que el trabajador no pueda gozar de una buena calidad de vida que toda persona necesita para convertirse en un colaborador altamente eficiente y competitivo para la empresa.

En la presente investigación la siguiente situación problemática respecto a la manera en la que se relacionan las remuneraciones con los beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. del distrito de Lurigancho en el año 2018. Se formuló el objetivo de determinar de qué manera se relacionan estas variables. Asimismo, se planteó la hipótesis alterna que si existe relación oportuna entre estas variables mencionadas.

El desarrollo integral del trabajo de investigación está dividido en cinco capítulos, los cuales se describen de la siguiente manera.

En capítulo I se presenta el planteamiento del problema que comprende la situación problemática, formulación del problema, justificación e importancia, objetivos de la investigación y limitaciones de la investigación. En el capítulo II se comprende el marco teórico que abarca los antecedentes de estudio, bases teóricas y científicas y la definición conceptual de la terminología empleada.

En el capítulo III se describe el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, las hipótesis, la operacionalización de las variables, el método, los instrumentos de la investigación, la descripción del procesamiento y el análisis estadístico de los datos. En el capítulo IV se presentan los resultados que comprenden el procesamiento y análisis de datos y contrastación de las hipótesis.

En el capítulo V se abarca la discusión de los resultados, conclusiones a las que se llegó al término de la investigación y las recomendaciones. Por último, las referencias bibliográficas empleadas que complementan la investigación y que han facilitado el desarrollo de la investigación, como también la recolección de datos y los anexos.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática

Hoy en día, la empresa Envak S.A.C. no cuenta con una estructura y planeamiento tributario, financiero y contable adecuado. Esto se debe a que no aplican métodos, procedimientos, normas o políticas en las remuneraciones del personal, a fin de que garanticen y certifiquen su satisfacción dependiente e independiente de la entidad. Es por ello que se ha generado el problema propuesto para investigar con el objetivo de identificar cómo la remuneración se relaciona con los beneficios sociales adecuados, según el régimen laboral, para lograr una mejor calidad de vida de los trabajadores.

A nivel internacional

En Brasil, una persona que recibe un salario mínimo tendría que trabajar hasta 19 años para ganar lo que obtiene en 1 mes un brasileño del privilegiado grupo del 0.1 % más rico del país. Solo seis personas acumulan la misma riqueza que los 100 millones de brasileños más pobres, es decir, la mitad de toda la población del país. El 5% más rico de Brasil se queda en la misma proporción de ingresos que el 95% de la población.

El gobierno brasileño tiene medidas considerablemente estrictas en cuanto al ingreso de los extranjeros se refiere. Por ejemplo, existe una ley que indica que las empresas que traen trabajadores del exterior tienen que probar que no existe en Brasil nadie capacitado para hacer ese trabajo, puesto que es preferible la mano de obra local. Es decir, su contratación tiene que estar justificada por la excelencia. Incluso esos expertos deben percibir, como mínimo, 12.000 reales - aproximadamente 4000 dólares. Esta medida se implementó para preservar la mano de obra local y poner un límite en las contrataciones puesto que en una época se importaban hasta obreros no calificados, dejando de lado e impidiendo brindar oportunidades a trabajadores locales.

A nivel nacional

En el país, existen diferentes modalidades de contratación de trabajadores, también diferentes instituciones que brindan plazas de trabajo para los diferentes rubros de profesionales. Los regímenes de relación contractual son diversos, estableciéndose dos grandes grupos de trabajadores: el personal que es nombrado y el que es contratado. En este último, existen diferentes modalidades que están regidas por legislaciones propias de cada sector, que generan diversas escalas remunerativas con diferentes variables que incluyen beneficios e incentivos relacionados con la productividad y otras formas.

Actualmente en el Perú existen empleadores que ofrecen remuneraciones que no son conforme a lo que la ley establece, de esta forma se aprovechan de las necesidades de los trabajadores, al querer tener un trabajo y así poder mantener a su familia, deciden aceptar remuneraciones menos de la remuneración mínima vital de 930 soles, y otros no gozan de los beneficios que ofrece una empresa formal, como consecuencia el trabajador no puede satisfacer sus necesidades básicas y por ende no obtener una buena calidad de vida.

A nivel local

La empresa Envak S.A.C. ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, se dedica al transporte de residuos sólidos. Actualmente tiene como problema el tema de las remuneraciones y su relación con los beneficios sociales, ya que la empresa carece de control políticas y normas para estos puntos, lo cual afecta a sus trabajadores.

La mayoría de los trabajadores que ingresan a laborar a la empresa Envak S.A.C. con el sueldo mínimo, al finalizar su contrato de trabajo no gozan de los beneficios sociales correspondientes que la ley otorga a cada uno de ellos como son el pago de la CTS, vacaciones, gratificaciones y la liquidación en caso de que el trabajador decida renunciar voluntariamente o sea despedido.

De continuar este problema, existe la posibilidad de que la empresa corra el riesgo de tener problemas con el Ministerio de Trabajo, el cual podría aplicarle multas y/o sanciones al incumplir con las leyes establecidas del régimen laboral al realizar un cálculo incorrecto de los beneficios sociales, tomando como base el sueldo mínimo y no el sueldo real que percibe.

Por lo tanto, a través del presente trabajo de investigación, se busca determinar y brindar una solución para la empresa en investigación y así también, contribuir al país, informando a las empresas los motivos que ocasionan esta deficiencia en el incumplimiento de los beneficios sociales y fomentar las buenas prácticas empresariales para generar una mejor calidad de vida de los trabajadores.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relacionan las remuneraciones con los beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera se relacionan la remuneración vacacional y los beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018?
- ¿De qué manera se relacionan la remuneración mínima vital y los beneficios sociales con la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018?
- ¿De qué manera se relacionan los aportes pensionario y los beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera las remuneraciones se relacionan con los beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar de qué manera la remuneración vacacional se relacionan con los beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.
- Determinar de qué manera la remuneración mínima vital se relacionan con los beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.
- Determinar de qué manera los aportes pensionarios se relacionan con los beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.

1.4 Justificación

La presente investigación es importante para la Empresa Envak S.A.C. porque ayudara a determinar la relación que tienen las remuneraciones con los beneficios sociales, de manera que se puedan controlar y evitar insatisfacción del personal, además de ello las posibles multas a futuro para el beneficio de la entidad

Justificación contable

La investigación permitirá contabilizar los egresos de la empresa y al fin del periodo, determinar las pérdidas económicas para la toma de decisiones.

Justificación económica

Es fundamental para la empresa hacer cálculos correctos de los gastos del personal, pues beneficia económicamente la organización evitando malgastar el dinero y cuidar los intereses de la empresa investigada.

Justificación empresarial

Al realizar los cálculos correctos de planilla, se mejorará la imagen y la economía empresarial. Además, se evitarán problemas a futuro con otras entidades y de esta forma lograr convertirse en una empresa socialmente responsable.

1.5 Limitaciones

Limitación económica

La parte económica no permitió la compra de textos como primera fuente; sin embargo, se pudo superar esta dificultad mediante información electrónica (libros, revistas, etc.) que ayudó a esta investigación.

Limitación espacial

Es un factor que generalmente obstaculiza toda investigación por la distancia del investigador hacia los centros de investigación, por ejemplo. Esto pudo superarse ya que se usó el tiempo libre y realizando llamadas previas para tener una coordinación adecuada y tener autorización del centro de investigación.

Limitación de tiempo

Esta limitación se presenta dado el aspecto laboral o por estudios. Dificulta la investigación permanente sobre la problemática planteada; sin embargo, se tomó en cuenta el tiempo libre, días de descanso de los investigadores o consultas a expertos del tema.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

Tesis nacionales

Paredes y Mamani (2017) en su tesis titulada *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016* para obtener el título profesional de Licenciada en Relaciones Industriales en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, desarrolló una investigación de tipo descriptivo y no experimental. La autora llegó a la conclusión que los beneficios sociales que se otorgan en la entidad son asignación familiar, vacaciones, feriados, gratificaciones, CTS y seguro vida ley.

Por otra parte, los beneficios legales que son otorgados según la actividad privada tienen un promedio ponderado reflejado en tablas y datos estadísticos. Se concluye que el derecho a recibir la asignación familiar, que es el 10 % de la remuneración mínima vital, presenta un nivel de cumplimiento del 64%. Asimismo, un 36% presenta el incumplimiento de este beneficio para los trabajadores que tiene hijos menores de edad, cifra que hace entender que los trabajadores desconocen el derecho de exigir este beneficio de asignación familiar.

En cuanto a las gratificaciones legales, se registra un 95.4% de trabajadores que gozan de este beneficio, mientras un 4.6% indican que no gozan de las gratificaciones. En estos resultados se debe tener en cuenta el alto porcentaje de cumplimiento de este beneficio social para los trabajadores; sin embargo, no debe de pasarse por alto el porcentaje mínimo de incumplimiento que muchas empresas comenten contra los trabajadores al no cumplir adecuadamente el pago de los beneficios sociales.

Por otra parte, las entregas de boletas de pago deben ser entregadas cada fin de mes al trabajador al momento de recibir su remuneración mensual. También se puede decir que hay empresas que no abonan las gratificaciones de los trabajadores en las primeras quincenas del periodo de julio y diciembre, incumpliendo así con los beneficios sociales de los trabajadores.

Malqui (2018) en su tesis titulada *El régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada y la afectación a sus derechos laborales reconocidos en el Decreto Legislativo 728* para optar el título de Abogado en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, desarrolló una investigación de tipo descriptiva y cualitativa y llegó a las siguientes conclusiones:

- La jornada de trabajo es un derecho laboral que se estableció en los tratados internacionales, es por ello que se debe brindar al trabajador las medidas necesarias según lo requiera para que pueda sentir satisfacción con las actividades que día a día realiza, a fin de constituir el bienestar social y laboral.
- Se puede definir que los trabajadores no gozan de los derechos que les corresponde, como por ejemplo las vacaciones. Cada trabajador debe de tener un descanso vacacional de por lo menos 15 a 30 días calendario según el régimen que se encuentre la empresa donde labora. Es una necesidad del trabajador para restablecer su salud y vida social, y a su vez gozar de los beneficios sociales que le corresponden ya sea en bonos, aguinaldos u otros medios en los cuales el trabajador y su familia se vean beneficiados.
- Si se generan reformas y mejoras en el ámbito laboral y en el de fiscalización, los trabajadores se verán muy beneficiados tanto de seguridad privada como en otra índole, ya que las empresas tendrán que cumplir con lo que indican las leyes laborales en beneficio al trabajador.

Medina (2017) en su tesis titulada *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima – Ciudad 2016* para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, realizó una investigación de tipo aplicada, no experimental y correlacional y llegó a las siguientes conclusiones:

- Se puede visualizar que existe relación significativa entre la gestión de remuneración y satisfacción laboral y se entiende como correlación positiva baja.

- Se puede visualizar que existe relación significativa entre la remuneración básica y la satisfacción laboral y se entiende como correlación positiva baja.
- Se puede visualizar que existe relación significativa entre el incentivo salarial y la satisfacción laboral y se entiende como correlación positiva baja.
- Se puede definir que las remuneraciones y los beneficios sociales son para que los trabajadores tengan más ingresos económicos y a la vez constituir el bienestar social y laboral.

Tesis internacionales

Canales y Mora (2014) en su tesis titulada *Grado de conocimiento de las remuneraciones de los trabajadores dependientes de Abarrotes San Carlos, Paris y Santa Isabel de la Ciudad de Chillan* para optar el título de Contador Público y Auditor en la Universidad del Bío-Bío, desarrollo una investigación de tipo cuantitativa, no experimental y descriptiva y llegaron a las siguientes conclusiones:

- Se puede visualizar en la investigación que existe una gran cantidad de trabajadores que conocen los efectos del contrato de trabajo, los beneficios sociales, bonos, etc.; sin embargo, aún existen colaboradores que desconocen del tema y no tienen en claro los porcentajes u obligaciones de pagos por parte del empleador.
- De acuerdo con los componentes del contrato de trabajo que se tomaron en cuenta para realizar el hallazgo respecto a cuantos trabajadores se desempeñan con el sueldo mínimo vital, se pudo observar que el 54 % de los trabajadores tiene conocimiento del ingreso mínimo mensual que se exige por la ley a partir de la fecha 1 de julio del año 2014. Acorde a los resultados, se puede precisar que los trabajadores si tienen conocimiento de los contratos de trabajos que poseen.

Quiloango (2014) en su tesis titulada *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la Republica y el Código del Trabajo vigente* para la obtención del título de Abogado en la Universidad Central del Ecuador, realizó una investigación de tipo analítico y llegó a las siguientes conclusiones:

- Luego de revisar las leyes relacionadas al derecho laboral, se puede identificar que el trabajo es un derecho y un deber de todo ciudadano en el país, que sirve para la bolsa económica familiar, para solventar los gastos de quien lo necesite y sobre todo para desarrollarnos como seres humanos.
- Cuando se habla de estabilidad laboral significa muchas responsabilidades por parte del empleador y del trabajador. Si el trabajador cumple con las funciones establecidas en la entidad y el empleador, de la misma manera se cumple con sus obligaciones como es el buen clima laboral, el pago de su salario, etc. Se va creando un ambiente de confianza y eso lleva a generar estabilidad laboral. Muchas veces los empleadores prefieren trabajadores de confianza y estables a fin de evitar realizar cada cierto tiempo el proceso de contratación.
- En Ecuador se han establecido leyes que permiten que el trabajador pueda tener un trabajo de manera indefinida por un cierto tiempo. Existen distintos tipos de contrato que favorecen al trabajador a fin de que se pueda lograr la seguridad económica, la cual es el fin del trabajo.

Jaramillo y Aponte (2013) en su tesis titulada *Papel de gestión humana frente a la flexibilidad salarial en organizaciones colombianas* para optar por el título de Magister en Gerencia del Talento Humano en Universidad de Manizales, reflejó los cambios que se han dado con respecto a la mano de obra y competitividad laboral. Se pueden visualizar los cambios significativos que se dan respecto a la flexibilidad salarial y se busca adaptar a los cambios que esto genera. También se puede ver que se podría tener repercusiones con respecto a la estabilidad económica de los trabajadores y se podría llegar a tener efectos secundarios.

2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1 Bases teóricas de las remuneraciones

2.2.1.1 Definición de las remuneraciones

Valderrama (2012) sostiene:

La remuneración se da con un previo acuerdo entre el empleador y el trabajador, se da por la prestación de una actividad laboral y el empleador retribuye su tiempo y funciones con dinero, generalmente se da bajo un contrato de trabajo que lo determina el empleador de acuerdo a sus actividades. (p. 48)

2.2.1.2 Importancia de la variable remuneraciones

La importancia de la remuneración para el trabajador va mucho más allá de la necesidad de servir de sustento a la familia. Dentro de las afirmaciones identificadas sobre la importancia de las remuneraciones a los trabajadores, se describirán las siguientes:

Como sustento para los trabajadores

La remuneración que percibe el trabajador generalmente se utiliza para cubrir las necesidades de vivienda, transporte, alimentación, etc. del trabajador y su familia, lo cual permite su satisfacción y desarrollo de su hogar.

Como instrumento para reactivar la economía

Un porcentaje de la economía del país se da gracias al consumo interno, en este modelo las empresas juegan un papel fundamental mediante la retribución a los trabajadores por sus servicios prestados. Un correcto funcionamiento de este modelo se refleja en el hecho de que las empresas necesiten fabricar más productos; por lo tanto, necesitan un mayor requerimiento de mano de obra.

Como fuente de ingresos para el estado

Los impuestos recaudados por el Estado son utilizados para mejorar la inversión pública en el país como por ejemplo en construcción de hospitales, colegios, carreteras, etc., además son utilizados para cubrir las planillas de los servidores públicos tanto en educación como salud.

Como factor de motivación para aumentar la competitividad

El salario es una fuente de incentivo al trabajador por las funciones que realiza, esto hace que el trabajo sea más efectivo a fin de que la empresa vea resultados a corto plazo. Este depende del grado de motivación de los colaboradores de una organización.

2.2.1.3 Características de las remuneraciones

Se enfoca de dos maneras, la primera está determinada por la fuerza laboral, la cual espera obtener una retribución; y la segunda, la compensación ofrecida por el empleador.

- El trabajador es libre de hacer uso de su remuneración en las cosas o servicios que necesita o que crea conveniente.
- La remuneración es una retribución que debe ser pagada mediante una unidad monetaria, solo debe ser en especie cuando el trabajador así lo acepte.

2.2.1.4 Teorías de las remuneraciones

El salario es una compensación por las actividades laborales que toda persona realiza en una entidad o ante un empleador.

2.2.1.5 Dimensiones de la variable remuneraciones

Vacaciones remunerativas

Es un periodo de descanso y tiene una remuneración de por medio, la cual se brinda al trabajador siempre en un tiempo establecido por la ley de acuerdo con el régimen en el cual se encuentra enmarcada la empresa. Se busca que el trabajador pueda recobrar sus fuerzas y/o tenga tiempo con su familia. Otro punto que debe aclarar es que las vacaciones son un derecho que todo trabajador debe tener, se dan por haber prestado servicios durante un determinado tiempo.

Remuneración mínima vital

Se puede afirmar que los pagos oportunos son acciones que en el empleador cumple con sus obligaciones fidedignas al pago de las remuneraciones de acuerdo con el contrato establecido por el empleador beneficiando al trabajador, brindándole una buena calidad de vida.

Aporte pensionario

Los aportes pensionarios que existen en la Republica del Perú son los siguientes:

- ONP: Este sistema de seguro pide como mínimo 20 años de aportación para que el trabajador pueda jubilarse y recibir mensualmente el pago de 500 soles aproximadamente, cobros que el trabajador realizará será hasta la fecha que fallezca.
- AFP: Las Administradoras de Fondo de Pensiones se dividen en Profuturo, Integra, Habitat y Prima, en las cuales el porcentaje de aportación es variable dependiendo en la que se encuentre el trabajador. Este se puede jubilar a partir de los 55 años.

2.2.2 Bases teóricas de los beneficios sociales

2.2.2.1 Definición de los beneficios sociales

Briongos (2014) sostiene que:

Los beneficios sociales son una retribución indirecta que se le da al trabajador y que se da con la finalidad de brindarles protección y que se ve reflejado en la legislación vigente.

Se articulan a través de diferentes programas dependiendo de la finalidad que se pretenda con ellos y, pueden dirigirse tanto al trabajador como a los miembros de su familia. Los costes generados por los beneficios sociales, pueden sufragarse íntegramente por la empresa o con participación de los empleados interesados en los mismos. Las organizaciones, buscan incrementar la motivación y productividad, de sus trabajadores para finalmente lograr el alcance de sus objetivos. (p. 32)

Bueno (2006) menciona que:

Nuestros jueces entienden por beneficio social toda suma que el empleador adeuda al trabajador con motivo del cese. Sin embargo, ya hemos visto que la remuneración insoluta puede ser una adeudada por el empleador al trabajador con motivo del cese, pero no constituye un beneficio social. De otro lado, la compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social y una parte es de libre disposición del trabajador sin ser necesario el cese del mismo. La definición jurisprudencial, si bien nos da mayores luces tampoco es precisa. (p. 45)

Resulta entonces indispensable revisar la legislación nacional a efectos de determinar la definición de beneficios sociales en el Perú.

Barrenechea (2017) sostiene:

Los beneficios sociales son un conjunto de compensación, que a diferencia de la remuneración, no se origina de la prestación de servicios propiamente dicho sino que se derivan de la relación laboral, su otorgamiento es de carácter obligatorio normado por las leyes, asimismo, su pago se lleva a cabo en dos oportunidades, la primera, durante la relación laboral en cuyo caso se otorga en distintas fechas cada uno por separado, y la segunda al término de la relación laboral a través de un documento denominado liquidación de beneficios sociales. (p. 312).

2.2.2.2 Importancia de los beneficios sociales

La importancia de los beneficios sociales es que los trabajadores tengan la motivación y el rendimiento satisfactorio para garantizar un mayor rendimiento del trabajo diario. Ello con el fin de que los trabajadores sean responsables con sus tareas y obligaciones, que denoten compromiso y sean fieles con su productividad. El incentivo a crear nuevas ideas y el afán propio de cada empleado son rasgos que las compañías anhelan para cada uno de sus componentes en sus departamentos de trabajo. Para ello, las empresas brindan beneficios sociales a los trabajadores y entre los más comunes destacan el seguro de vida o el seguro médico, las dietas y transportes, un horario más flexible combinados con días de trabajo en casa, entre otros. De esta manera, que los trabajadores puedan gozar una buena calidad de vida junto con sus familiares.

2.2.2.3 Características de los beneficios sociales

Se basa en brindar seguridad social, la cual a su vez tiene como finalidad velar por el trabajador y la estabilidad de su familia. No es una prestación económica a cambio de sus servicios.

2.2.2.4 Teorías de beneficios sociales

Los beneficios sociales se consideran como un paquete de beneficios y servicios que son parte de la remuneración del personal y que deben ser entregadas o aplicadas a cada trabajador. Según la ley, las empresas deben brindar todo ello al personal para que pueda asegurar la estabilidad, no solo laboral sino también económica.

2.2.2.5 Dimensiones de los beneficios sociales

Gratificación

Es necesario para que el trabajador pueda recibir las gratificaciones ordinarias, que haya laborado por lo menos 1 mes completo. Las gratificaciones se pagan por ley a los trabajadores que brindan o prestan sus servicios hacia las empresas. De acuerdo con los días laborados por el trabajador, se efectúa el pago de las gratificaciones en los meses respectivos, antes de 15 de julio por fiestas patrias antes de 15 de diciembre por fiestas navideñas.

Compensación por Tiempo de Servicios

Según los autores Hurtado y Dávila (2018) sostienen que es importante indicar que la CTS está considerada como un seguro para cuando el trabajador no se encuentre laborando y no genere ingresos económicos que puedan mantener su estabilidad, deudas o necesidades básicas. Las empresas están obligadas a dar el beneficio de la CTS a los trabajadores por el servicio que brindan al laborar las 8 horas diarias y 48 horas semanales acordadas por el empleado y empleador; por ende, los trabajadores gozan o deberían del beneficio anual de la CTS pues es un derecho acorde a la ley vigente en el país.

Participación en utilidades

La participación de utilidades es un beneficio del trabajador producto de las ganancias de la empresa de forma anual. Según lo establecido por la ley, las

utilidades que puede recibir el trabajador se distribuyen de la siguiente manera: 10% en empresas mineras, 8% en empresas industriales y 5% en empresas que brindan servicios. Todos los trabajadores que laboren en una empresa privada del régimen general que perciba rentas de tercera categoría, tiene derecho a recibir utilidades siempre y cuando la empresa tenga como mínimo 20 trabajadores en planilla. De esta manera, la empresa podrá otorgar utilidades en el periodo de marzo del año siguiente de acuerdo con las ganancias obtenidas de sus ingresos netos anual.

2.3 Definición conceptual de la terminología empleada

Venta de vacaciones

El trabajador tiene derecho a 30 días calendario de "descanso vacacional por cada año completo de servicios, y solo pueden reducir su goce hasta un máximo de 15 días de descanso físico, y condicionado, al cumplimiento del récord de trabajo efectivo.

Adelanto de vacaciones

En lo atinente al adelanto de las vacaciones, se requiere de un acuerdo previo y escrito, en el cual se detallan los días correspondientes al goce anticipado. Se recomienda que el acuerdo de adelanto no supere el lapso vacacional que se pueda considerar razonablemente alcanzado en relación con el récord ya logrado.

Programación de vacaciones

- Se puede otorgar los 30 días de vacaciones de manera fraccionada.
- Como mínimo para otorgar vacaciones a un trabajador es de 7 días en el caso de haber fraccionado.
- Cuando el trabajador se va de vacaciones menos de 7 días no se considera como tal.

- Antes que el trabajador salga de vacaciones este debe contar con una solicitud y permiso por parte del empleador.
- Muchas veces por falta de acuerdos entre el trabajador y el empleador, se dan las vacaciones cuando el trabajador lo considera adecuado.

Barrera a acceder sueldo acorde al mercado laboral

Hoy en día existen muchas barreras para que un trabajador logre alcanzar un sueldo acorde a la canasta laboral y se da por muchos factores como los monopolios, la migración, etc. Muchas veces la causa de distorsión en el trabajo se da por los sindicatos que se forman en la empresa, mediante las negociaciones que estos realizan y que en muchas ocasiones consiguen el aumento de los salarios.

Pago de acuerdo con el sueldo real

Hose (2014) menciona:

El desempeño laboral es la manera en que los empleados realizan su trabajo. Este se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. (párr. 1)

Por otra parte, se puede decir que los pagos deben realizarse de acuerdo con el sueldo real. Existen muchos empresarios que contratan a trabajadores y los registran en la planilla con el sueldo mínimo vital; sin embargo, dicho trabajador tiende a ganar un monto mayor a la remuneración mínima vital, pero el empleador restringe y viola el contrato de trabajo, registrando así al trabajador con el sueldo básico, habiendo quedado en el contrato un sueldo mayor a la remuneración mínima vital.

Pagos oportunos

Se basa en los pagos que se realizan por la prestación de servicios de los trabajadores. Pagos oportunos significa el pago en la fecha establecida con el trabajador.

Oficina de Normalización Provisional (ONP)

Según Pineda (2014) afirma:

El Sistema Nacional de Pensiones (SNP) es un sistema de reparto administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP). El funcionamiento de este sistema se basa en los aportes de la PEA, los cuales financian las pensiones de la población que ya no se encuentra en edad de trabajar. (p. 21)

Por otra parte, la ONP beneficia a todos los trabajadores que están bajo el régimen laboral de la actividad privada. La principal función de este sistema es la repartición, es decir, que las aportaciones que realizan los trabajadores a la ONP son efectuadas como reguladores que sirven de otorgamiento de pensiones a las demás personas jubilados. En el conjunto de las características más relevantes del Sistema Nacional de Pensiones, se pueden resaltar las que se presentan a continuación:

- La tasa mínima de aportación mensual es del 13 % del sueldo básico y esta lo paga el trabajador.
- El derecho de gozar la pensión de jubilación se determina sobre la base que el trabajador debe de cumplir como mínimo 65 años y aportar como mínimo 20 años.

Administración de Fondos De Pensiones (AFP)

Las AFP administran los fondos de pensiones bajo la modalidad de cuentas individuales de capitalización, en beneficio de los trabajadores que están sujetos al sistema privado de administradoras de fondos de pensiones. Las AFP brindan prestaciones de jubilaciones, invalidez sobrevivencia y gastos de sepelio.

Sin régimen pensionario

Es obligatorio estar en planilla, muchos de los empleadores estas obligados a registrar a sus trabajadores en las planillas dentro de las setenta y dos horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial. Por lo tanto, el empleador tiene la obligación de registrar en la planilla a los trabajadores independientemente el tipo de contrato.

Sin embargo, uno de los motivos por los que los trabajadores no desean ingresar a planilla es por la retención de sistema de pensionario, pero este motivo es muy débil, ya que al ingresar a la planilla gozas de beneficios sociales que compensan dicha retención.

Oportunidad de pago

Según Romero (2018) sostiene que: “El pago es integro siempre y cuando se haya laborado los seis meses como requisito del contrario solo se cancela de manera proporcional según los meses trabajados” (p. 13).

Remuneración computable

Hurtado y Dávila (2018) sostienen que: “La remuneración computable que sirve para el cálculo de la gratificación es la percibida en un mes anterior al depósito de la misma” (p. 34).

Monto de la gratificación

Hurtado y Dávila (2018) sostienen:

Según los requisitos se puede observar 2 tipos de gratificación:

- Gratificación ordinaria íntegra: Se da cuando el trabajador haya cumplido los 6 meses como requisito para poder otorgar su gratificación de manera íntegra.
- Gratificación ordinaria proporcional: Si el trabajador ha trabajado un periodo menor a 6 meses, el cálculo de las gratificaciones es por los meses laborados. (p. 5)

Depósitos de CTS

Los periodos de depósito de CTS se dan en mayo y en noviembre.

Calculo de CTS

La CTS es equivalente a un sueldo anual y se da desde los rangos noviembre – abril y mayo – noviembre. La empresa deberá reconocer el importe a pagar como un pasivo y como un gasto. En la medida que el trabajador haya prestado sus servicios, conforme adquiera el derecho a percibir el beneficio teniendo en cuenta que el trabajador tiene derecho al beneficio por CTS desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral. Es a partir de ese momento que la empresa debe de reconocer mensualmente la obligación mediante el asiento de provisión.

Promedio de horas extras y feriados

Para efectos de depósitos de CTS, se tiene que considerar las horas extras del trabajador en cuando menos tres meses y el monto de dinero se adiciona al pago.

Oportunidad de pago

Una vez obtenido el porcentaje de utilidad para cada trabajador, el plazo máximo es de 30 días para que se le pueda hacer entrega. (Hurtado y Dávila, 2018). Por otra parte, los trabajadores que ya hayan cesado de la empresa tienen derecho a cobrar las utilidades que se generaron por los meses laborados anteriormente según lo que establece la ley.

Procedimiento de distribución

Sobre las empresas que se encuentren obligadas a repartir utilidades, esto se da y se calcula según el régimen laboral en que se encuentre la entidad y se determina mediante las participaciones que se reflejan en los Estados Financieros. (Hurtado y Dávila, 2018).

Infracciones administrativas

Hurtado y Dávila (2018) mencionan que:

Las entidades deben considerar que el hecho de no cumplir con la entrega de utilidades a los trabajadores puede incurrir a una falta grave y eso hace que puedan obtener una multa por dicha actividad según la normativa de SUNAFIL. Las multas que oscilarían entre las 0.5 UIT (S/. 1,975.00) y 50 UIT (S/. 197,500.00), de acuerdo al número de trabajadores afectados (p. 45).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de investigación

Diseño de investigación

La presente investigación es de tipo correlacional o transversal porque busca analizar si existe relación entre las dos variables relacionadas y se recolectan datos en un solo momento.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan:

El estudio transversal es la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p. 151)

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva-correlacional porque su finalidad es conocer la relación entre las variables remuneraciones y beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

3.2 Población y muestra

Población

Para la población se tomó en cuenta a todo el personal administrativo de la empresa Envak S.A.C. Cabe precisar que los trabajadores suman un total de 40.

Tabla 1

Población de la empresa Envak S.A.C.

Población	N	N	%
	Gerencia	2	
	Administración	10	
Envak S.A.C	Contabilidad	10	100%
	Legal	3	
	Recursos Humanos	5	
	Finanzas	10	
Total		40	100%

Muestra

Asimismo, de la población se tomará una cantidad de personal limitada para la investigación. De las áreas seleccionadas, se tomó como muestra a 8 trabajadores.

3.3 Hipótesis

3.3.1 Hipótesis general

Las remuneraciones se relacionan con los beneficios sociales en la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.

3.3.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación significativamente entre la remuneración vacacional y la gratificación en la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.
- Existe una relación significativamente entre la remuneración mínima vital y la Compensación por Tiempo de Servicios en la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.

- Existe relación significativamente entre el aporte pensionario y la participación en utilidades en la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.

3.4 Variables – Operacionalización

Según Hernández et al. (2010) las variables se pueden clasificar como: “Seres vivos, objetos, hechos o fenómenos: los cuales se pueden medir, estudiar y observar” (p. 93).

Definición conceptual de las remuneraciones.

Romero (2018) sostiene que las remuneraciones pueden dividirse en dos tipos como son remuneración vacacional, que es equivalente a la que el colaborador hubiera percibido y regularmente en caso de continuar laborando; y la remuneración básica, en la cual el Estado es el que regula la remuneración mínima vital, para aquellos colaboradores no calificados pertenecientes a la actividad privada.

Definición operacional de remuneraciones

El cuestionario de la variable remuneraciones consta de 9 preguntas con 4 tipos de opciones de respuesta (escala de tipo Likert modificada) en base a tres niveles denominados: eficiente, media, deficiente

Definición conceptual de los beneficios sociales

Briongos (2014) sostiene que: “Los beneficios sociales son una parte de la retribución indirecta que pretender aportar a los trabajadores una protección más allá de la impuesta por la legislación vigente. Para que el trabajador pueda percibir sus gratificaciones ordinarias” (p. 23).

Definición operacional de beneficios sociales

El cuestionario de la variable beneficios sociales consta de 9 preguntas con 5 tipos de opciones de respuesta (escala de tipo Likert modificada) en base a tres niveles denominados: eficiente, media, deficiente.

Tabla 2

Matriz operacional de la variable: Remuneraciones

Variable	Definición de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Remuneraciones	Romero (2018) define: Remuneración vacacional es equivalente a la que el colaborador hubiera percibido. Y regularmente en caso de continuar laborando.	Vacaciones remunerativas	Venta de vacaciones	1	
			Adelanto de vacaciones	2	
			Programación de vacaciones	3	
			Barrera a acceder sueldo acorde al mercado laboral	4	
	Remuneración básica. El Estado es el que regula la remuneración mínima vital, para aquellos colaboradores no calificados pertenecientes a la actividad privada, por ello es importante que las empresas tengan en cuenta la RMV, para tener una base legal.	Remuneración mínima vital	Aporte pensionario	Pagos de acuerdo al sueldo real	5
				Pago oportuno	6
				ONP	7
			AFP	8	
			Sin régimen pensionario	9	

Tabla 3

Matriz operacional de la variable: Beneficios sociales

Variable	Definición de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Beneficios sociales	Briongos (2014) indica: “Son una parte de la retribución indirecta que pretender aportar a los trabajadores una protección más allá de la impuesta por la legislación vigente” (p. 23).	Gratificación	Oportunidad de pago	10
			Remuneración computable	11
			Monto de gratificación	12
			Depósitos de CTS	13
	Bueno (2016) menciona: “La Compensación por Tiempo de servicios (es un beneficio social otorgado a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada” (p. 45).	Compensación por Tiempo de Servicios	Cálculo de CTS	14
			Promedio de horas extras y feriados	15
			Pago oportuno	16
			Participación en utilidades	17
La participación en las utilidades es un beneficio social que consiste en distraer cierto porcentaje de las rentas empresariales para su reparto en forma directa entre los trabajadores.	Participación en utilidades	Calculo según régimen laboral	17	
		Procedimiento de distribución	18	

3.5 Métodos y técnicas de investigación

Hernández et al. (2010) sostienen que: “El método cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Instrumentos de recolección de datos

Encuesta

Es un conjunto de preguntas que realizan a un público objetivo con el fin de obtener los datos necesarios que una investigación requiere.

Entrevista

La entrevista es un método de comunicación oral, donde el entrevistador aplica una serie de preguntas al entrevistado, tomando en cuenta y recabando respuestas que serán utilizadas para un determinado fin.

3.6 Procedimientos empleados en los resultados

La forma de organización de los datos se dará mediante la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos. Para el caso del procesamiento y análisis de datos, se utilizará el software estadístico de IBM llamado SPSS.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

4.1 Análisis de fiabilidad de las variables

Tabla 4

Validación de expertos

Experto	% de validación
Mg. CPC. Milagros Cecilia Lunga Calderón	80%
Mg. CPC. Hugo Emilio Gallegos Montalvo	75%
Mg. CPC. Lorenzo Martir Zavaleta Orbegoso	85%

Se determinó la validez del instrumento mediante la aprobación de expertos en el tema. Para el caso de la confiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach, donde mientras más cerca de 1 se encuentre el coeficiente, más alto es el grado de confiabilidad.

Análisis de confiabilidad

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad de la variable: Remuneraciones

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,724	9

En este caso, el valor del Alfa de Cronbach es de 0.724, por lo que se puede determinar que el instrumento empleado tiene un alto grado de confiabilidad.

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad de la variable: Beneficios sociales

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,864	9

En este caso, el valor de Alfa de Cronbach es de 0.864, por lo que se puede determinar que el instrumento empleado tiene un alto grado de confiabilidad.

Tabla 7

Carácter remunerativo de las vacaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	20,0	20,0	20,0
	A veces	2	20,0	20,0	40,0
	Casi siempre	3	30,0	30,0	70,0
	Siempre	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

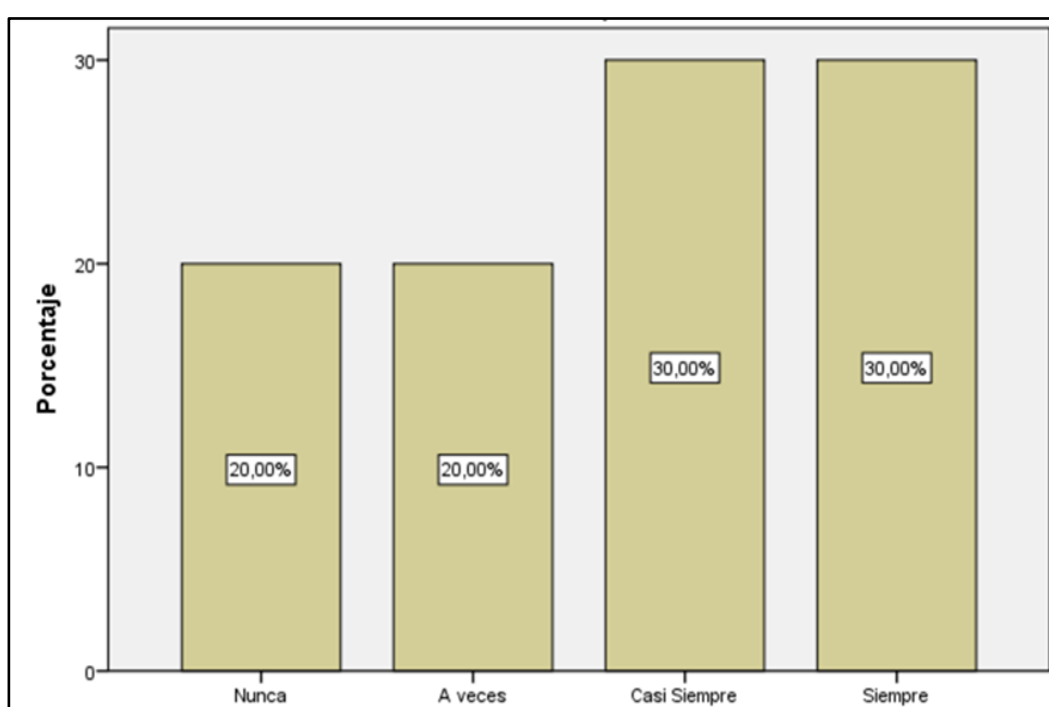


Figura 1. Resultados del factor: Carácter remunerativo de las vacaciones.

Interpretación

En la figura 1 se puede apreciar que, del total de colaboradores encuestados, 2 colaboradores, que representan el 20%, manifestaron que nunca obtienen vacaciones; 2 encuestados, que representan el 20%, a veces suelen tenerlas. A su vez, 3 encuestados, que representan el 30% de los colaboradores, manifiestan que si las tienen; y 3, que representan el 30%, si las obtienen y de forma remunerativa.

Tabla 8

Adelanto de vacaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	2	20,0	20,0	30,0
	Siempre	7	70,0	70,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

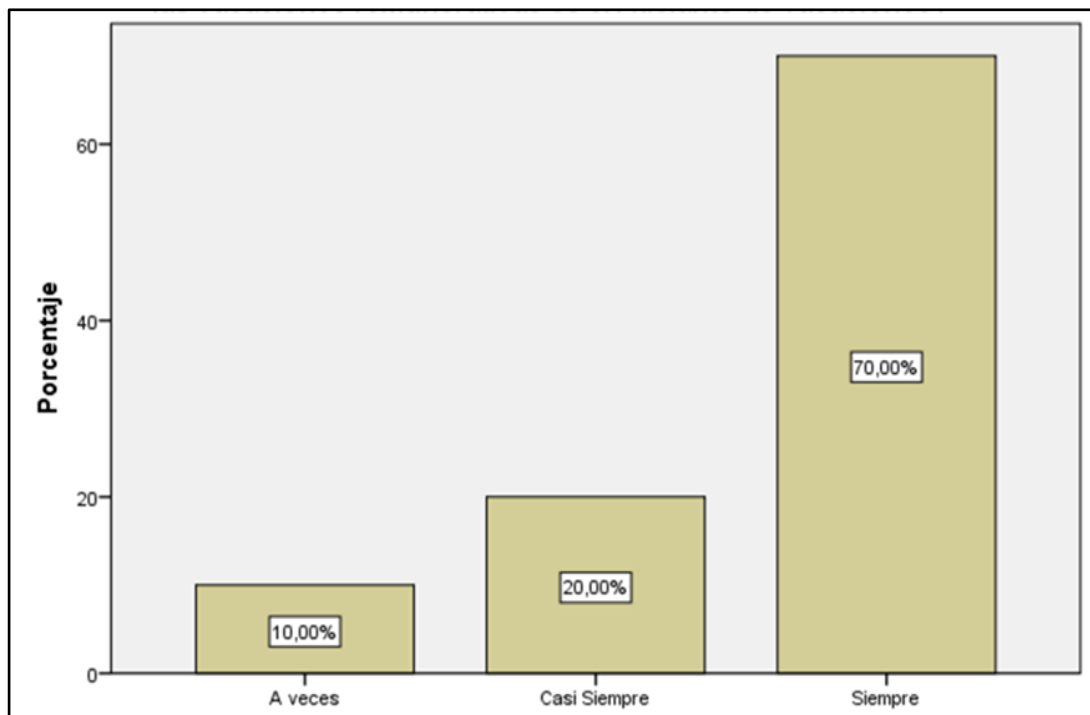


Figura 2. Resultados del factor: Adelanto de vacaciones.

Interpretación

En el grafico 2 se aprecia que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 1 colaborador, que representa el 10%, manifestó que a veces suele ser un problema el adelanto de las vacaciones; 2 colaboradores, que representan el 20% de los colaboradores, indican que casi siempre es una de las problemáticas; mientras que 7, que representan el 70% colaboradores, manifiestan siempre es un problema el adelanto de las vacaciones.

Tabla 9

Programación de vacaciones remunerativas en el periodo de un año

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	20,0	20,0	20,0
	A veces	1	10,0	10,0	30,0
	Casi siempre	2	20,0	20,0	50,0
	Siempre	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

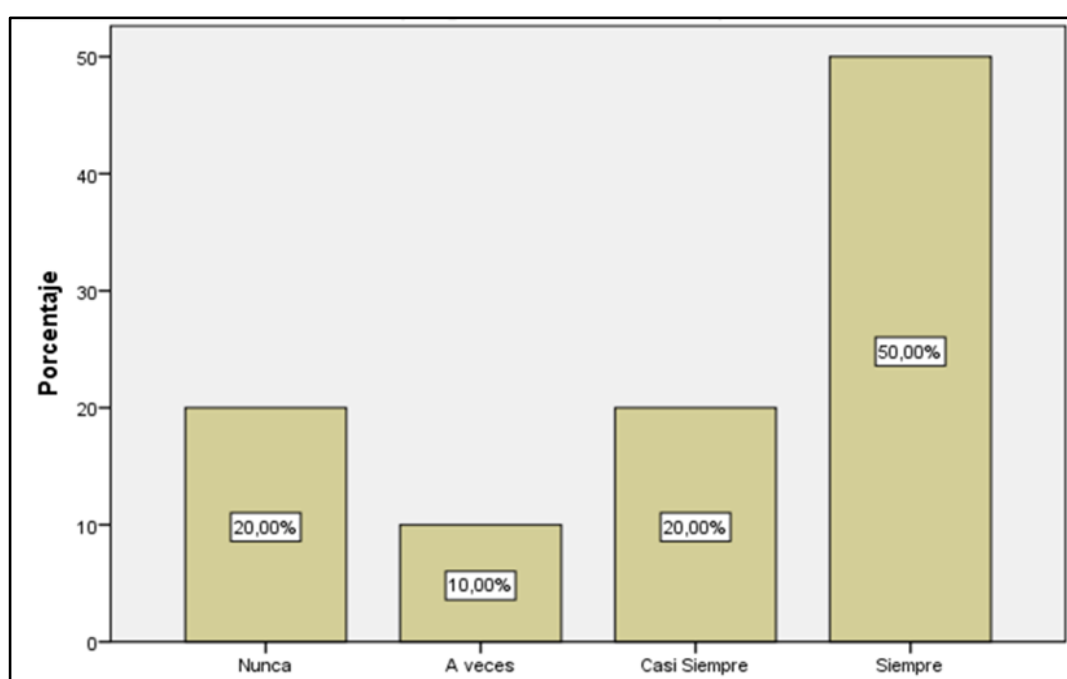


Figura 3. Resultados del factor: Programación de vacaciones remunerativas en el periodo de un año.

Interpretación

En el grafico aprecia que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 2 colaboradores, que representan el 20%, manifestaron que nunca son programadas las vacaciones; 1 persona, que representa el 10%, indica que a veces suelen programarlas; mientras que 2, que representan el 20% colaboradores, manifiestan que casi siempre suelen ser programadas; y 5, que representan el 50%, si desean que sean programadas.

Tabla 10

Sueldo mínimo en relación al sueldo promedio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	20,0	20,0	20,0
	A veces	1	10,0	10,0	30,0
	Casi siempre	3	30,0	30,0	60,0
	Siempre	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

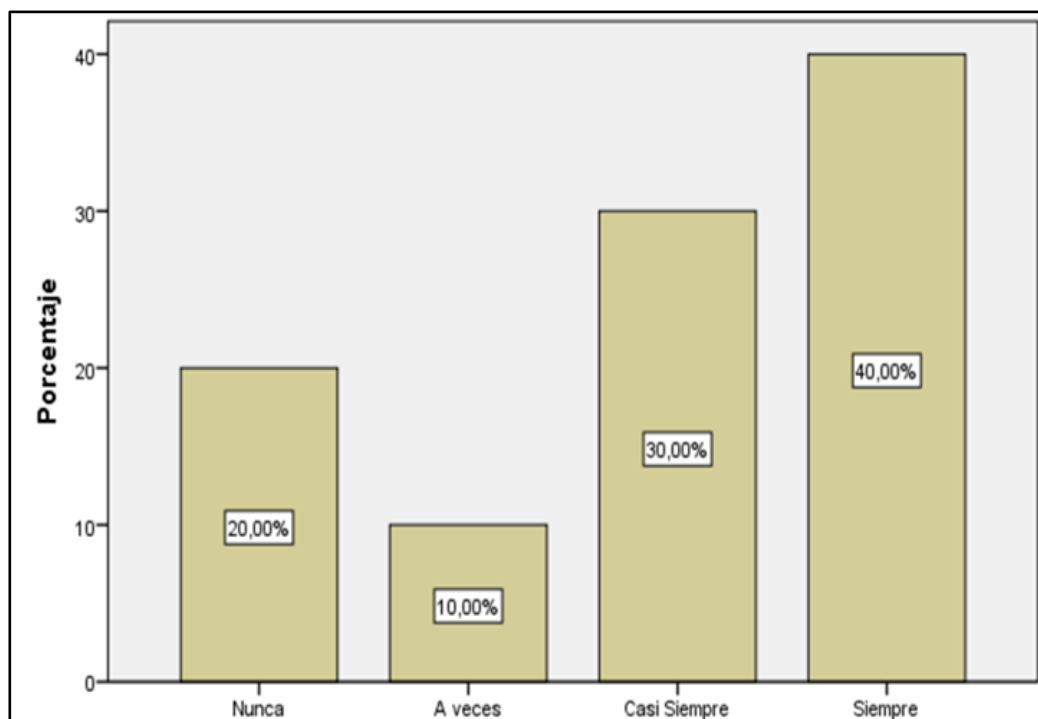


Figura 4. Resultados del factor: Sueldo mínimo en relación al sueldo promedio.

Interpretación

En el gráfico se aprecia que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 2 colaboradores, que representan el 20%, manifestaron que la diferencia con el sueldo promedio no suele ser un problema; 1 persona, que representan el 10%, indica que a veces suele ser un problema. Por otro lado 3 personas, que representan el 30% de los colaboradores, manifiestan que casi siempre los sueldos suelen ser un problema; y 4 colaboradores, que representan el 40%, indican que si es un problema la diferencia de sueldos.

Tabla 11

Remuneración mínima vital es de acuerdo al sueldo real

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	50,0	50,0	50,0
	A veces	2	20,0	20,0	70,0
	Casi siempre	1	10,0	10,0	80,0
	Siempre	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

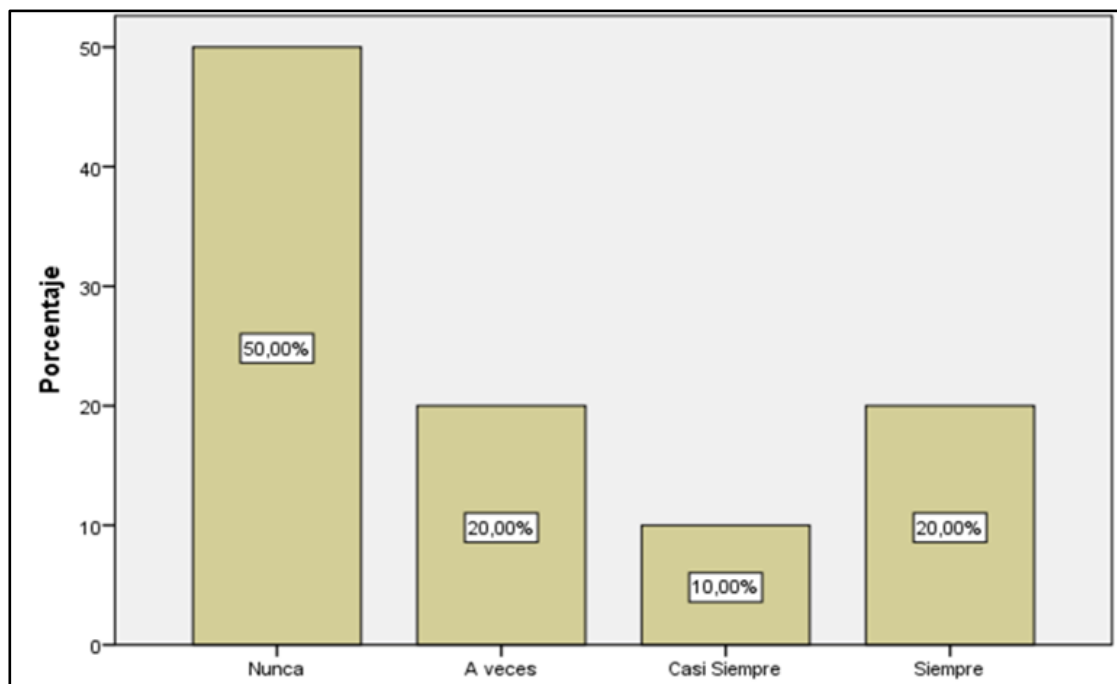


Figura 5. Resultados del factor: Remuneración mínima vital es de acuerdo al sueldo real.

Interpretación

En el gráfico se aprecia que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 5 colaboradores, que representan el 50%, manifestaron nunca suele ser un problema; 2 colaboradores, que representan el 20% indican que a veces es un problema. Por otro lado, 1 colaborador, que representan el 10% de los colaboradores, manifiestan que casi siempre es un problema; y 2 personas, que representan el 20%, indican que si es un problema el no tener el sueldo real reflejado.

Tabla 5

Pago oportuno de la remuneración mínima vital

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	20,0	20,0	20,0
	A veces	1	10,0	10,0	30,0
	Casi siempre	2	20,0	20,0	50,0
	Siempre	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

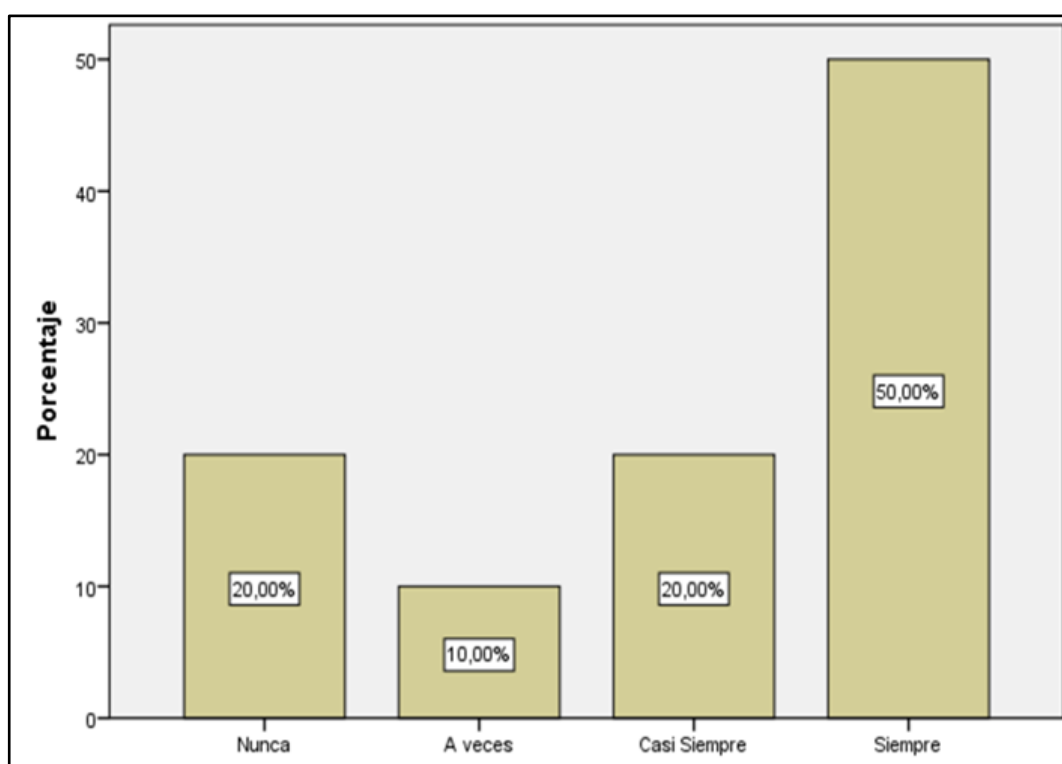


Figura 6. Resultados del factor: Pago oportuno de la remuneración mínima vital.

Interpretación

En el gráfico se aprecia que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 2 colaboradores, que representan el 20%, manifestaron que nunca suele ser un problema; 1 colaborador, que representan el 10%; indica que a veces es un problema. Por otro lado, 2 colaboradores, que representan el 20%, manifiestan que casi siempre es un problema; y 5 colaboradores, que representan el 50%, indican que si es un problema el no tener el pago oportuno.

Tabla 63

Desconocimiento del régimen pensionario y elección de ONP

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	5	50,0	50,0	80,0
	Siempre	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

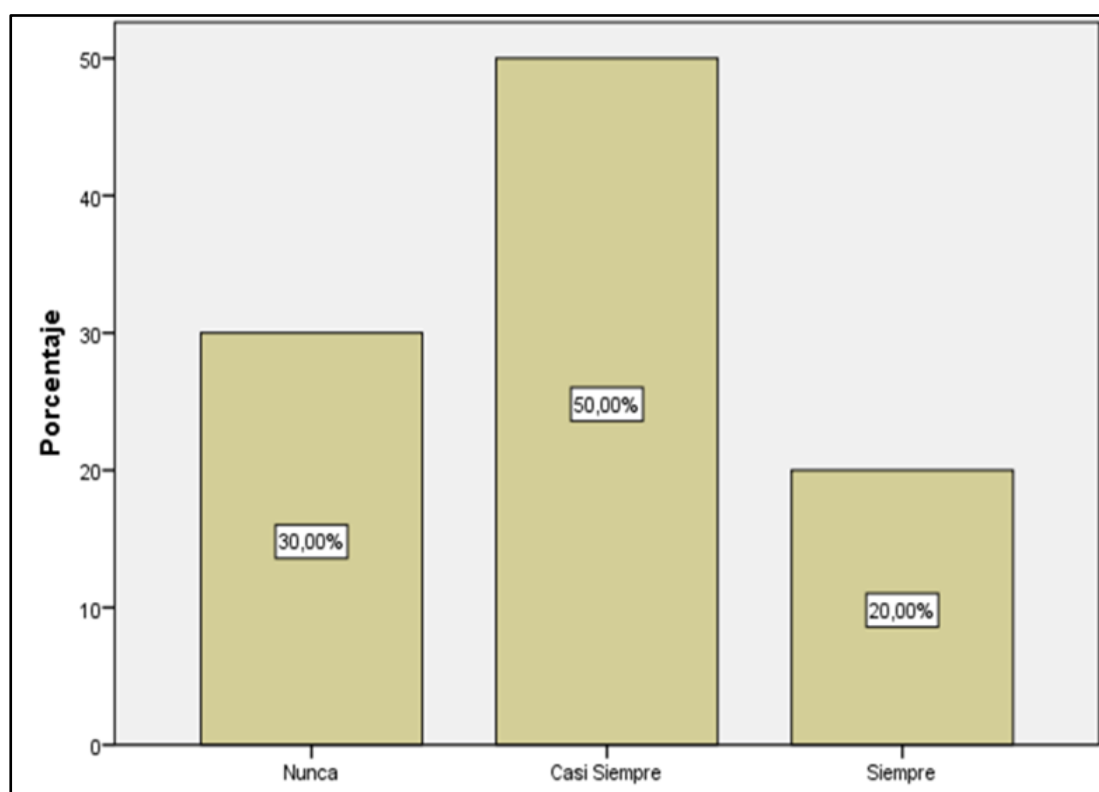


Figura 7. Resultados el factor: Desconocimiento del régimen pensionario y elección de ONP.

Interpretación

En el gráfico se aprecia que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 3 colaboradores, que representan el 30%, manifestaron que nunca suelen desconocer el tema; 5 colaborares, que representan el 50%, casi siempre entran con desconocimiento de los fondos de pensión; mientras que 2 colaborares, que representan el 20%, manifiestan que siempre entran sin saber los fondos de pensión.

Tabla 7

Elección de AFP por desconocimiento de regímenes pensionarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	1	10,0	10,0	70,0
	Siempre	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

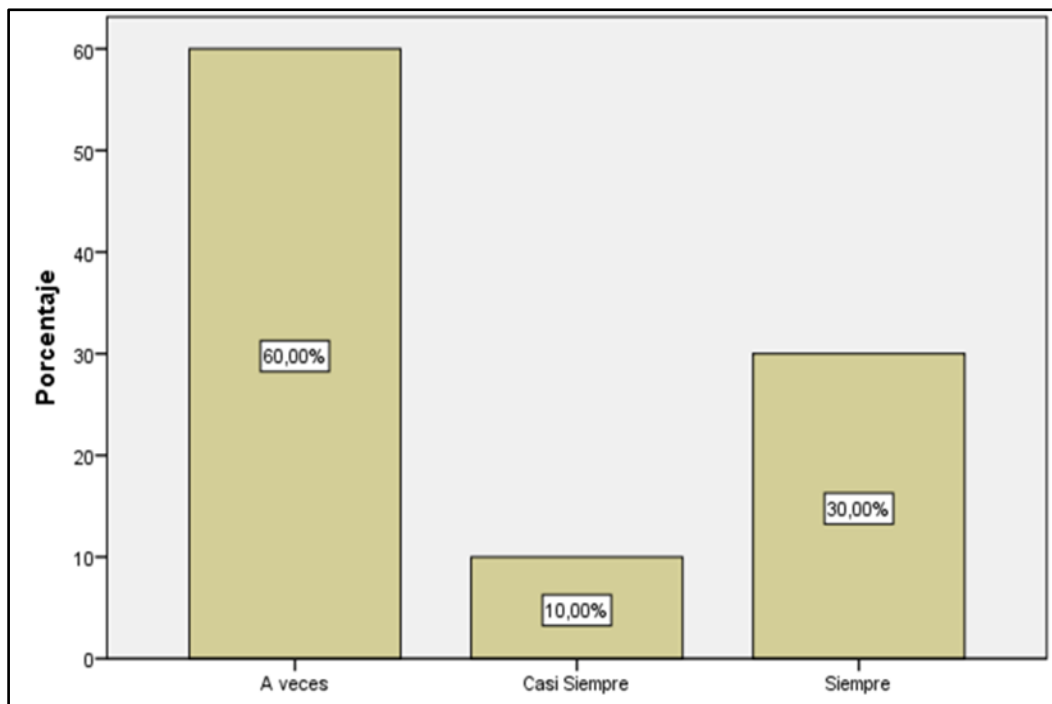


Figura 8. Resultados del factor: Elección de AFP por desconocimiento de regímenes pensionarios.

Interpretación

En el gráfico se aprecia que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 6 colaboradores, que representan el 60%, no suelen tener problemas; 1 colaborador, que representa el 10%, casi entra sin saber el sistema pensionario; mientras que 3 colaboradores, que representan el 30%, manifiestan que siempre entran sin saber los fondos de pensión.

Tabla 8

Opción de ingreso a planilla sin régimen pensionario por desconocimiento de aportes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	1	10,0	10,0	70,0
	Siempre	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

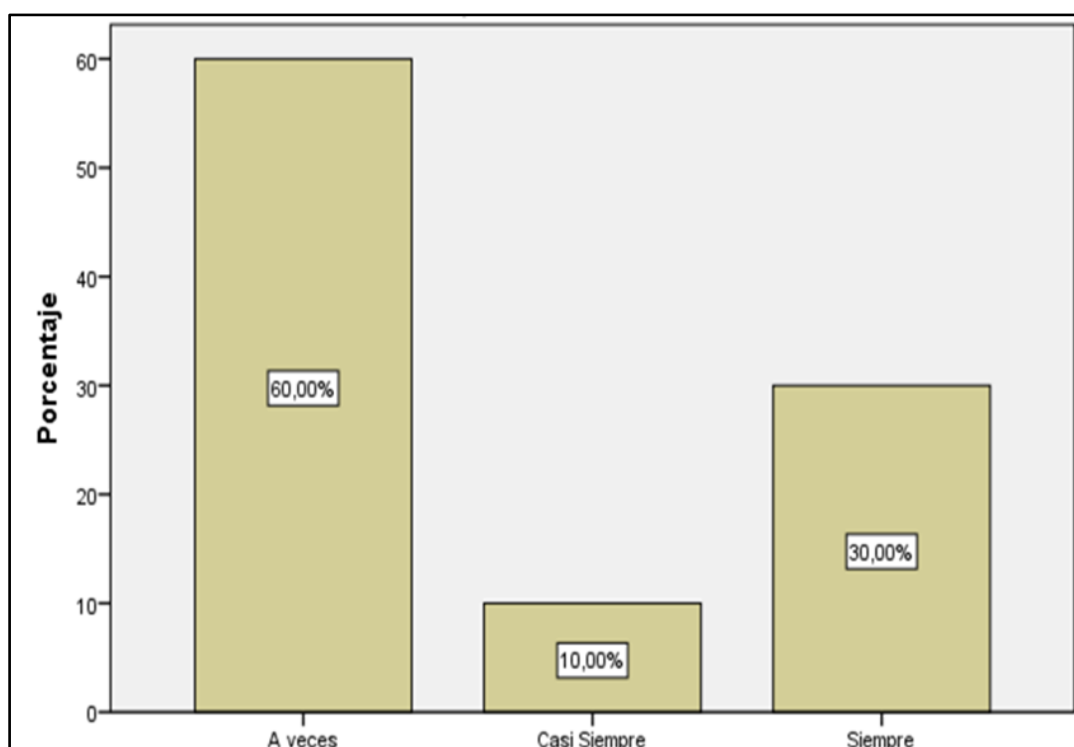


Figura 9. Resultados del factor: Opción de ingreso a planilla sin régimen pensionario por desconocimiento de aportes.

Interpretación

En el gráfico se aprecia que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 6 colaboradores, que representan el 60%, no suelen tener problemas; 1 colaborador, que representa el 10%, casi entra sin sistema pensionario; mientras que 3 colaboradores, que representan el 30%, manifiestan que siempre entran con la opción sin fondos de pensión.

Tabla 9

Pago oportuno de gratificación en periodos quincenales o mensuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	2	20,0	20,0	80,0
	Siempre	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

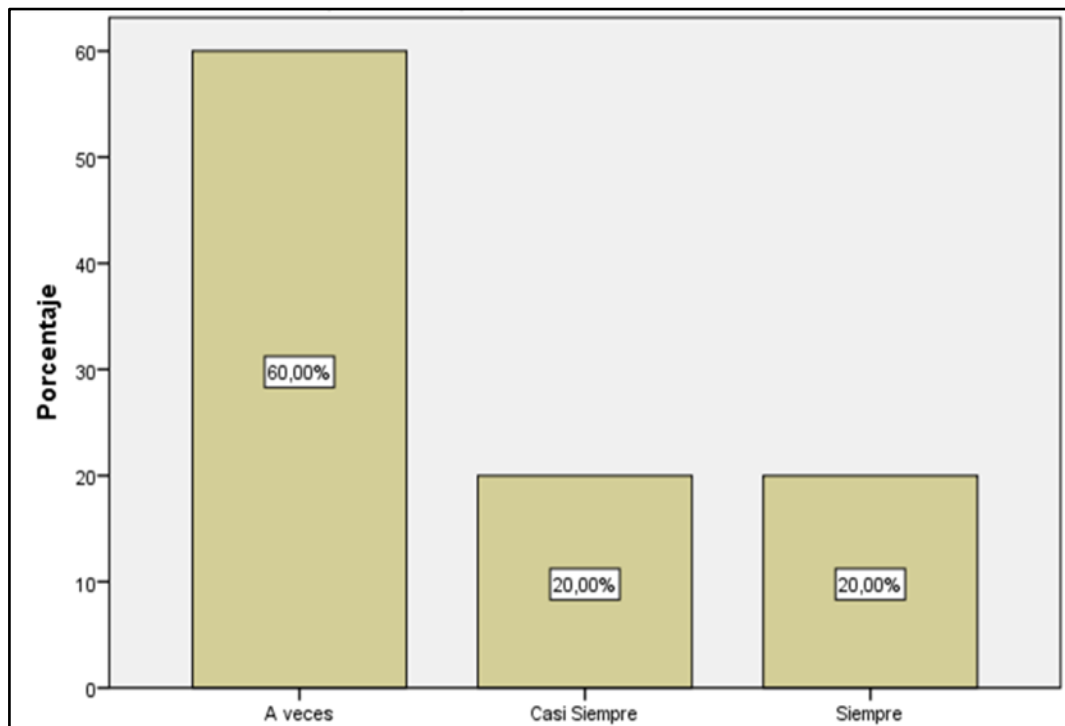


Figura 10. Resultados de factor: Pago oportuno de gratificación en periodos quincenales o mensuales.

Interpretación

En el gráfico se puede apreciar que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 6 colaboradores, que representan el 60% de los encuestados, considera que a veces tienen remuneraciones extras; 2 colaboradores, que representan el 20%, casi siempre reciben remuneraciones extras; mientras que 2 colaboradores, que representan el 20%, manifiestan que siempre reciben sus remuneraciones extras.

Tabla 10

Trabajadores no reciben gratificaciones más remuneración computable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	20,0	20,0	20,0
	A veces	5	50,0	50,0	70,0
	Casi siempre	2	20,0	20,0	90,0
	Siempre	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

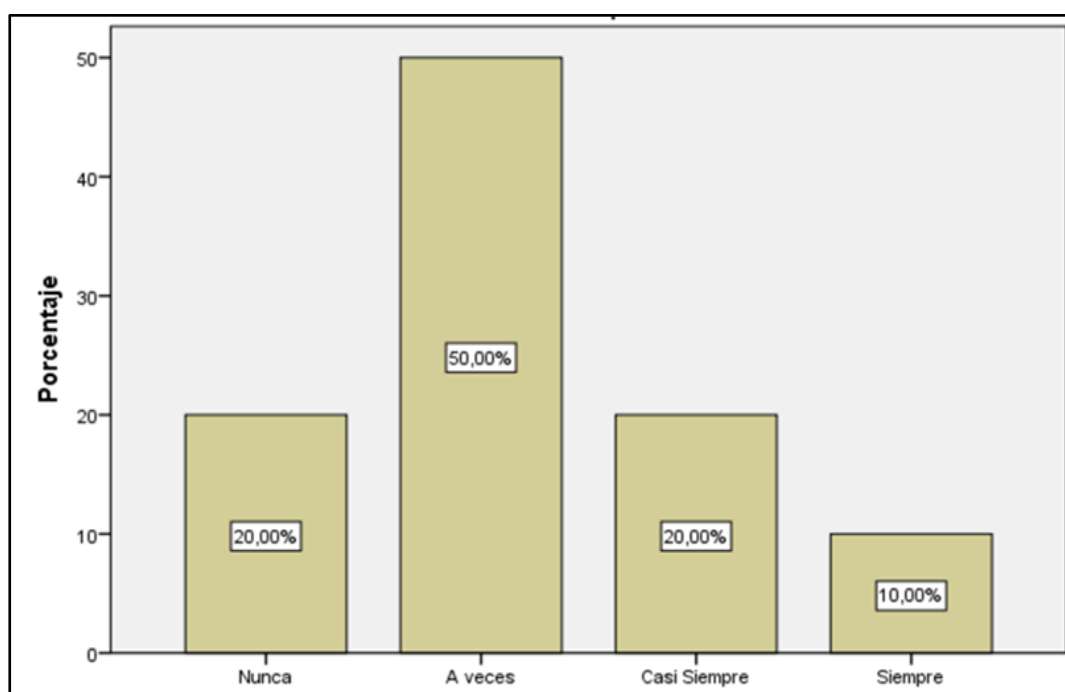


Figura 11. Resultados de factor: Trabajadores no reciben gratificaciones más remuneración computable.

Interpretación

En el gráfico se aprecia que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 2 colaboradores, que representan el 20%, manifestaron que nunca la reciben; 5 colaboradores, que representan el 50%, a veces suelen recibirlas. Por otro lado, 2 colaboradores, que representan el 20% colaboradores, manifiestan que casi siempre la reciben; y 1 colaborador, que representa el 10%, indican que si la reciben.

Tabla 11

Montos erróneos de gratificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	10,0	10,0	10,0
	A veces	5	50,0	50,0	60,0
	Casi siempre	2	20,0	20,0	80,0
	Siempre	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

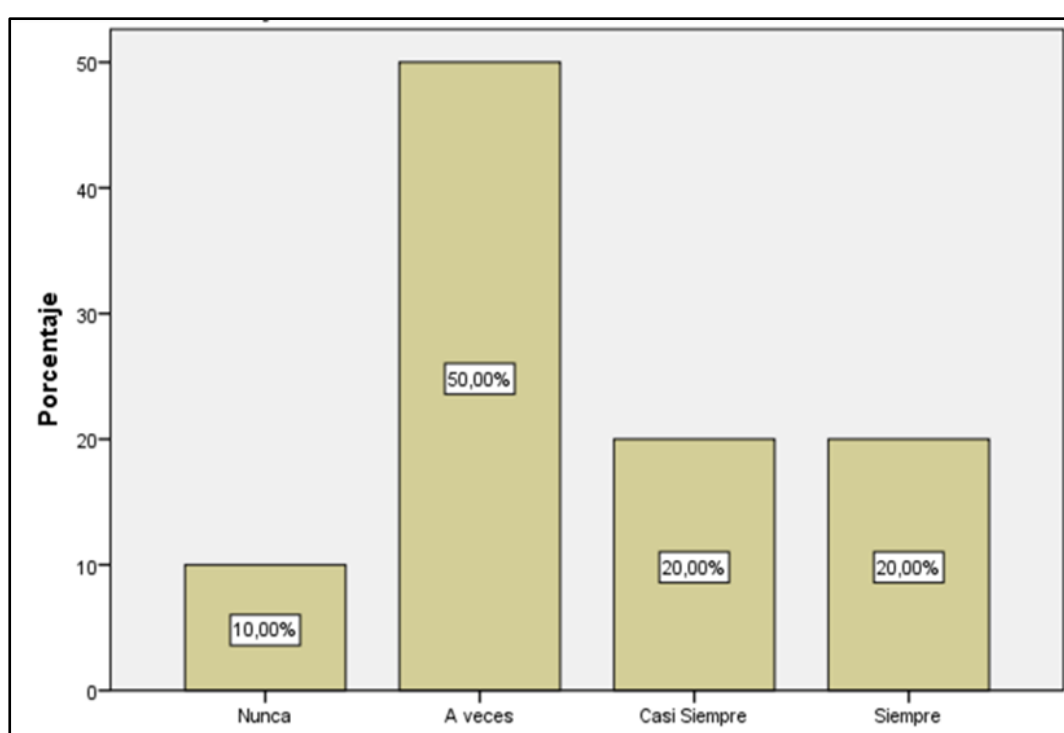


Figura 12. Resultados de factor: Montos erróneos de gratificación.

Interpretación

En el gráfico se aprecia que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 1 colaborador, que representan el 10%, manifestó que nunca suele ser un problema; 5 colaboradores, que representan el 50%, a veces se suelen equivocar. Por otro lado, 2 colaboradores, que representan el 20%, manifiestan que casi siempre suelen dar pagos errados de gratificaciones; y 2 colaboradores, que representan el 20%, indican que si es un problema y suelen equivocarse.

Tabla 12

Problemas en el cobro de los depósitos de CTS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	10,0	10,0	10,0
	A veces	4	40,0	40,0	50,0
	Casi siempre	2	20,0	20,0	70,0
	Siempre	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

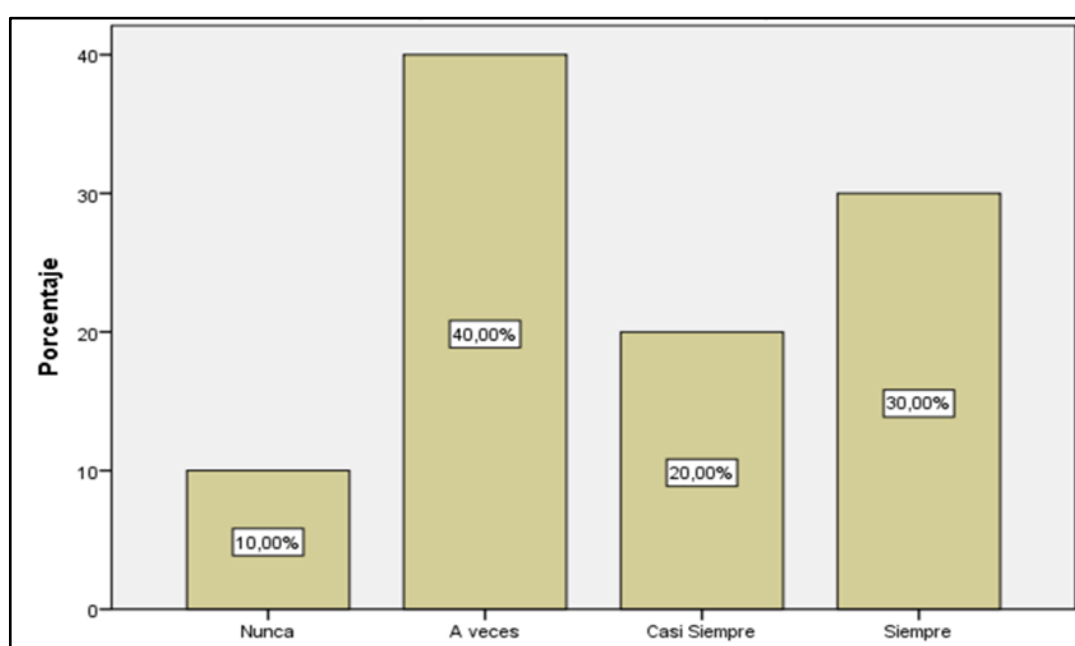


Figura 13. Resultados de factor: Problemas en el cobro de los depósitos de CTS.

Interpretación

En el gráfico se aprecia que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 1 colaborado, que representan el 10%, manifestó que nunca tiene problemas con las CTS; 4 colaboradores, que representan el 40%, considera que a veces es un problema. Por otro lado, 2 colaboradores, que representan el 20%, manifiestan que casi siempre es un problema; y 3 colaboradores, que representan el 30%, indican que si tienen el problema de retiro de la CTS.

Tabla 13

Incumplimiento del pago de CTS por su inadecuado cálculo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	10,0	10,0	10,0
	A veces	5	50,0	50,0	60,0
	Casi siempre	3	30,0	30,0	90,0
	Siempre	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

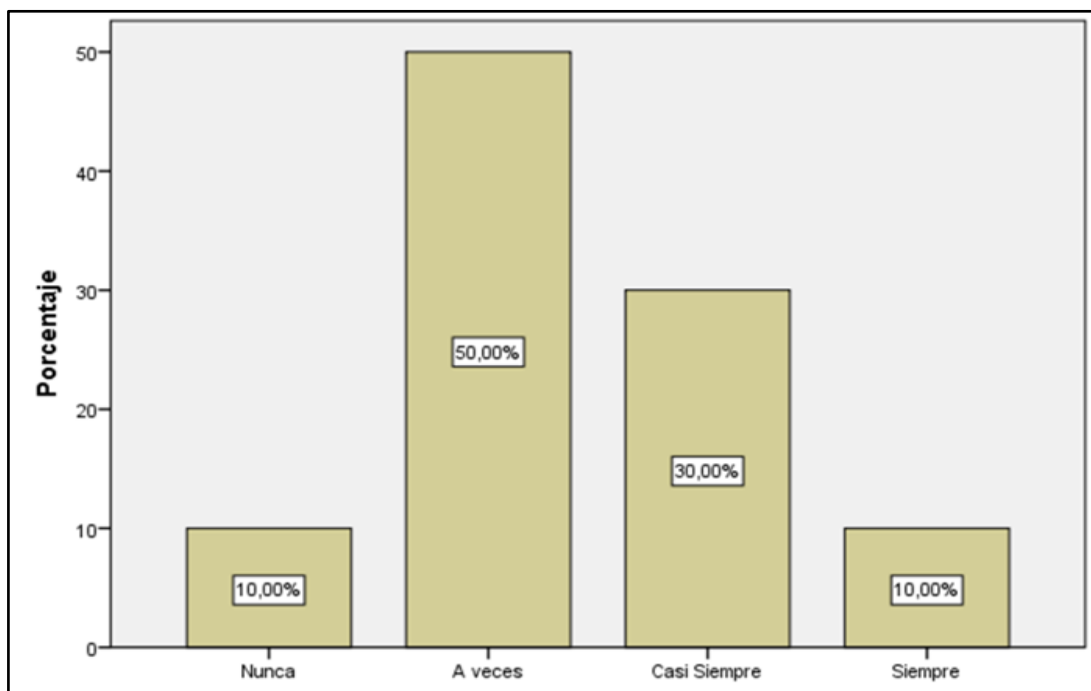


Figura 14. Resultado de factor: Incumplimiento del pago de CTS por su inadecuado cálculo.

Interpretación

En el gráfico se puede apreciar que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 1 colaboradores que representa el 10%, manifestó que nunca tienen problemas con las CTS; 5 que colaboradores, que representan el 50%, indican que a veces es un problema el tema de la CTS. Por otro lado, 3 colaboradores, que representan el 30%, manifiestan que casi siempre es un problema; y 1 colaborador, que representa el 10%, indica que si tienen el problema con el cálculo de las CTS.

Tabla 21

No inclusión del pago promedio de horas extras y feriados en el monto de CTS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	10,0	10,0	10,0
	A veces	2	20,0	20,0	30,0
	Casi siempre	4	40,0	40,0	70,0
	Siempre	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

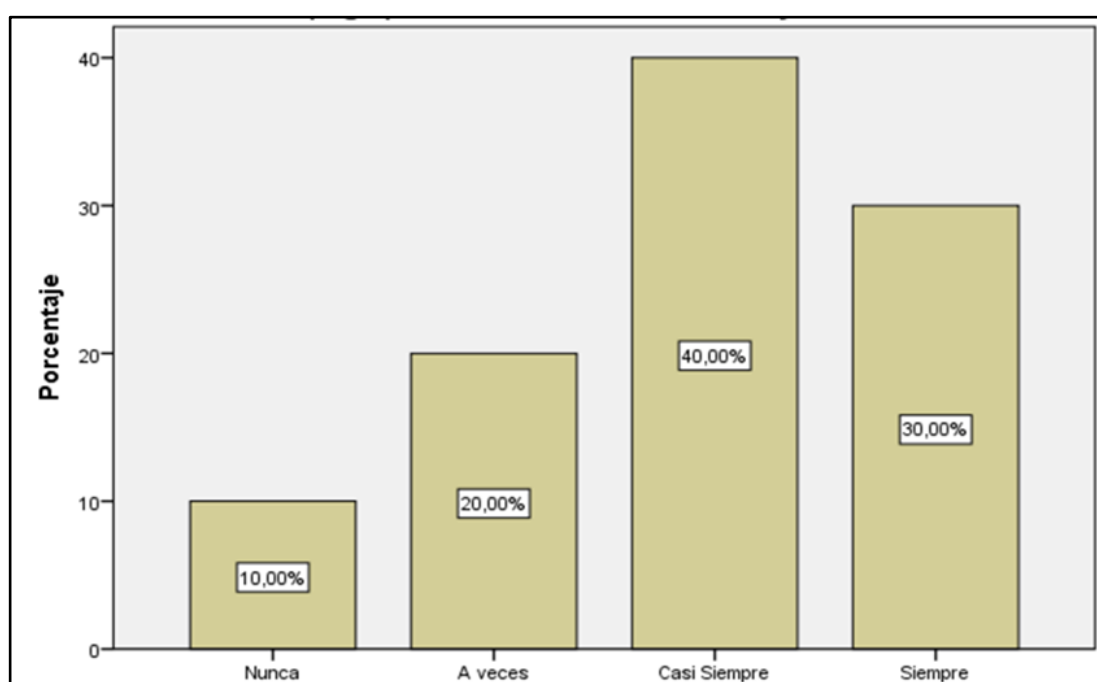


Figura 15. Resultado de factor: No inclusión del pago promedio de horas extras y feriados en el monto de CTS.

Interpretación

En el gráfico se aprecia que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 1 colaborador, que representa el 10%, manifestó que le retribuyen las horas extras en la CTS; 2 colaboradores, que representan el 20%, indica que a veces es un problema el tema de horas extras en la CTS. Por otro lado, 4 colaboradores, que representan el 40%, manifiestan que casi siempre no las incluyen; y 3 colaboradores, que representan el 30%, indican que no las incluyen.

Tabla 14

Trabajadores reciben el pago oportuno de participación de utilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	10,0	10,0	10,0
	A veces	1	10,0	10,0	20,0
	Casi siempre	5	50,0	50,0	70,0
	Siempre	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

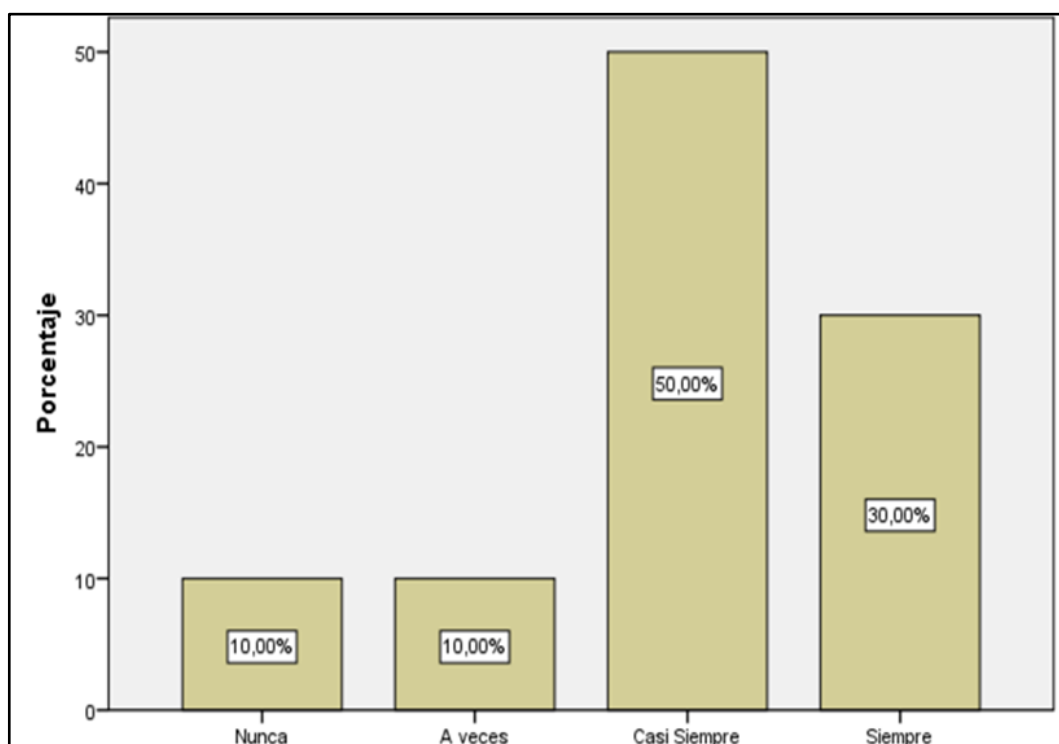


Figura 16. Trabajadores reciben el pago oportuno de participación de utilidades.

Interpretación

En el gráfico se puede apreciar que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 1 colaborador, que representa el 10%, manifestaron que nunca reciben utilidades; 1 colaborador, que representan el 10%, indican que a veces es un problema el no recibir las utilidades. Por otro lado, 5 colaboradores, que representan el 50%, manifiestan que casi siempre reciben las utilidades; y 3 colaboradores, que representan el 30%, indican que si reciben sus utilidades.

Tabla 15

Incumplimiento del pago de utilidades por cambio de régimen laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	20,0	20,0	20,0
	A veces	2	20,0	20,0	40,0
	Casi siempre	3	30,0	30,0	70,0
	Siempre	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

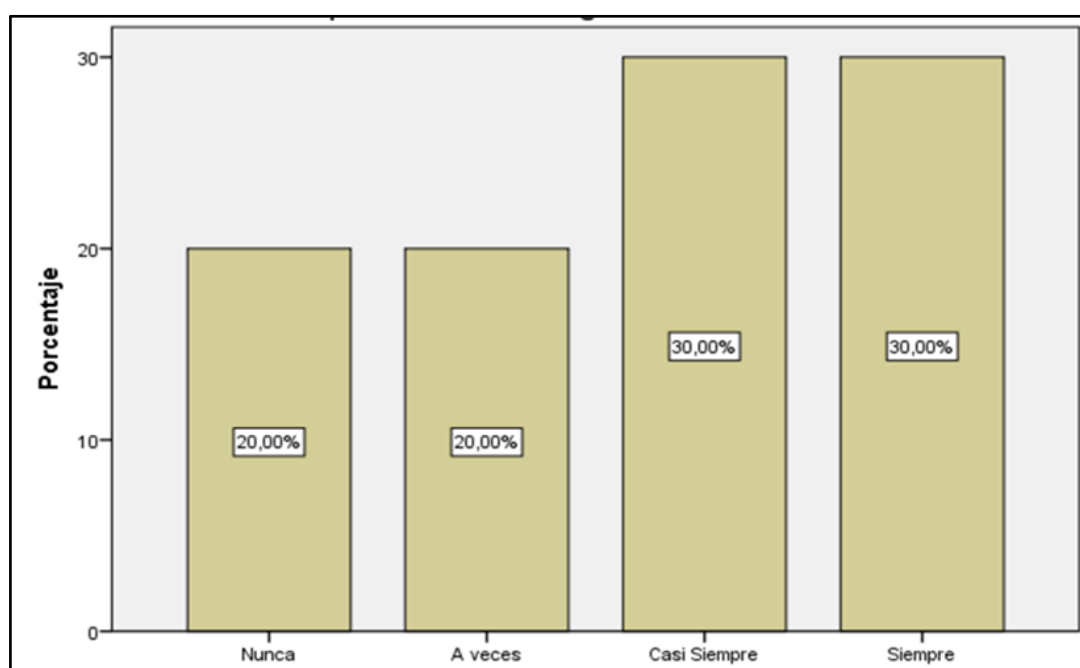


Figura 17. Resultado de factor: Incumplimiento del pago de utilidades por cambio de régimen laboral.

Interpretación

En el gráfico se puede apreciar que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 2 colaboradores, que representan el 20%; manifestaron nunca tienen el problema de las utilidades; 2 colaboradores, que representan el 20%, indican que a veces tienen problemas con las utilidades. Por otro lado, 3 colaboradores, que representan el 30%, manifiestan que casi siempre hay problemas con las utilidades; y 3 colaboradores, que representan el 30%, indican que hay problemas con las utilidades por el régimen.

Tabla 16

Problemas en la participación de utilidades al momento de su distribución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	10,0	10,0	10,0
	A veces	2	20,0	20,0	30,0
	Casi siempre	4	40,0	40,0	70,0
	Siempre	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

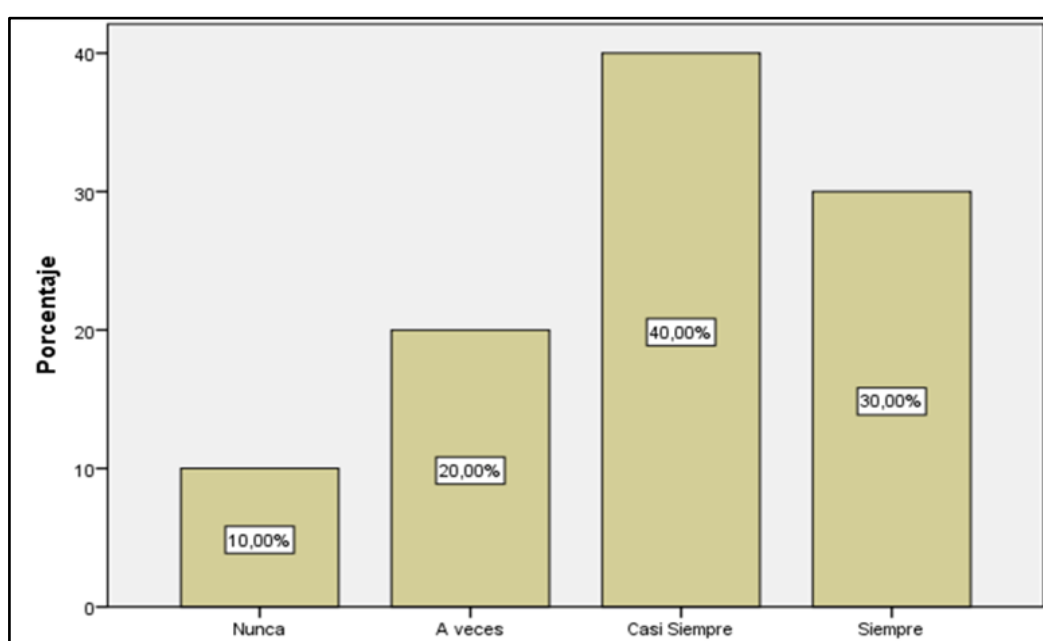


Figura 18. Resultado de factor: Problemas en la participación de utilidades al momento de su distribución.

Interpretación

En el gráfico se aprecia que, de los colaboradores encuestados en la empresa, 1 colaborador, que representa el 10%, manifestó que nunca tienen problemas con las participaciones; 2 colaboradores, que representan el 20%, indican que a veces es un problema. Por otro lado, 5 colaboradores, que representan el 50%, manifiestan que casi siempre tienen problemas con las utilidades; y 3 colaboradores, que representan el 30%, indican que si tienen problemas con sus utilidades.

4.2 Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

Tabla 17

Variable: Remuneraciones (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	30,0	30,0	30,0
	Medio	6	60,0	60,0	90,0
	Alto	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

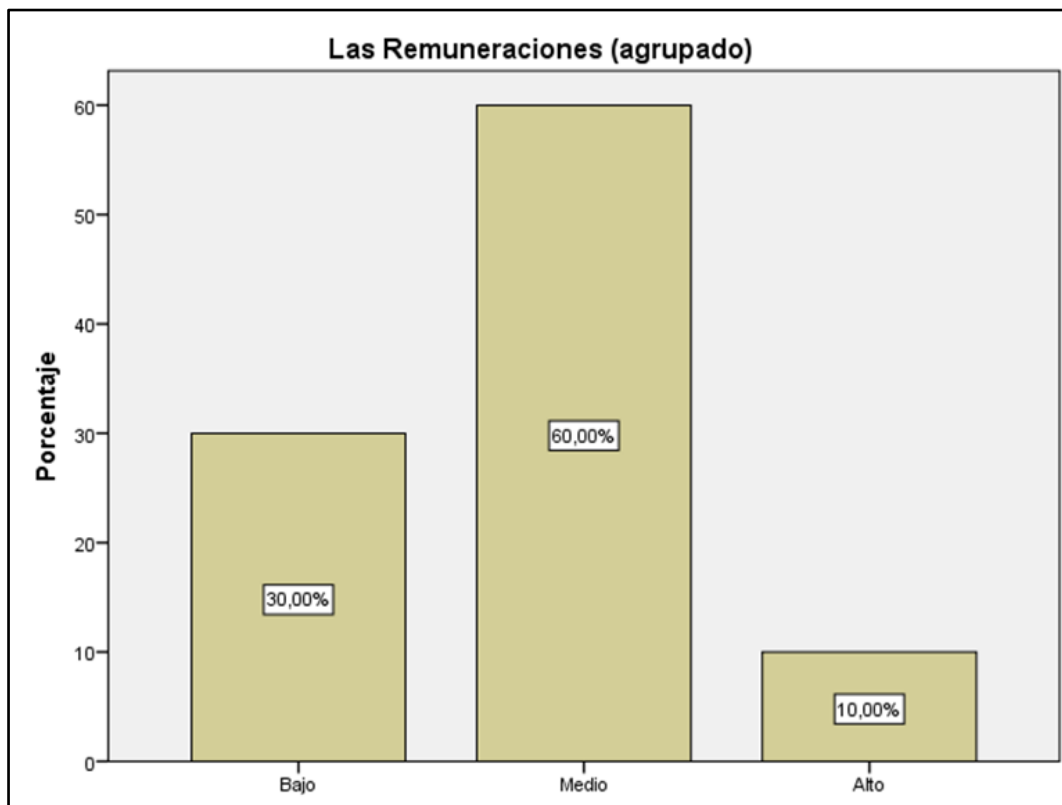


Figura 19. Resultados de la variable: Remuneraciones.

Interpretación

Se visualiza que el 60% de los colaboradores presentan un nivel medio a favor de las remuneraciones y sus políticas en la empresa. Además, el 10% presenta un nivel alto y el 30% un nivel bajo.

Tabla 18

Variable: Beneficios sociales (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	20,0	20,0	20,0
	Medio	7	70,0	70,0	90,0
	Alto	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

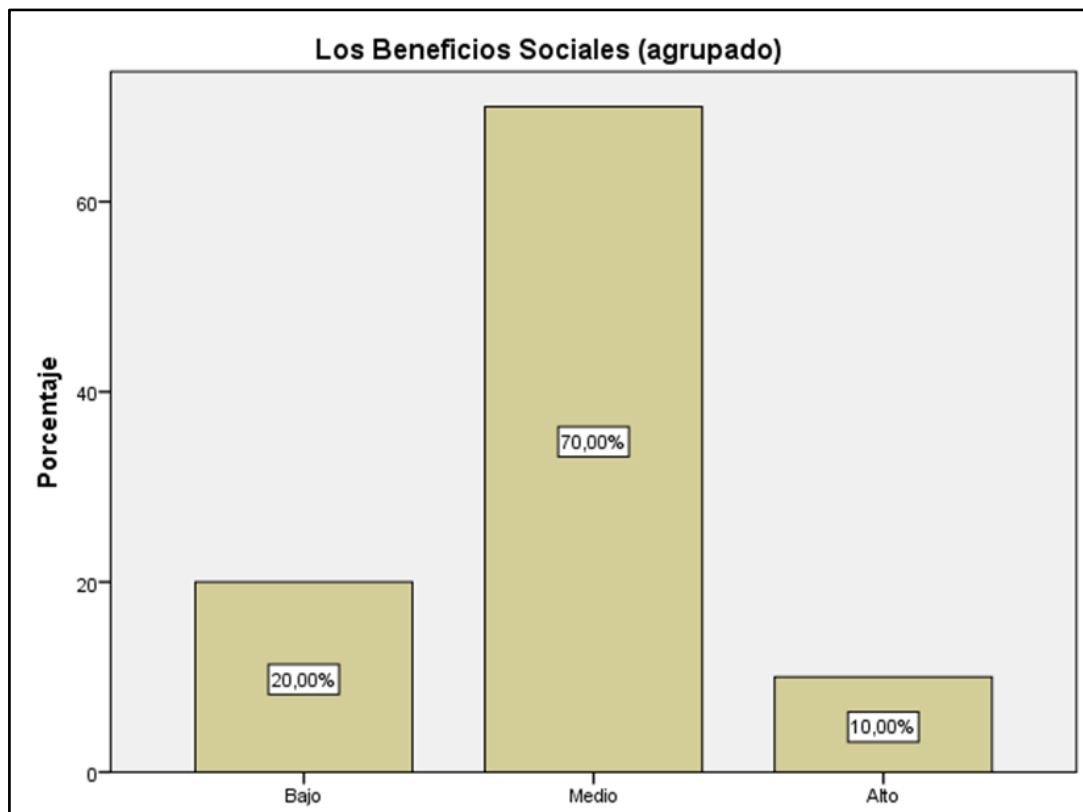


Figura 20. Resultados de la variable: Beneficios sociales.

Interpretación

Se visualiza que el 70% de los colaboradores presentan un nivel medio a favor de los pagos de los beneficios sociales y las políticas en la empresa. Además, el 10% presenta un nivel alto y el 20% un nivel bajo.

Tabla 19

Dimensión: Vacaciones remunerativas (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	40,0	40,0	40,0
	Medio	5	50,0	50,0	90,0
	Alto	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

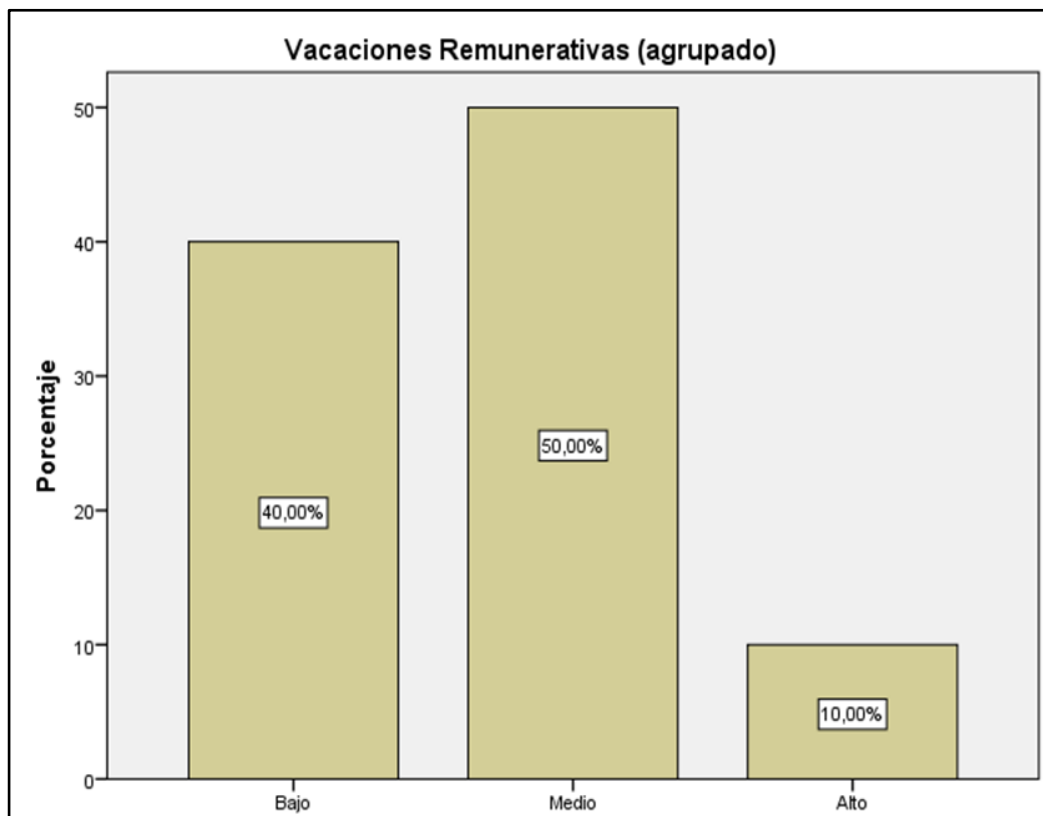


Figura 21. Resultados de la dimensión: Vacaciones remunerativas.

Interpretación

Se visualiza en la tabla que el 50% de los colaboradores presentan un nivel medio en relación con las vacaciones remunerativas. Además, el 10% presenta un nivel alto y el 40% un nivel bajo.

Tabla 20

Dimensión: Remuneración mínima vital (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	40,0	40,0	40,0
	Medio	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

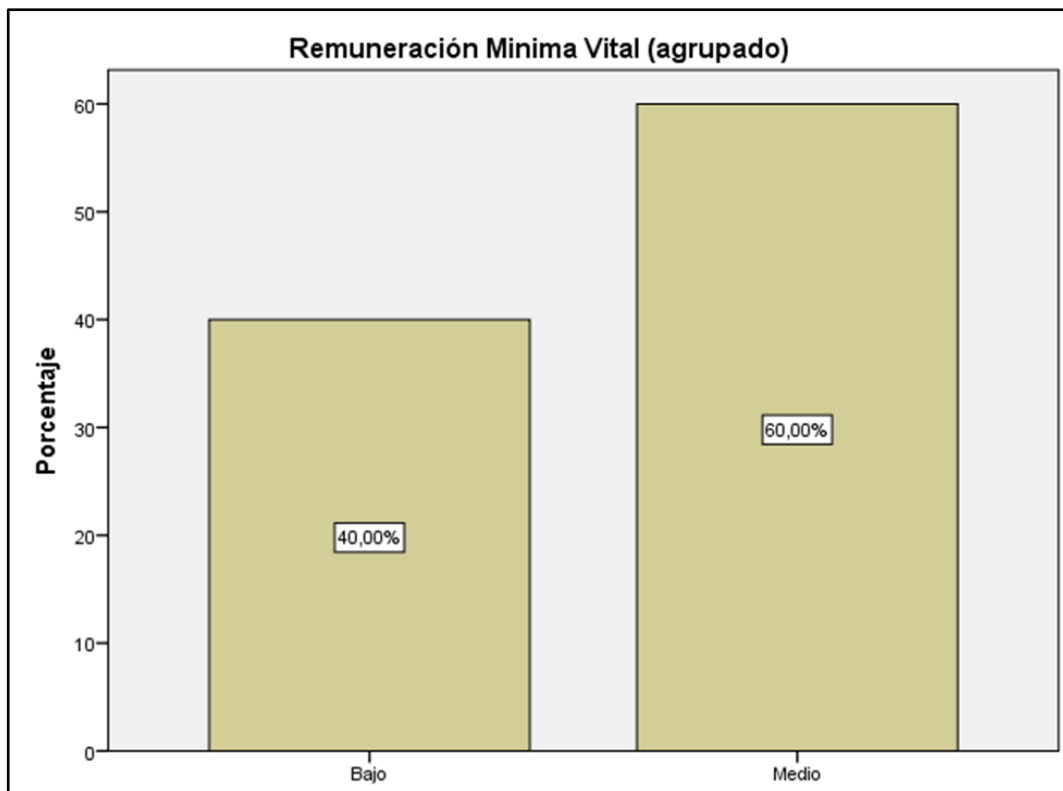


Figura 22. Resultados de la dimensión: Remuneración mínima vital.

Interpretación

Se puede visualizar en la tabla que el 60% de los colaboradores presentan un nivel medio en relación con remuneración mínima vital. Además, el 40% presentan un nivel bajo.

Tabla 21

Dimensión: Aporte pensionario (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	30,0	30,0	30,0
	Medio	6	60,0	60,0	90,0
	Alto	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

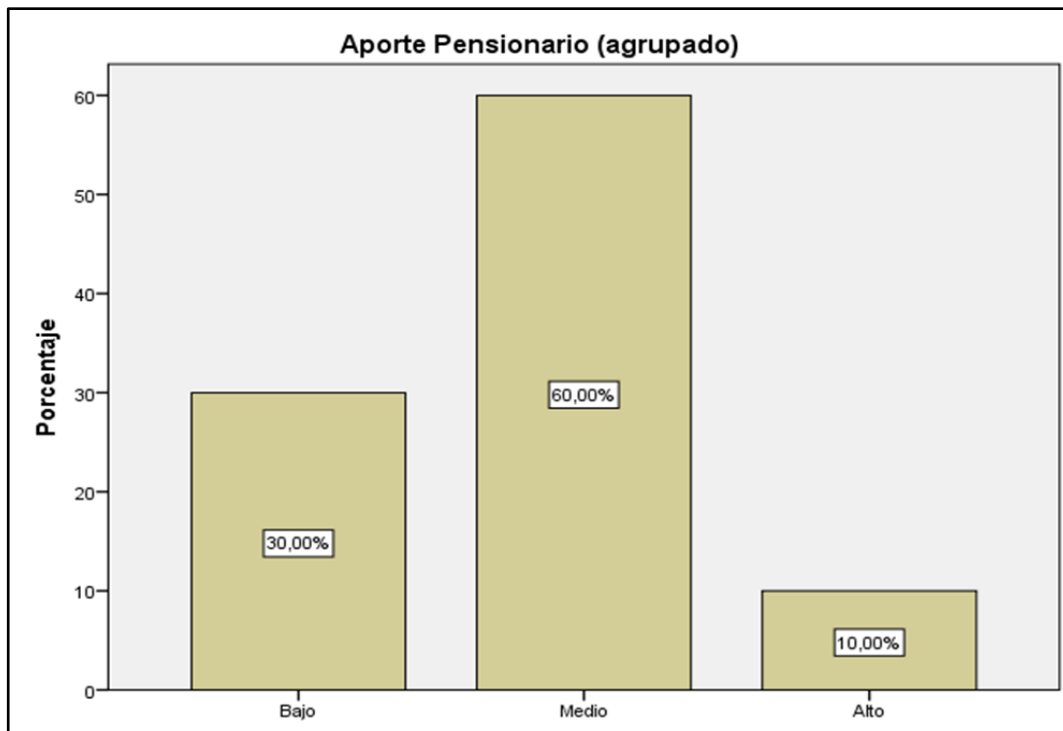


Figura 23. Resultados de la dimensión: Aporte pensionario.

Interpretación

Se visualiza que el 60% de los colaboradores presentan un nivel medio en relación con el aporte pensionario. Además, el 10% presenta un nivel alto y el 30% un nivel bajo.

Tabla 22

Dimensión: Gratificación (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	10,0	10,0	10,0
	Medio	9	90,0	90,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

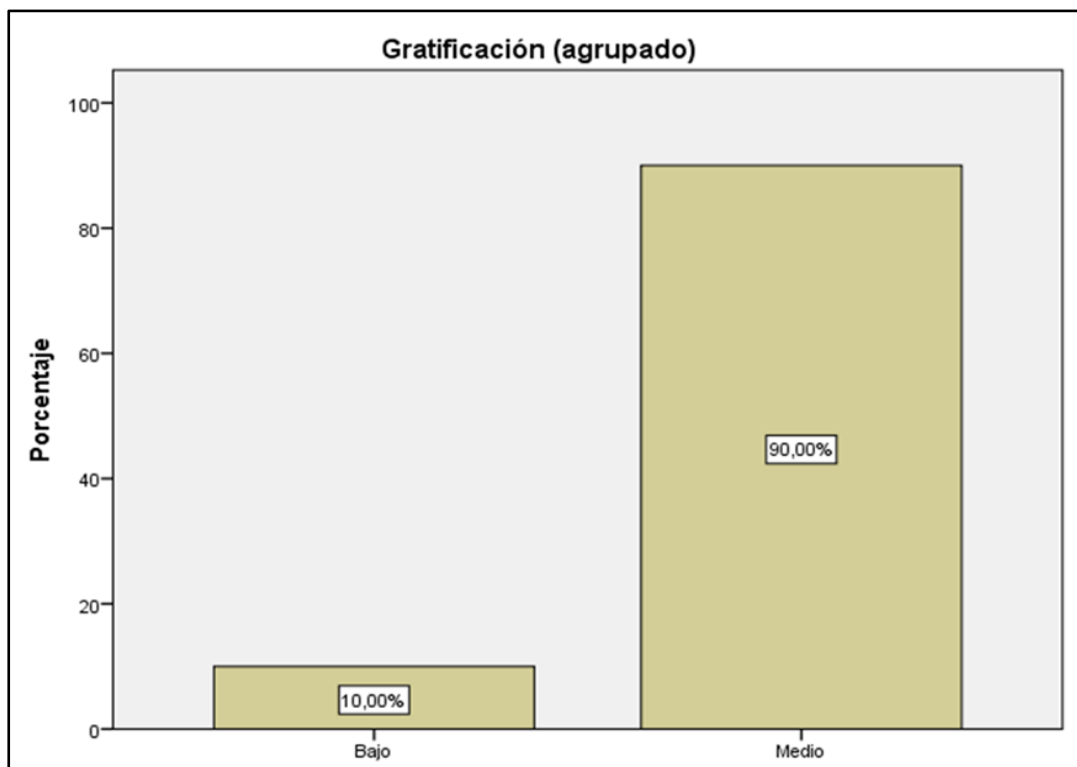


Figura 24. Resultados de la dimensión: Gratificación.

Interpretación

Se visualiza que el 90% de los colaboradores presentan un nivel medio en relación con la gratificación. Además, el 10% presenta un nivel bajo.

Tabla 23

Dimensión: *Compensación por Tiempo de Servicios (agrupado)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	40,0	40,0	40,0
	Medio	4	40,0	40,0	80,0
	Alto	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

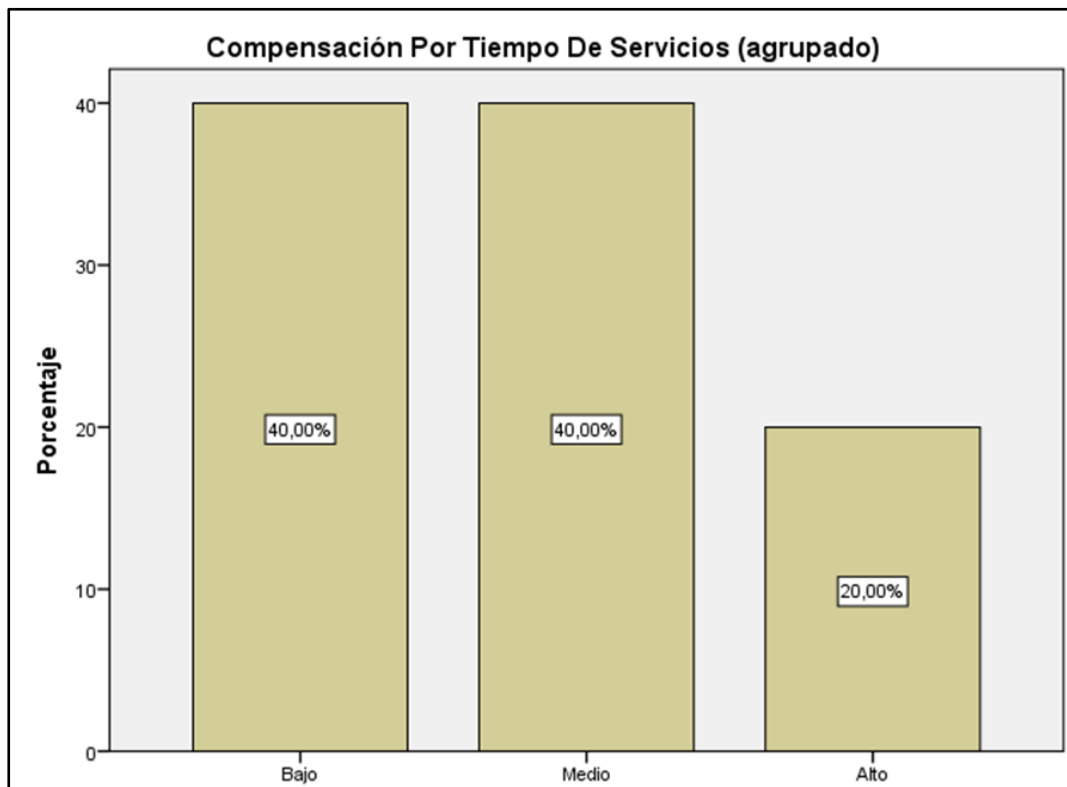


Figura 25. Resultados de la dimensión: *Compensación por Tiempo de Servicios*.

Interpretación

Se visualiza que el 40% de los colaboradores presentan un nivel medio en relación con la *Compensación por Tiempo de Servicios*. Además, el 40% presenta un nivel alto y el 20% un nivel bajo.

Tabla 24

Dimensión: Participación en utilidades (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	20,0	20,0	20,0
	Medio	7	70,0	70,0	90,0
	Alto	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

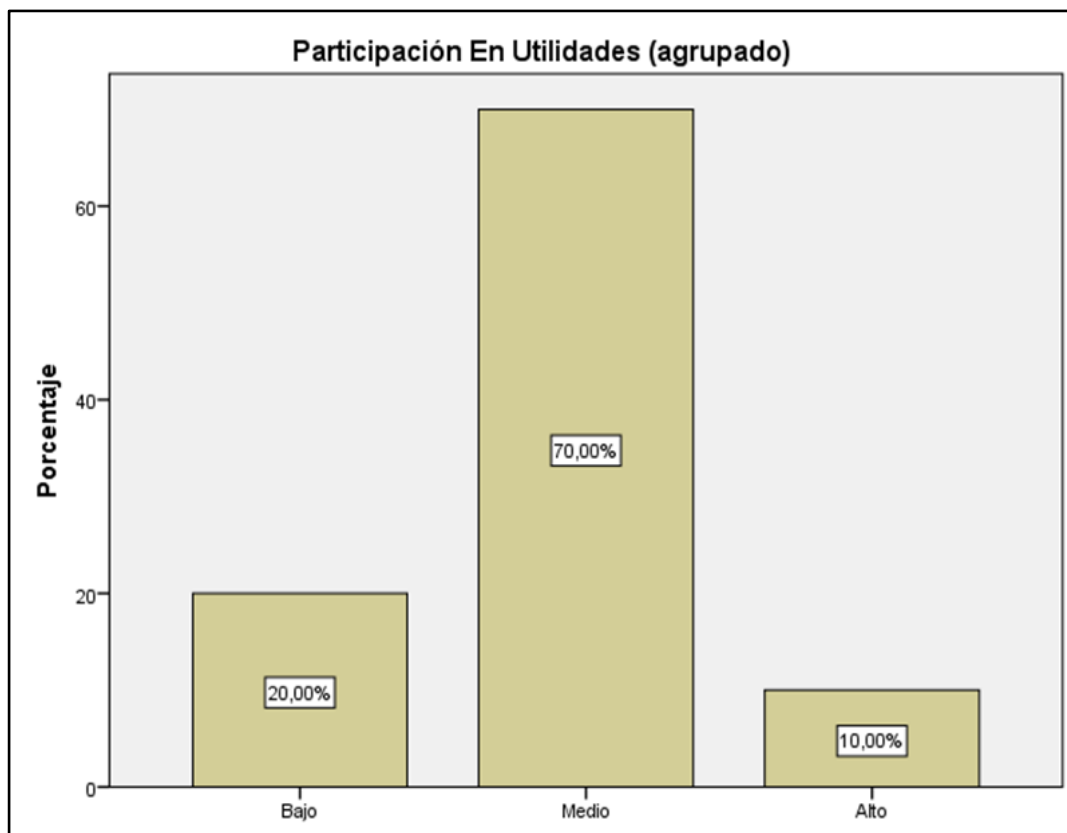


Figura 26. Resultados de la dimensión: Participación en utilidades.

Interpretación

Se visualiza que el 70% de los colaboradores presentan un nivel medio en relación con la participación en utilidades. Además, el 10% presenta un nivel alto y el 20% un nivel bajo.

4.3 Contrastación de la hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 25

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		Remuneraciones	Beneficios sociales
N		10	10
Parámetros normales ^{a,b}	Media	27,6000	27,6000
	Desviación estándar	3,94968	5,03764
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,160	,153
	Positivo	,160	,150
	Negativo	-,128	-,153
Estadístico de prueba		,160	,153
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

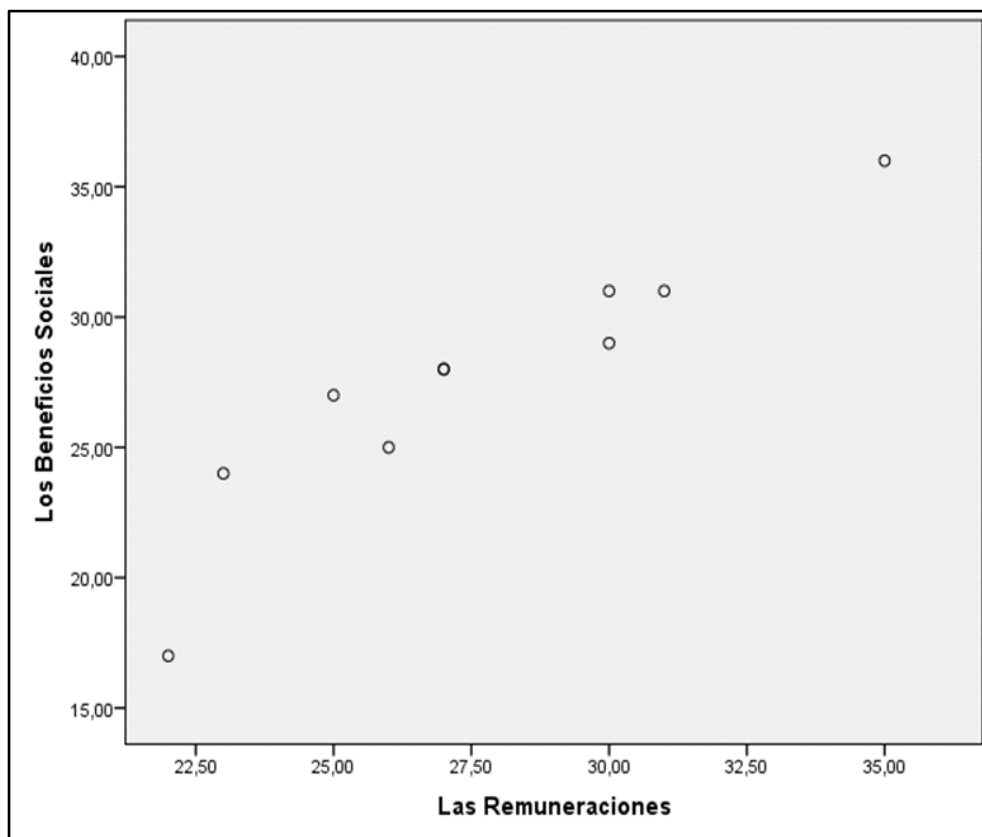


Figura 27. Dispersión.

Contrastación de hipótesis

Contraste de la hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre las remuneraciones y los beneficios sociales en la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.

Ho: No existe una relación significativa entre las remuneraciones y los beneficios sociales en la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.

Tabla 26

Hipótesis general

		Remuneraciones	Beneficios sociales
Remuneraciones	Correlación de Pearson	1	,929**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	10	10
Beneficios sociales	Correlación de Pearson	,929**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	10	10

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

Interpretación

Al realizar el análisis estadístico de Pearson, se visualiza un valor p de 0.00, lo cual demuestra que existe relación entre las dos variables. A consecuencia de ello, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre las vacaciones remunerativas y los beneficios sociales en la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.

Ho: No existe una relación significativa entre las vacaciones remunerativas y los beneficios sociales en la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.

Tabla 27

Hipótesis específica 1

		Vacaciones	
		remunerativas	Beneficios sociales
Vacaciones remunerativas	Correlación de Pearson	1	,564
	Sig. (bilateral)		,089
	N	10	10
Beneficios sociales	Correlación de Pearson	,564	1
	Sig. (bilateral)	,089	
	N	10	10

Interpretación

Al realizar el análisis estadístico de Pearson, se visualiza un valor de p de 0.89, lo cual demuestra que existe relación entre las vacaciones remunerativas y los beneficios sociales. A consecuencia de ello, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la remuneración mínima vital y los beneficios sociales en la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.

Ho: No existe relación significativa entre la remuneración mínima vital y los beneficios sociales en la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.

Tabla 28

Hipótesis específica 2

		Remuneración	
		mínima vital	Beneficios sociales
Remuneración mínima vital	Correlación de Pearson	1	,875**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	10	10
Beneficios sociales	Correlación de Pearson	,875**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	10	10

Interpretación

Al realizar el análisis estadístico de Pearson, se visualiza un p_valor 0.01, lo cual demuestra que existe relación entre La Remuneración Mínima Vital y Los Beneficios Sociales, a consecuencia de ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H_a: Existe relación significativa entre el aporte pensionario y los beneficios sociales en la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.

H₀: No existe relación significativa entre el aporte pensionario y los beneficios sociales en la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.

Tabla 29

Hipótesis específica 3

		Aporte pensionario	Beneficios sociales
Aporte pensionario	Correlación de Pearson	1	,700*
	Sig. (bilateral)		,024
	N	10	10
Beneficios sociales	Correlación de Pearson	,700*	1
	Sig. (bilateral)	,024	
	N	10	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Al realizar el análisis estadístico de Pearson, se visualiza un valor de p de 0.24, lo cual demuestra que existe relación entre el aporte pensionario y los beneficios sociales. A consecuencia de ello, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1 Discusiones

Respecto a la hipótesis general, luego de efectuar el análisis estadístico correspondiente, se tiene un p valor equivalente a 0.929. Ante ello y contrastando la hipótesis planteada, se puede afirmar que existe una correlación inversa en el estudio. Esto se constata con la tesis de Malqui (2018) titulada *El régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada y la afectación a sus derechos laborales reconocidos en el Decreto Legislativo 728*, en donde determina una relación significativa en sus variables con un valor de p de 0.899.

Respecto a la hipótesis específica 1, luego de efectuar el análisis estadístico correspondiente, se tiene un valor de p equivalente a 0.564. Ante ello y contrastando la hipótesis planteada, se logra afirmar que existe una correlación inversa en el estudio. Esto se respalda con lo indicado por el autor Malqui (2018) en su tesis donde determina una relación significativa en sus variables con un valor de p de 0.699.

Respecto a si la hipótesis específica 2, luego de efectuar el análisis estadístico correspondiente, se tiene un valor de p equivalente a 0.875. Ante ello y contrastando la hipótesis planteada, se logra afirmar que existe una correlación inversa en el estudio. Esto se respalda con lo indicado en la tesis del autor Malqui (2018) donde se determina una relación significativa entre las variables con un valor de p de 0.811.

Respecto a si la hipótesis específica 3, luego de efectuar el análisis estadístico correspondiente, se tiene un valor de p equivalente 0.700. Ante ello y contrastando la hipótesis planteada, se logra afirmar que existe una correlación inversa en el estudio. Esto se respalda con lo indicado en la tesis del autor Malqui (2018) donde se determina una relación significativa entre las variables con un valor de p de 0.845.

5.2 Conclusiones

Posterior al análisis realizado, se llegó a las siguientes conclusiones:

En referencia a la determinación respecto a si las remuneraciones se relacionan con los beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2018, se concluye que luego de los análisis estadísticos respectivos el nivel de significancia es de 00.00, menor a 0.005. Por ello, se puede afirmar que existe relación entre las variables y dimensiones, con un valor de significancia de 0.929.

En referencia a la determinación respecto a de qué manera los regímenes laborales se relacionan con los beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2018, se concluye que luego de los análisis estadísticos respectivos el nivel de significancia es de 0.000, menor a 0.005. Por ello, se puede afirmar que existe relación entre las variables y dimensiones, con un valor de significancia de 0.564.

En referencia a la determinación respecto a de qué manera las remuneraciones básicas se relacionan con los beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2018, se concluye que luego de los análisis estadísticos respectivos el nivel de significancia es de 0.000, menor a 0.005. Por ello, se puede afirmar que existe relación entre las variables y dimensiones, con un valor de significancia de 0.875.

En referencia a la determinación respecto a de qué manera los aportes pensionarios se relacionan con los beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2018, se concluye que luego de los análisis estadísticos respectivos el nivel de significancia es de 0.000, menor a 0.005. Por ello, se puede afirmar que existe relación entre las variables y dimensiones, con un valor de significancia de 0.700.

5.3 Recomendaciones

En relación con el objetivo principal, el cual busca determinar de qué manera las remuneraciones se relacionan con los beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. se propone que la empresa pueda elaborar políticas laborales para cambiar la estructura salarial, permitiendo que sus trabajadores perciban el íntegro de sus ingresos en planilla.

En relación con el primer objetivo específico, el cual busca determinar de qué manera la remuneración vacacional se relaciona con los beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. se recomienda que los encargados de la empresa puedan acordar con los trabajadores los pagos de vacaciones. Si bien es cierto, el personal no se encuentra con el sueldo real en planilla, esto no es un factor para que la remuneración vacacional sea solo el sueldo mínimo, de lo contrario sería el sueldo real así no figure ello en planilla.

En relación con el segundo objetivo específico, el cual busca determinar de qué manera la remuneración mínima vital se relaciona con los beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. se recomienda que la empresa evalúe el motivo por el cual no pueden ingresar al personal a la planilla con el sueldo real y tratar de arreglar ello a corto plazo, ya que esto no solo beneficia a los trabajadores sino también a la organización.

Para finalizar, en relación con el tercer objetivo específico, el cual busca determinar de qué manera los aportes pensionarios se relacionan con los beneficios sociales de la empresa Envak S.A.C. se recomienda mejorar a corto plazo las políticas de la empresa. El no ingresar al personal a planilla no beneficia al trabajador en cuanto a sus ingresos y perjudica los aportes pensionarios ya que no es en base al sueldo real.

REFERENCIAS

- Barrenechea, J. (2017). *Mejora de proceso del pago de beneficios sociales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el año 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/94144805.pdf>
- Briongos, N. (2014). *Los beneficios sociales de la retribución: Análisis comparativo Universidad de Burgos y Universidad de Valladolid* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/8161/TFG-O%20328.pdf;jsessionid=3CBBF52D5F3B24B4AB44E13012BD0C9D?sequence=1>
- Bueno, R. (2006). Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del Impuesto a la Renta. *Derecho & Sociedad*, (27), 67-75. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17155/17446>
- Canales, C. y Mora, P. (2014). *Grado de conocimiento de las remuneraciones de los trabajadores dependientes de Abarrotes San Carlos, Paris y Santa Isabel de la Ciudad de Chillan* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/484/1/Canales%20Contreras%2c%20Camilo.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). Recuperado de https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri
- Hose, C. (2014). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?* [mensaje en un blog]. Crecimiento Personal. Recuperado de <http://crecimentopersonaltec0.blogspot.com/2013/11/desempeno-laboral.html>

- Hurtado, J. y Dávila, C. (2018). *Guía sobre los principales beneficios sociales*. Recuperado de <https://www.bdo.com.pe/getattachment/0235f26e-4de2-41c9-aa85-6bc39a91e244/attachment.aspx?disposition=attachment>
- Jamarillo, J. y Aponte, J. (2013). *Papel de gestión humana frente a la flexibilidad salarial en organizaciones colombianas* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/1228/tesis%5B1%5D%20JUANITA%20JARAMILLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Malqui, E. (2018). *El régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada y la afectación a sus derechos laborales reconocidos en el Decreto Legislativo 728* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2994>
- Medina, S. (2017). *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima – Ciudad 2016* (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6585/Medina_ASM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paredes, S. y Mamani, E. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3783/Ripasisp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pineda, J. (2014). *Evaluación el ahorro previsional voluntario como alternativa rentable de la planificación de aportes previsionales de los trabajadores independientes depositados en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura-Sede Trujillo* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Perú.

Quiloango, (2014) *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la Republica y el Código del Trabajo vigente* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>

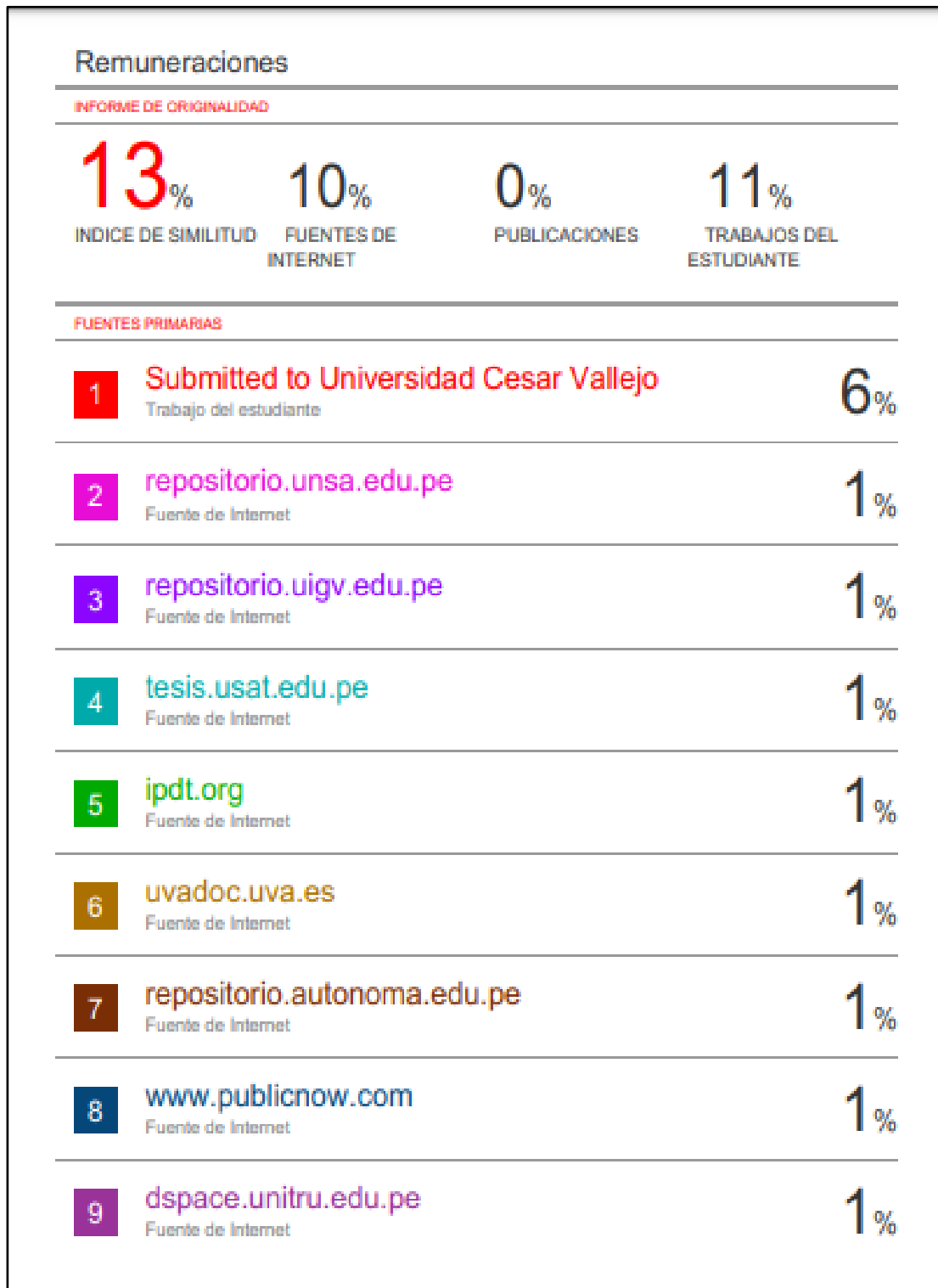
Romero, R. (2018). *Pago de beneficios sociales* (Trabajo de pregrado). Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10192/Tesis_58273.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valderrama, M. (2012). *La remuneración mínima en Perú* (Tesis de maestría). Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1195/Valderrama_cm%28b%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01

Informe de software antiplagio (Turnitin)



10

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 02

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	CATEGORIAS
<p>En la actualidad el sueldo mínimo es el monto de S/.930 y algunas empresas optan por poner a su personal en la planilla con ese monto, de esta manera buscan reducir los costos laborales, calculando los beneficios sociales en base a ello.</p> <p>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</p> <p>General</p> <p>¿De qué manera se relacionan las remuneraciones con los beneficios sociales de la</p>	<p>General</p> <p>Determinar de qué manera las remuneraciones se relacionan con los beneficios sociales de la empresa ENVAK SAC del distrito de Lurigancho en el año 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar de qué manera la remuneración vacacional se relaciona con la gratificación de la empresa ENVAK SAC del distrito de Lurigancho en el año 2018.</p>	<p>General</p> <p>Las remuneraciones se relacionan en los beneficios sociales de la empresa ENVAK SAC del distrito de Lurigancho en el año 2018.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>Existe relación significativamente entre la remuneración vacacional y la gratificación en la empresa ENVAK SAC del distrito de</p>	<p>INDEPENDIENTE:</p> <p><u>LAS REMUNERACIONES</u></p>	<p>1. REMUNERACION VACACIONAL</p> <p>2. REMUNERACION MINIMA VITAL</p> <p>3. APOORTE PENSIONARIO</p>	<p>1. Pago de vacaciones según planilla</p> <p>2.Reduccion de vacaciones</p> <p>3. Programación de vacaciones</p> <p>1. Barrera a acceder sueldo acorde al mercado laboral.</p> <p>2. Pagos de acuerdo al sueldo real</p> <p>3. Pago oportuno</p> <p>1. Onp</p> <p>2. Afp</p> <p>sin régimen pensionario</p>
<p>empresa ENVAK SAC del distrito de Lurigancho en el año 2018?</p> <p>Específicos</p> <p>De qué manera se relacionan la remuneración vacacional con la gratificación de la empresa ENVAK SAC del distrito de Lurigancho en el año 2018.</p> <p>De qué manera se relacionan remuneración mínima vital con la compensación por tiempo de servicios de la empresa ENVAK SAC del distrito de Lurigancho en el año 2018.</p> <p>De qué manera se relaciona los aportes pensionario con la participación en utilidades de la empresa ENVAK SAC del distrito de Lurigancho en el año 2018.</p>	<p>Determinar de qué manera la remuneración mínima vital se relacionan con la compensación por tiempo de servicios de la empresa ENVAK SAC del distrito de Lurigancho en el año 2018.</p> <p>Determinar de qué manera los aportes pensionario se relacionan con la participación en utilidades de la empresa ENVAK SAC del distrito de Lurigancho en el año 2018.</p>	<p>Lurigancho en el año 2018.</p> <p>Existe relación significativamente entre la remuneración mínima vital y la compensación por tiempo de servicios en la empresa ENVAK SAC del distrito de Lurigancho en el año 2018.</p> <p>Existe relación significativamente entre el aporte pensionario y la participación en utilidades en la empresa ENVAK SAC del distrito de Lurigancho en el año 2018.</p>	<p>DEPENDIENTE:</p> <p><u>LOS BENEFICIOS SOCIALES</u></p>	<p>1. GRATIFICACION</p> <p>2.COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS</p> <p>3.PARTICIPACION EN UTILIDADES</p>	<p>1. Oportunidad de Pago</p> <p>2. Remuneración Computable</p> <p>3.Monto de la Gratificación</p> <p>1. Depósito de Cts</p> <p>2. Calculo de Cts</p> <p>3. Promedio de Horas extras y feriados</p> <p>1. Pago Oportuno</p> <p>2. Calculo según régimen laboral</p> <p>3. Procedimiento de distribución</p>

Anexo 03

Instrumento

La presente encuesta es parte del estudio de un proyecto de investigación, en el curso de Metodología de Investigación. Se agradece su colaboración. Instrucciones:

- ❖ La encuesta es anónima
 - ❖ Lea bien las preguntas por favor y marque solo una respuesta.
 - ❖ Fecha de aplicación de encuesta: 30 de Junio de 2019
 - ❖ Aplicador de la encuesta: Gabriela Tenorio Bujaco y Franklin Rivera Carhuas
 - ❖ Lugar de encuesta: Empresa ENVAK S.A.C.
-
-

1. ¿Los trabajadores deben de recibir vacaciones remunerativas y algunos optan por vender sus vacaciones?
a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca
2. ¿Unos de los problemas frecuentes que enfrentan los trabajadores acerca de las vacaciones remunerativas es el Adelanto de vacaciones?
a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca
3. ¿Algunos trabajadores de la empresa deciden que sus vacaciones remunerativas por el periodo de 1 año tengan una programación de vacaciones?
a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca
4. ¿Unos de los problemas para los trabajadores el sueldo mínimo que paga la empresa pone como barrera a acceder sueldo acorde al mercado laboral?
a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca
5. ¿Unos de los problemas que los trabajadores pasan con la remuneración mínima vital, es al pago de acuerdo al sueldo real?
a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca
6. ¿Las empresas tienen el problema de hacer el pago de la remuneración mínima vital al momento de efectuar como pago oportuno?
a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca
7. ¿Los trabajadores al ingresar a laborar a una empresa desconocen de los aportes pensionario y la mayoría de ellos optan por la ONP?
a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca
8. ¿Muchos trabajadores al ingresar a laborar tienen el problema de no tienen conocimiento de los aportes pensionario y solo algunos de ellos acuden a la AFP?
a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca

9. ¿Los trabajadores que ingresan a laborar desconocen de los aportes pensionarios, y optan por ingresar en planilla con la opción sin régimen pensionario?
- a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca
10. ¿Los trabajadores tienen el beneficio de la gratificación como oportunidad de pago en periodos quincenales o mensuales?
- a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca
11. ¿En las empresas existen trabajadores que no reciben gratificaciones más la remuneración computable?
- a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca
12. ¿Las empresas al incumplir con el pago de las gratificaciones de los trabajadores suelen efectuar montos de gratificación de manera errónea?
- a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca
13. ¿Los trabajadores tienden a tener problemas con la CTS al momento de cobrar los depósitos de la CTS de la empresa?
- a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca
14. ¿Las empresas tienden a incumplir con el pago de la CTS en el inadecuado cálculo de la CTS?
- a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca
15. ¿Los trabajadores al momento de recibir la CTS las empresas suelen en no incluir el pago promedio de las horas extras y feriados?
- a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca
16. ¿Muchas empresas al finalizar el año en la participación de utilidades los trabajadores reciben sus pagos oportunos?
- a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca
17. ¿Muchas empresas no cumplen con la participación de las utilidades Del trabajador por mal cálculo según el régimen laboral?
- a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca
18. ¿Los trabajadores tienen problemas en la participación de utilidades al momento de efectuar los procedimientos de distribución de las utilidades en las diferentes áreas de la empresa?
- a.- Siempre b.- Casi Siempre c.- A veces d.- Nunca

Anexo 04

Validación de instrumento (juicio de 3 expertos)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Luzma Calderón Milagros
 1.2. Institución donde Labora: Universidad Autónoma del Perú
 1.3. Cargo que desempeña: Coordinadora Académica
 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: YAPA
 1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: YAPA
 (NOMBRE DEL CUESTIONARIO.....)

1.6. Título de la Tesis: Lo remuneración y su relación con los beneficios
 (TÍTULO DE LA TESIS.....)

1.7. Autor del Instrumento: Francoys Rivera Caballero, Gabriela Tenorio Buyaito

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI (✓)	NO ()	
1	El Instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI (✓)	NO ()	_____
2	El Instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI (✓)	NO ()	_____
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI (✓)	NO ()	_____
4	El Instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI (✓)	NO ()	_____
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI (✓)	NO ()	_____
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI (✓)	NO ()	_____
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI (✓)	NO ()	_____
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI ()	NO (✓)	_____

III. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:

REQUISITOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				80%	
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				80%	
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				80%	


PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

() El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El Instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar el trabajo

Lima, 28 de Junio del 2019.


 Experto: milagros longo
 DNI: 41276833

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Hugo Callejos Montalvo
 1.2. Institución donde Labora: Universidad Autónoma del Perú
 1.3. Cargo que desempeña: Profesor de la Universidad
 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: Maestría
 1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:
 (NOMBRE DEL CUESTIONARIO.....)
 1.6. Título de la Tesis:
 (TÍTULO DE LA TESIS: La Remuneración y su relación con los beneficios)
 1.7. Autor del Instrumento: Francoisa Teri Rivera Alvarado Cabuelo Toranzo

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO: bueno

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
1	El Instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO ()	—
2	El Instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO ()	—
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO ()	—
4	El Instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO ()	—
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO ()	—
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO ()	—
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO ()	—
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI ()	NO <input checked="" type="checkbox"/>	—

III. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:

REQUISITOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				75%	
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				75%	
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				75%	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75%

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar el trabajo

Lima 28 de Junio del 2019.

Experto
 DNI

Hugo Callejos Montalvo
078173994

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: ZAVALETA ORBEGAZO LORENZO
 1.2. Institución donde Labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL PERU
 1.3. Cargo que desempeña: N.T.A.
 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: MAESTRIA
 1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:
 (NOMBRE DEL CUESTIONARIO.....)

- 1.6. Título de la Tesis: La Remuneración y su Relación con los Beneficios
 (TÍTULO DE LA TESIS.....)
 1.7. Autor del Instrumento: FRENCHIN, JOEL ROBERTO CARHUAY, Gobierno Tenorio buyoico

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI (✓)	NO ()	
1	El Instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI (✓)	NO ()	
2	El Instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI (✓)	NO ()	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI (✓)	NO ()	
4	El Instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI (✓)	NO ()	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI (✓)	NO ()	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI (✓)	NO ()	
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI (✓)	NO ()	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI (✓)	NO (✓)	

III. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:

REQUISITOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					✓
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					✓
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					✓


PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar el trabajo

Lima, 8 de Julio del 2017.


 Experto:
 DNI : 17959732

Anexo 05

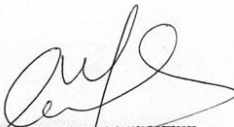
Carta de consentimiento de la empresa o institución investigada



CARTA DE AUTORIZACION

Por medio de la presente se autoriza a los alumnos: Gabriela Tenorio Bujaico con N° DNI 75969958 y a Francin Joel Rivera Carhuas con N° DNI 77300315, a la realización de la tesis "LAS REMUNERACIONES Y SU RELACION CON LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA ENVAK S.A.C EN EL DISTRITO DE LURIGANCHO CHOSICA EN EL AÑO 2018, y se encuentran facultados para obtener toda la información requerida por la empresa con el fin de elaborar adecuadamente la tesis.

Atentamente. -



Nely Noemi Chumpitaz Martinez
CONTADOR GENERAL
ENVAK S.A.C.

envak.pe

Central: 371-1740 / 371-0035 RPC: 987369822 / 998262380 | comercial@envak.pe
Jr. Andrés A. Cáceres Mz. K Lt. 3 y 4, Fdo. Huertos de Huachipa - Lurigancho, Chosica - Lima

Anexo 06
Estados Financieros

Estado de Situación Financiera

ELABORACIÓN PROPIA					
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA					
Al 31 de Diciembre de 2018					
<i>(Expresado en soles)</i>					
	<i>Notas</i>	<i>Valor Historico al 31 de Diciembre 2018</i>			
Activos.-			Pasivos y Patrimonio.-		
Activos Corrientes			Pasivo Corriente		
Efectivo y Equivalentes de Efectivo	(NOTA 01)	183,835	Cuentas por pagar comerciales (neto)	(NOTA 08)	1,120,725
Cuentas por cobrar comerciales (neto)	(NOTA 02)	2,033,900	Otras cuentas por pagar	(NOTA 09)	251,885
Otras cuentas por cobrar	(NOTA 03)	871,753	Obligaciones financieras	(NOTA 10)	3,133,211
Existencias	(NOTA 04)	645,825			
Gastos pagados por anticipado	(NOTA 05)	469,889	TOTAL PASIVO CORRIENTE		4,505,821
Otros activos corrientes	(NOTA 05 Y 6)	384,361			
TOTAL ACTIVO CORRIENTE		4,589,563	Pasivo No Corriente		
Activos No Corrientes			Obligaciones financieras	(NOTA 10)	4,178,333
Planta y Equipos (neto)	(NOTA 07)	11,273,443	Otras cuentas por pagar	(NOTA 09)	1,570,431
Otros activos no corrientes	(NOTA 05)	555,845	TOTAL PASIVO NO CORRIENTE		5,748,764
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE		11,829,288	Patrimonio		
TOTAL DE ACTIVOS		16,418,851	Capital	(NOTA 11)	4,025,656
			Resultados Acumulados	(NOTA 12)	461,000
			Resultados del Ejercicio	(NOTA 12)	1,677,610
			TOTAL PATRIMONIO		6,164,266
			TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO		16,418,851

Estado de Resultados

ELABORACION PROPIA
ESTADO DE RESULTADOS
Al 31 de Diciembre de 2018
(Expresado en soles)

	<i>Valor Historico</i> <i>al 31 de Diciembre</i> <i>2018</i>
Ingresos de Actividades Ordinarias	
Ventas Netas	17,104,674
Total de Ingresos de Actividades Ordinarias	17,104,674
Costo de ventas	(9,935,672)
Ganancia (Pérdida) Bruta	7,169,002
Gastos operacionales	
Gastos de Administración	(3,462,345)
Gastos de Ventas	(1,479,253)
Ganancia (Pérdida) Operativa	2,227,404
Otros ingresos y gastos	
Ingresos Financieros	
Gastos Financieros	(390,184)
Otros Ingresos	6,625
Otros Egresos	(166,234)
Resultado antes de Impuestos	1,677,610
Resultado del Ejercicio	1,677,610

Anexo 07

Caso práctico relacionado con el tema investigado

ASIENTO ANUAL DE CTS Y ASIENTO MENSUAL DE REMUNERACION POR LOS 10 TRABAJADORES						
			1			
62			GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES		<u>DEBE</u>	<u>HABER</u>
	629		COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS		10.137,00	
41			REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR			10.137,00
	415		BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES			
		4151	CTS			
			POR LA PROVISION DE CTS PERIODO MAYO 2019			
2						
94			GASTOS DE ADMINISTRACION		10.137,00	
79			CARGAS IMPUTABLE A CUENTAS DE COSTOS			10.137,00
			POR EL DESTINO DE GASTO			
3						
62			GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES		10.137,00	
	621		REMUNERACIONES	9300		
		627	SEGURIDAD Y PREVICION SOCIAL Y OTRAS CONTRIBUCION			
		6271	ESSALUD	837		
40			TRIBUTOS Y CONTRAPRESTACIONES			2.046,00
	403		INTITUCIONES PUBLICAS			
		4031	ESSALUD	837		
		4032	ONP	1209		
41			REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR			8.091,00
	411		REMUNERACIONES POR PAGAR			
			POR LA PLANILLA DE SUELDOS			
4						
41			REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		8.091,00	
	411		REMUNERACIONES POR PAGAR			
10			EFFECTIVO EQUIVALENTE DE EFFECTIVO			8.091,00
	104		CUENTAS CORRIENTES EN INSTITUCIONES FINANCIERAS			
			POR EL PAGO DE LOS SUELDOS			
5						
94			GASTOS DE ADMINISTRACION		10.137,00	
79			CARGAS IMPUTABLE A CUENTAS DE COSTOS			10.137,00
			POR EL DESTINO DE GASTO			
					48.639,00	48.639,00

ANEXO 08

Otros documentos probatorios de la información contable de la empresa – planilla de pagos

Nro	APELLIDOS Y NOMBRES	TIPO DE TRABAJADOR	TIPO DE PAGO	NOMINAL MENSUAL	BASICO	ASIG. FAMILIAR	VACACIONES	TOTAL AFECTA	TOTAL INAFECTA	AFP	ONP	ADELANTOS	STA CATEGORIA	FALTAS	TARDANZAS	TOTAL DESCUENTOS	ESSALUD	TOTAL APORTACIONES	TOTAL NETO	DEPOSITO ADICIONAL
1	QUIJO RAMIREZ PATRICK PAOLO	O	NOM	1000	930.00	-	-	930.00	-	107.32	-	411.34	-	-	-	518.66	83.70	83.70	411.34	648.66
2	CORDOVA CORDOVA SOLEDAD	E	PLA	-	-	-	2,593.00	2,593.00	-	334.75	-	-	48.35	-	-	383.10	233.37	233.37	2,209.90	-
3	HUAMANI LAYME, EDUARDO	E	NOM	1300	930.00	-	-	930.00	-	114.02	-	407.99	-	-	-	522.01	83.70	83.70	407.99	198.68
4	PIEDRA CCOILLO, LUIS JOSUE M.	E	PLA	-	2,800.00	-	-	2,800.00	-	350.17	-	-	33.20	-	116.66	500.03	241.50	241.50	2,299.97	-
5	YUPANQUI FLORES ROEL MARIO	O	NOM	2300	930.00	93.00	-	1,023.00	-	127.16	-	447.92	-	-	-	575.08	92.07	92.07	447.92	2,280.20
6	SANCHEZ CASTILLO RONNY JOSE	O	PLA	-	2,500.00	93.00	-	2,593.00	-	-	337.09	1,127.96	51.32	-	-	1,516.37	233.37	233.37	1,076.63	500.00
7	HUAMANI YEREN, HERLY	E	NOM	1400	930.00	93.00	-	1,023.00	-	120.10	-	-	-	-	-	120.10	92.07	92.07	902.90	462.10
8	HUAMANI YEREN, ALBERTO ALEXANDER	E	PLA	-	5,915.00	93.00	-	6,008.00	-	736.58	-	-	538.71	-	-	1,275.29	540.72	540.72	4,732.71	150.00
9	TRUJILLO CACERES, LUIS ALBERTO	E	NOM	1800	1,360.00	-	-	1,360.00	-	156.95	-	-	-	-	-	156.95	122.40	122.40	1,203.05	521.95
10	CORDOVA CORDOVA, GIANNINA	E	NOM	1500	930.00	-	-	930.00	-	109.18	-	-	-	-	-	109.18	83.70	83.70	820.82	579.18
										2,156.23	337.09	2,395.21	671.58						14,513.23	5,340.77

Anexo 09

Base de datos

ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18
1	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	2	4	2	3	3	3	3
1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3
1	3	4	2	4	4	1	2	4	2	4	2	2	3	4	3	3	3
1	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3
2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
1	4	4	3	1	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3
4	3	2	4	4	4	1	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
1	1	4	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3
1	4	1	4	1	2	1	2	3	2	4	2	4	2	3	4	4	4
2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4
4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3
1	1	2	4	1	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	3
1	4	1	4	4	1	1	2	4	2	2	4	2	2	3	3	3	4
1	1	4	4	1	1	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	3
3	3	3	2	1	1	1	2	4	2	2	2	2	3	4	4	3	3
1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3
3	2	4	3	1	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3
1	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3
4	4	3	3	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
1	1	4	1	1	1	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	var	var
18	1	4	1	4	4	1	1	2	4	2	2	4	2	2	3	3	3	4		
19	1	1	4	4	1	1	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3		
20	3	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4		
21	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	3		
22	3	3	3	2	1	1	1	2	4	2	2	2	2	3	4	4	3	3		
23	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3		
24	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3		
25	3	2	4	3	1	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3		
26	1	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3		
27	4	4	3	3	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4		
28	1	1	4	1	1	1	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4		
29	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3		
30	1	1	1	2	1	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	3	3		
31	1	4	4	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4		
32	2	3	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3		
33	1	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3		
34	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3		
35	4	4	1	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3		
36	1	4	4	4	1	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3		
37	4	3	4	4	1	4	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3		
38	4	4	4	1	1	4	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	4		
39	3	4	4	4	1	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3		
40	4	1	1	4	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3		
41	4	4	4	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3		
42	1	4	4	4	1	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3		
43	4	4	4	4	1	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3		
44	3	3	4	4	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3		
45	4	4	4	3	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3		
46	3	4	3	4	1	4	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3		
47	4	4	4	4	1	4	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3		
48	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3		
49	1	1	4	4	1	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3		
50	4	3	4	4	1	4	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3		

Anexo 10
Evidencias fotográficas



