

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMAS DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD



**Las Remuneraciones y su influencia en los Beneficios Sociales de los
trabajadores de la Empresa Fomenta Pesquera Sociedad Anónima
Cerrada, Chimbote 2024**

Tesis Para Obtener El Título Profesional de Contador Público

Autor:

Carranza Merino, Christian Luis

Código ORCID 0009-002-4108-2279

Asesor:

Santos Díaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID 0000-0002-8606-3146

CHIMBOTE – PERÚ

2024

Índice

Índice	i
Índice de tablas	iii
Palabras clave:	v
Constancia de originalidad:	vi
Título	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	1
Metodología	14
Resultados	16
Tabla 1:	16
Tabla 2:	17
Tabla 3:	18
Tabla 4:	19
Tabla 5:	20
Tabla 6:	21
Tabla 7:	22
Tabla 8:	23
Tabla 9:	24
Tabla 10:	25
Tabla 11:	26
Tabla 12:	27
Tabla 13:	28
Tabla 14:	29

Tabla 15:	30
Tabla 16:	31
Tabla 17:	32
Tabla 18:	33
Tabla 19:	34
Tabla 20:	35
Tabla 21:	36
Tabla 22:	37
Tabla 23:	38
Análisis y Discusión	39
Conclusiones	43
Recomendaciones	45
Agradecimiento	46
Referencias Bibliográficas	47
Anexos	51

Índice de tablas

Tabla 1: Está conforme con el Salario percibido por la Empresa Fomenta Pesquera SAC.....	16
Tabla 2: La empresa le otorga bonos por desempeño laboral.....	17
Tabla 3: Considera que la labor que realiza se ajusta a su salario.....	18
Tabla 4: De acuerdo a las horas establecidas, Usted cumple con las tareas encomendadas.....	19
Tabla 5: Las diversas actividades programadas en la empresa son recompensadas económicamente	20
Tabla 6: Considera que la Empresa como incentivo debe pagar las “Horas Extras”	21
Tabla 7: Considera usted que, deberían percibir un incentivo significativo por el desempeño y compromiso con la Institución.....	22
Tabla 8: Tiene conocimiento si cuenta con un seguro de vida.....	23
Tabla 9: El pago del Seguro de Vida lo paga en la fecha Oportuna.....	24
Tabla 10: El pago de su Salario es abonado en las fechas indicadas.....	25
Tabla 11: Está conforme con la distribución de sus remuneraciones en la boleta de Pago.....	26
Tabla 12: El pago por vacaciones es otorgado de manera oportuna.....	27
Tabla 13: La empresa deposita la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) según la fecha límite establecida.....	28
Tabla 14: Cree usted que la gratificación percibida por el empleador es el adecuado.....	29
Tabla 15: La empresa reconoce el sobretiempo realizado.....	30
Tabla 16: Tiene conocimiento si cuenta con un seguro de accidentes de trabajo (SCTR).....	31
Tabla 17: Ha recibido licencia por maternidad o paternidad.....	32
Tabla 18: En algún momento ha realizado trabajos nocturnos.....	33
Tabla 19: La empresa le ha pagado por trabajo nocturno.....	34

Tabla 20: Cree usted que la Empresa cuenta con un plan de préstamos (apoyo) para sus empleados.....	35
Tabla 21: La Empresa realiza actividades comunitarias.....	36
Tabla 22: Está satisfecho con el tiempo establecido para tomar un descanso.....	37
Tabla 23: En algún momento la institución le ha otorgado un préstamo.....	38

Palabras clave:

Tema:	Remuneraciones – Beneficios Sociales
Especialidad:	Contabilidad

Línea de investigación

Área : Ciencia Sociales

Sub área : Economía y Negocio

Disciplina : Economía

Campos de Investigación : Finanzas

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Las Remuneraciones y su influencia en los Beneficios Sociales de los trabajadores de la Empresa Fomenta Pesquera Sociedad Anónima Cerrada, Chimbote 2024”** del (a) estudiante: **Christian Luis Carranza Merino**, identificado(a) con **Código N° 1115200371**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 29%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 14 de Febrero de 2025



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR

NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

Las Remuneraciones y su influencia en los beneficios sociales de los trabajadores de
fomenta pesquera Sociedad anónima cerrada, Chimbote 2024

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la influencia de las remuneraciones en los beneficios sociales de los trabajadores de la Empresa Fomenta Pesquera SAC, Chimbote, en el año 2024, utilizando el tipo de investigación descriptiva de diseño no experimental, de corte transversal. La población está conformada por 14 trabajadores de empresa materia de estudio, lo cual 10 trabajadores serán utilizados para la muestra; de la misma manera que hemos utilizado tres áreas, lo cual está conformada por el área administrativa, Contable y Procesos. La técnica aplicada fue la encuesta y como instrumento utilizamos el cuestionario. Entre los resultados de la investigación encontramos que las remuneraciones de los colaboradores de la Empresa están siendo vulneradas, debido a que lo percibido no está en concordancia con lo declarado y se encuentre perjudicado en el culmino de su contra laboral y no está siendo considerado las horas extras. Debido a ello, la remuneración está influyendo en los beneficios sociales de los colaboradores de las tres áreas en mención.

Abstract

The purpose of this research was to determine the influence of remuneration on the social benefits of the workers of the Fomenta Pesquera SAC Company, Chimbote, in the year 2024, using the type of descriptive research with a non-experimental, cross-sectional design. The population is made up of 14 workers from the company under study, of which 10 workers will be used for the sample; in the same way that we have used three areas, which is made up of the administrative, accounting and processes area. The technique applied was the survey and as an instrument we used the questionnaire. Among the results of the investigation we find that the remuneration of the Company's collaborators is being violated, because what is received is not in accordance with what was declared and they are harmed at the end of their employment contract and the hours are not being considered. extras. Due to this, remuneration is influencing the social benefits of employees in the three areas mentioned.

Introducción

Antecedentes Internacionales

(Charra, Closa, Garay Osses, Godoy, & Nuñez Silva, 2024) en su tesis titulada “Salario emocional y satisfacción laboral desde un enfoque de los colaboradores millennials pertenecientes al sector IT de Córdoba” nos indica que, o proporcionar información relevante y una base teórica para que las organizaciones del sector IT, implementen prácticas de recursos humanos orientadas a construir, mantener y mejorar el salario emocional de sus colaboradores millennials. Esta evidencia puede servir de soporte para aquellas organizaciones que deseen implementar estrategias orientadas al salario emocional, enfocándose también en el desarrollo profesional, el reconocimiento y la flexibilidad horaria de sus empleados.

(Chamorro Garrido, 2023) en su tesis titulada “Exigencia del devengo diario en la remuneración variable para que proceda el beneficio de la semana corrida”, nos indica que, en el mundo existe varios beneficios que es en favor de los colaboradores, el legislador otorgo este derecho y que no se puede ir más allá ni tratar de modificar la norma ya planteada. Puesto que, se está considerando por los postulados no exigir el devengo diario de las remuneraciones variables que percibe los nuevos colaboradores que son beneficiados por este derecho.

(Arrieta Londoño, 2021) en su tesis titulada “Certificación de la remuneración económica por la elaboración de contratos de arrendamiento de vivienda de los agentes inmobiliarios como costumbre mercantil en Bogotá”, menciona que, el pago de la remuneración es en base a la contraprestación de servicios en específico, esto está regulado bajo un trabajo eventual ó un contrato laboral determinado, en la cual el colaborador puede tardar días en realizarlo y no está supeditado a la jornada laboral habitual que es por ley.

(Cervantes Corona, 2020) en su tesis titulada “Estrategias de remuneración como medio para aumentar la calidad de vida y productividad de los prestadores de servicio” nos menciona que, Si bien las empresas son creadas con la finalidad de obtener una ganancia, no deben estar peleados con el aspecto ético, por ejemplo, deben ser justas al momento de establecer los planes de remuneración. Si bien el salario emocional es personal, el aspecto económico debe retribuir a un puesto para el cual han sido diseñadas diferentes actividades. O bien se debe establecer métodos de evaluación de resultados.

Antecedentes Nacionales

(Pintado Collazos & Silva Ordinola, 2023) en su tesis denominada “Remuneraciones y participaciones por pagar y rentabilidad en una empresa de transportes de carga en Paita - 2023” tienen como objetivo determinar que, si está contemplado la relación entre remuneraciones y participaciones por pagar y el rendimiento sobre el patrimonio ROE, menciona que, el coeficiente de correlación determinó un porcentaje de 60.5% arrojando el indicando un valor alto, en consecuencia, se considera un importante pago de las remuneraciones y todos los beneficios a los colaboradores para que exista una buena distribución de los recursos de la empresa.

(Dionicio Paredes, 2023) en su tesis titulada “La Administración de remuneraciones y su relación con el desempeño laboral del Consorcio ELA E.I.R.L, Huamachuco, 2022”, nos permite conocer que, para mejorar el clima y el desempeño laboral, se debe tener una buena administración de los recursos propios de la empresa, y establecer una equitativa propuesta de salarios a todos los colaboradores de acuerdo al mercado laboral en la que se encuentren.

(Huamán Chalán, 2023) en su tesis determina “Beneficios sociales del Régimen laboral de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen Ct Sociedad anónima cerrada, Cajamarca-2023”, nos menciona que, Para elevar el nivel de conocimiento de los beneficios sociales por parte de la empresa Servigen Ct Sociedad anónima cerrada, Cajamarca-2023, se debe desarrollar charlas, capacitaciones informativas sobre la normativa vigente dentro de los centros y áreas de labores, así también, incentivar a los colaboradores que puedan asistir a los seminarios, talleres, entre otros, que siempre y cuando lo organice la empresa

(Chávez Chavéz, 2023) en su tesis titulada “El sistema de remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de chota, 2021” nos indica que, se debe revisar la escala salarial de todos los funcionarios de la municipalidad, para que se pueda aplicar normas y directivas sobre las remuneraciones u otro tipo de beneficio correspondientes a todos los colaboradores y así no puedan sentir alguna diferencia, Así mismo, se tiene que realizar plan estratégico en temas generales y específicos de cada responsabilidad

que tiene cada individuo y así puedan tener una buena calidad de atención a todos los usuarios.

(Mucha Paitan, 2023) en su tesis menciona “Cambio de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado-2023”, nos menciona que, las entidades del Estado que velan por los derechos de los trabajadores tutelen y se hagan cumplir las normas laborales exigiendo que los empleadores cumplan con su responsabilidad en el reconocimiento de los beneficios remunerativos al trabajador en cuanto al pago de CTS, gratificaciones, aguinaldo, bonificaciones, descanso vacacional mientras se encuentre laborando el empleado y si cesara su labor que la empresa haya cumplido en su totalidad con los pagos correspondientes a su labor en cuanto a su liquidación y beneficios remunerativos.(parafrasear).

(Silverio Bravo & Mestanza Denegri, 2022) en su tesis titulada “Adiciones de las remuneraciones y su impacto en la determinación del impuesto a la renta en la empresa HT Ingeniería & Consultoría S.A.C. durante el año 2021” nos indica que, que la realización de un diseño de flujo para poder tener un alcance más claro de las Remuneraciones de todos los colaboradores de la empresa teniendo en cuenta las restricciones del Impuesto a la Renta, con el fin de que el área de contabilidad tenga conocimiento. Así mismo, se tiene que desarrollar una estimación de los recursos que se requiera cubrir ante la administración tributaria como resultado de las remuneraciones excesivas.

(Vasquez Torres, 2022) en su tesis denominada “Derecho a beneficios sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa, distrito de Puno 2021” nos indica que, Incorporar en la normatividad laboral vigente un artículo en el cual se obligue al empleador que a la firma del contrato laboral con el trabajador, se entregue una ficha informativa al trabajador donde se consignen los datos generales de la empresa para la cual trabajara, régimen laboral se encuentra la empresa, que beneficios sociales le corresponde percibir al trabajador, remuneración, y todo lo que corresponda como contraprestación entre las partes producto del contrato firmado.(parafrasear)

(Ramirez Taco P. J., 2022) en su tesis titulada “El contrato de trabajo D.L. 728 y la exclusión de beneficios laborales en la modalidad de contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano, Arequipa 2020” nos menciona que, al empleador a explicar por escrito las obligaciones, así como los beneficios del trabajador a partir del tipo de contrato ya que ello permitirá en el futuro a mantener un trabajador informado para que pueda mitigar sus dudas frente a otros beneficios que contrae el obrero según lo contratado y según las políticas organizacionales.

(Leon Angulo, 2022) en su tesis titulada “Los beneficios sociales del Régimen laboral general en los estudiantes de contabilidad de la universidad nacional de Cajamarca, 2022” nos indica que, las autoridades competentes de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, a fin de que realice convenios con otras instituciones como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), Colegio de Contadores Públicos de Cajamarca y demás instituciones públicas y/o privadas que proporcionan información sobre normatividad laboral, para implementar cursos, talleres, capacitaciones, entre otros dentro de la universidad.

(Choez Machuca, 2022) en su tesis titulada “Beneficios sociales y calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios del distrito de Cajamarca, 2021” nos menciona que, las entidades del Estado tales como son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Superintendencia de Fiscalización Laboral, Gobierno regional deben difundir una política de conocimiento de los beneficios sociales a los trabajadores inmersos en la población económicamente activa para que puedan evaluar qué sistema laboral pueden elegir para el desarrollo de sus capacidades y fuerza laboral, teniendo la disponibilidad de recursos para que puedan desarrollarse como fuerza laboral competitiva del mercado. Incidiendo al Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, Sunafil, Colegios Profesionales, Universidades.

(Rios, 2021) en su tesis denominada “Remuneración y productividad de los trabajadores de la caja municipal de ahorros y créditos Huancayo en la ciudad de Huaraz periodo 2019 – 2020”, lo cual tuvo como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre las remuneraciones con la productividad de los

trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la ciudad de Huaraz 2019-2020. Sin embargo, tuvo una investigación básica, por lo cual estuvo conformada por todos los directivos y trabajadores. Por lo que concluyó que de acuerdo a los resultados obtenidos si existe una correlación directa, fuerte y significativa entre las variables.

(Gonzaga Espinoza, 2021) en su tesis titulada “Reconocimiento Judicial de Beneficios Sociales del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 al personal obrero público, Dirección Regional de Transportes – Tumbes 2020” nos menciona que, para prevenir posibles reconocimientos judiciales del régimen privado a los trabajadores obreros dependientes de una entidad pública, los juzgados competentes con la materia, El Poder Judicial, en coordinación con la Defensoría del Pueblo; deberían fiscalizar que las entidades públicas, cumplan con ejecutar en todos sus términos las sentencias emitidas por el Órgano Jurisdiccional; en efecto estarían contribuyendo al fortalecimiento de las instituciones democráticas y la función jurisdiccional de nuestra Estado Peruano.

(Ramirez Taco P. , 2020) en su tesis titulada “El contrato de trabajo Dl. 728 y la exclusión de beneficios laborales en la modalidad de contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano, Arequipa 2020” nos menciona que, el empleador pueda explicar de manera verdad y escrito sobre los beneficios sociales, de acuerdo al contrato en el que se encuentre, ya sea de forma temporal ó por un tiempo determinado y así el colaborador pueda mitigar sobre qué beneficios le ofrece la empresa y pueda desarrollar sus responsabilidades y funciones de forma adecuada.

(Fernandez, 2020) mencionó en su tesis titulada como “La Gestión del Sistema de Personal: Evaluación, Análisis de Recursos Humanos para establecer una escala de Remuneraciones en la Empresa Distribuidora San Martín de Porras Sociedad de Responsabilidad Limitada., Arequipa”, que tuvo como objetivo establecer una nueva estructura de las remuneraciones en la empresa para poder mejorar el clima organizacional. El presente trabajo fue una investigación explicativa desarrollada por encuestas, observaciones talleres de diagnóstico, estadístico, entre otros, por lo cual estaba conformada por los obreros de la empresa de distintas áreas de la empresa. De tal manera que tuvo como resultado el manual de clasificación y

valoración de puestos, así como la escala remunerativa y la política de compensaciones, llegando a la conclusión que pretenden evidenciar la situación actual en la administración de remuneraciones de la empresa en sus aspectos más relevantes.

(Gavino, 2020) expresa en su investigación titulada “La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019” tuvo como objetivo principal determinar la relación de compensación de remuneraciones de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, lo cual utilizó un tipo de investigación no experimental, sin embargo su población estuvo conformada por 831 servidores, llegando a la conclusión que existe una conexión afirmativa con respecto a las dimensiones de remuneraciones, salario emocional y beneficios sociales, debido a que entre ambos factores existe un vínculo en la organización.

Antecedentes Locales

(Farfan Espinoza, 2023) expresa en su tesis “Propuesta de mejora en la motivación del personal y en el desempeño laboral en la micro y pequeña empresa sector servicio rubro venta de calzados caso: Koki Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, en el distrito de Huánuco 2022” nos explica que, Brindar capacitaciones, charlas motivacionales y reuniones para informar sobre las áreas, funciones de trabajo, donde el personal tenga conocimiento de la situación empresarial, asimismo se debe brindar las políticas y reglamento de la empresa, para que el colaborador conozca más de cerca la realidad empresarial, objetivos, metas, y estrategias a lograr mensualmente.

(Silva Escalante, 2022) expresa en su tesis “Relación entre remuneraciones y el desempeño laboral docente en el instituto superior tecnológico privado “Dimas”” nos menciona que, realizar investigaciones en instituciones educativas tanto públicas como privadas, con respecto a las Remuneraciones del personal, ya que esto permite detectar causales de insatisfacción y a la vez disminuir la rotación del personal y por ende el no cumplimiento de los objetivos institucionales.

(Chacon Arenas, 2021) en su tesis titulada “Los beneficios sociales en el Perú”, nos indica que, el pago de los beneficios es de suma importancia en el culmino del

contrato laboral de forma oportuna y como indica la ley, en ese caso para evitar multas administrativas o procesos judiciales posteriores, que si el empleador no logra hacer efectivo ese pago se verá en vuelto en un proceso que a la larga lo terminará pagando de todas maneras incluyendo intereses moratorios y hasta posible pago de indemnizaciones.

(Yglesias Gutierrez, 2021) en su tesis titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de remuneraciones en especie: Expediente N.º00234-2015-0-1613-Jp-La-01, Distrito judicial de la libertad-cartavio, 2021” nos menciona que, se observa que en la sentencia el juez fundamenta su fallo, primero en el análisis de las pruebas que tanto el demandante como la demandada presentan, si se ajustan a la realidad basándose en el principio de veracidad y congruencia, para establecer un criterio que vaya al fondo del asunto más que a la forma, y basándose en los derechos que reclama el demandante; asimismo respecto a la fundamentación legal se basa en las normas respectivas tales como la Constitución Política del Perú la normatividad procesal del trabajo como es la Ley 29497 y la jurisprudencia laboral que determinan el proceso laboral materia de la investigación, cumpliendo con los parámetros establecidos por tanto se determina que la calidad es muy alta.

(Centeno Caffo, 2020) en su tesis titulada “La remuneración como derecho fundamental ante la reposición por despido del trabajador”, nos menciona que, Habiéndose establecido que al trabajador despedido de forma arbitraria, encausada y fraudulenta y readmitido en su empleo, le corresponde remuneraciones caídas y otros rendimientos que se derivan de la misma remuneración (parafrasear)

A continuación, con respecto a la fundamentación científica se procedió a considerar las siguientes bases teóricas de años anteriores, de la misma manera que, se empezará mencionando como primera variable las remuneraciones, de tal manera que, desde el punto de vista de (Lisa, 2023) nos hace referencia que las remuneraciones son de suma responsabilidad entre el empleador y el empleado, y así se deja notar al momento de

realizar el trabajo encomendado empleado el compromiso y la confianza que tiene el trabajo con la organización de la empresa, para que así mismo el empleador pueda brindarle la remuneración más equitativa y justo.

Como expresa (Seminario, 2021) la remuneración ese elemento sustancial que se retribuye por una contraprestación de servicios al empleado y en algunos está supeditado por un contrato de trabajo, en consecuencia, nos indica que existe diversos tipos de conceptos remunerativos:

- Remuneración básica, es aquella en colaborador recibe de parte del empleador una cantidad mínima por la contraprestación de servicios.
- Remuneración Mínima Vital (Rmv), Desde épocas anteriores, esta remuneración ha sido fuente de debate y se estuvo aumentado de manera proporcional en el transcurso de los años, el ultimo aumento se suscitó en mayo del 2022, con el Decreto Supremo N°003 y está sujeta bajo un rango de horas mínimas que son de 48 horas semanales.
- Remuneración Computable, nos indica que es la Remuneración básica y se consigna todas las cantidades percibidas por el colaborador, en casos distintos, puede ser, en dinero o en especie como contraprestación de labor, en las 2 situaciones es de manera libre a consideración de cada individuo.
- Remuneración Vacacional, Todo colaborador está sujeta bajo al régimen de actividad privada y en lo cual cuenta con 30 días de vacaciones, después que se cumpla un año laborado en la empresa, está sujeta en el artículo 10° Decreto Legislativo N.º 713.
- Remuneración Indemnizable, se le conoce cuando al individuo recibe tras finalizar su contrato de manera arbitraria el cual se computa un sueldo y medio por cada año completado de servicio.
- Remuneración ordinaria, es aquello que el colaborador recibe fuera de su remuneración básica establecida.
- Remuneración extraordinaria, son aquellos pagos que son complementarias a su remuneración.

(Ferro Delgado, 2019)argumenta que, los incentivos que rigen suelen ser remuneraciones y en algunos no remunerativos, esto tiene una opción de poder

brindarle a los colaboradores beneficios laborales, para que los mismos se sientan más a gustos y más motivados al momento de realizar su trabajo dentro de la empresa. Pero, también existen otras opciones que se puede otorgar a todos los integrantes del grupo, estos incentivos no remunerativos, son aquello que no generan perjuicio, ni sobre costo respecto al cálculo de los beneficios sociales ni a la planilla mensual

Beneficios Sociales

(Gracia Valle, 2024) menciona que, los beneficios sociales están compuesto por la CTS, vacaciones, gratificaciones, en consecuencia, dichos beneficios corresponderán en el régimen que cada trabajador se encuentre, siempre y cuando este su contrato laboral.

Estos beneficios pueden definirse como remuneraciones extras, por su trabajo realizado dentro de la jornada ya establecida por Ley que son de las 48 horas semanales y se brinda una confianza y compromiso de la empresa.

Asignación familiar

(Arevalo Vela, 2024) nos menciona que es monto extra entregado de manera mensual al colaborador que tiene 1 ó más hijos menos de 18 años ó que se encuentren cursando estudios superiores.

Este porcentaje de pago adicional es el 10% de la remuneración mínima legal, para que el colaborador obtenga este beneficio el colaborador está obligado a mostrar evidencia del menor de edad ó la continuidad de su hijo, la cual no puede ascender a los 6 años posteriores, esto está regulado bajo en que régimen se encuentre la empresa.

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

(Matos, 2024) Señala que la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), tiene por objeto proteger al colaborador de diferentes contingencias que se puedan originar en la culminación del trabajo, es un beneficio social que el empleador tiene para abonar hasta el 15 de mayo de cada año.

La CTS equivale a una remuneración anual, estos depositados priman en 2 armadas que son del 50% en los periodos comprendidos entre mayo y noviembre de cada año

laboral, por consecuencia, se trata de un beneficio, que solo puede ser retirado por el colaborador, esto está comprendido por el Decreto Supremo N.º 001-97-TR, del TUO de la ley de compensación por tiempo de servicios.

Gratificaciones legales

(Miguel, 2024) Nos indica que las gratificaciones legales son un beneficio en la cual el colaborador lo percibe en 2 oportunidades dentro del periodo en curso, estos meses son en Julio y diciembre, son fechas importantes como Fiestas Patrias y la Navidad, estos abonos adicionales tienen como finalidad de que el individuo realice gastos extraordinarios por las festividades, dentro del plazo establecido para el abono es hasta el 15 de los meses mencionados anteriormente.

Para este beneficio es necesario que el colaborador se encuentre laborando en la oportunidad que le corresponda percibir ese abono ó se encuentre dentro de los otros beneficios laborales, como, licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios legales.

Descanso vacacional

(Hernandez, 2024) Nos indican que el descanso es un beneficio fundamental para los trabajadores, ya que les permite que puedan descansar y puedan recuperarse de cualquier eventualidad física y mentalmente acarreado por el propio trabajo.

La duración de este beneficio es de 30 días calendario por cada año laborado dentro de la empresa por la contraprestación de servicios, por lo que, esa ejecución se realiza previo acuerdo entre las partes y considerando las necesidades de la empresa y del colaborador.

Continuando con la investigación, en la siguiente justificación teoría se menciona qué, en la Empresa materia de estudio, se viene apreciando que las remuneraciones de los colaboradores de la Empresa están siendo vulneradas, debido a que lo percibido no está en concordancia con lo declarado y este se encuentra perjudicado en el culmino de su contra laboral y no está siendo considerado las horas extras. Debido a ello, la remuneración está influyendo en los beneficios sociales de los colaboradores de las tres áreas en mención.

De tal forma que, con la justificación metodológica, en la presente investigación fue de suma importancia, debido a que nos permitirá conocer la problemática que incurre en la Empresa con respecto a las remuneraciones y su influencia en los beneficios sociales de los trabajadores, así como determinar la satisfacción de los trabajadores al percibir sus remuneraciones.

Con relación a la justificación práctica, se observó en la presente investigación de qué manera nos permitirá obtener los resultados que indiquen la influencia de las remuneraciones en los beneficios sociales, con el cual se verán beneficiados otros investigadores y/o instituciones en el tema materia de estudio.

Con relación a justificación Científica, El presente estudio sobre las remuneraciones y los beneficios sociales de los colaboradores, busca presentar resultados e información basados en los métodos científicos, demostrando procesos de indagación científica u observación e hipótesis. Resultados que serán relevantes para una mejora en la remuneración, para que exista un fortalecimiento el vínculo con el empleador. Así mismo, demostrara evidencias empíricas, evaluación y mejora continua, es decir, implementando cambios y medición de su efectividad, asegurando una adaptación dentro de las necesidades de los colaboradores

Con relación a justificación Social, El estudio entre las remuneraciones y la influencia de los beneficios sociales de los colaboradores en la empresa situada en la ciudad de Chimbote, permitió hacer una mejora en la regulación de los métodos de las planillas. Los colaboradores cumplen un rol muy importante dentro de la empresa por la dedicación y esfuerzo que ponen para que la empresa sigamos avanzando.

Por lo consiguiente se llevó a cabo la siguiente interrogante con relación al problema de la investigación, la misma que será: ¿De qué manera las remuneraciones inciden en los beneficios sociales de los trabajadores de empresa Fomenta Pesquera SAC, Chimbote 2024?

Sin embargo, se presentará a continuación la conceptualización y operacionalización de las variables, de lo cual podrán visualizarlo de la siguiente manera.

Conceptualización de las variables:

Remuneración: Es una compensación establecida Es una compensación fija a través que el colaborador perciba una remuneración fija por parte del empleador a cambio de su prestación de servicios, la estimación del monto se regirá en base al desarrollo de la labor que haga dentro de la empresa y en las horas en que la realice. (Toyama Miyagusuku, 2021)

Beneficios sociales: La liquidación de beneficios sociales es aquel beneficio que se realiza al momento de extinguir el contrato laboral. En consecuencia, esto incluye diversos tipos de extras como la CTS, vacaciones y Gratificaciones Truncas, además, se le asigna un monto pendiente de pago

Operacionalización de las variables:

Remuneración: Es un importe fijo por el empleador, siempre y cuando, se adecue a las funciones asignadas a cada trabajador

Beneficios Sociales: Es un conjunto de beneficios que deberán gozar los empleados al momento de terminar la relación laboral con el empleador por el tiempo de servicio brindado.

Así mismo se hace mención que en la siguiente hipótesis fue que, la aplicación de una adecuada remuneración permitirá mejorar los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC, de Chimbote en el año 2024.

La presente investigación tuvo como objetivo principal, identificar de qué manera las Remuneraciones inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC, Chimbote 2024.

De tal manera que, como objetivos específicos tenemos que, detallar Las Remuneración principal y complementaria inciden en los beneficios Sociales de los trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC en Chimbote en el año 2024. También las horas extras inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC en Chimbote en el año 2024. De la misma manera se tendrá que, los Conceptos no Remunerativos no inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC de Chimbote en el año 2024.

Metodología

Tipo de investigación

Según su finalidad de estudio: El tipo de investigación es básica, debido a la ejecución de tesis como parte de las bases teóricas planteadas, en relación a que formularon los planteamientos para la resolución del problema de investigación ejecutándose durante la etapa del estudio. (Huanca Gómez, 2019)

En relación, implica la utilización de recolección de datos y métodos ya existentes con el fin de obtener nueva información a la materia de estudio.

Diseño de investigación

Esta elección metodológica permitió examinar las relaciones entre las variables sin introducir modificaciones y proporcionará una instantánea en el tiempo de la situación objeto de estudio. (Calixto Jesus, 2023).

Esto significa, que el estudio del diseño de investigación no requiere que se altere la información y ámbito de estudio que a través de las diferentes pruebas de campo que permitirán su medición.

Población y muestra

La población, estuvo conformada por 14 personas contratadas de la Empresa Fomenta Pesquera SAC materia de estudio, y la muestra estuvo constituida por 10 trabajadores que laboran en la Empresa Fomenta Pesquera SAC.

Técnica e Instrumento de la investigación

Técnica: La técnica utilizada fue la encuesta

Instrumento: El instrumento utilizado fue el cuestionario

Procesamiento y análisis de la información

En esta parte se utilizarán los programas Microsoft Office y Microsoft Excel, luego los resultados se distribuirán en tablas.

Resultados

Tabla 1:

Está conforme con el Salario percibido por la Empresa Fomenta Pesquera SAC

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	8	80
NO	2	20
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: El 80% de los encuestados indicaron que están conformes con el salario percibido por la Empresa Fomenta Pesquera SAC; sin embargo, el 20% de los trabajadores señalaron su desconformidad con su remuneración.

Tabla 2:

La empresa le otorga bonos por desempeño laboral

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	7	70
NO	3	30
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: El 70% de los encuestados señalaron que si se le otorga bonos por desempeño laboral, por lo consiguiente, el 30% de los trabajadores señalaron su desconformidad con su remuneración.

Tabla 3:

Considera que la labor que realiza se ajusta a su salario

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	6	60
NO	4	40
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: El 60% indicaron la labor que realiza se ajusta a su salario, por lo consiguiente, el 40% señalaron que no está conforme.

Tabla 4:

De acuerdo a las horas establecidas, Usted cumple con las tareas encomendadas

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	10	100
NO	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: Con relación a los trabajadores encuestados, el 100% señalaron que si se cumple en las horas establecidas las tareas encomendadas.

Tabla 5:

Las diversas actividades programadas en la empresa son recompensadas económicamente

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	10	100
NO	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: Con relación a los trabajadores encuestados, el 100% señalaron que la empresa si se le recompensa económicamente las diversas actividades programadas que realizan.

Tabla 6:

Considera que la Empresa como incentivo debe pagar las “Horas Extras”

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	10	100
NO	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: Con relación a los trabajadores encuestados, el 100% señalaron que si Considera que la Empresa como incentivo debe pagar las “Horas Extras”.

Tabla 7:

Considera usted que, deberían percibir un incentivo significativo por el desempeño y compromiso con la Institución

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	10	100
NO	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: El 100% de los trabajadores encuestados indicaron que deberían percibir un incentivo significativo por el desempeño y compromiso con la Institución.

Tabla 8:

Tiene conocimiento si cuenta con un seguro de vida

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	4	40
NO	6	60
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: Comprobamos que el 40% de los encuestados señalaron que tienen conocimiento sobre tener un seguro de vida, sin embargo, el 60% no tiene conocimiento al respecto.

Tabla 9:

El pago del Seguro de Vida lo paga en la fecha Oportuna

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	40	40
NO	60	60
TOTAL	100	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: Comprobamos que el 40% de los encuestados señalaron que si se paga el Seguro de Vida se paga en la fecha Oportuna, mientras que, el 60% indicaron lo contrario.

Tabla 10:

El pago de su Salario es abonado en las fechas indicadas

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	10	100
NO	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: Observando el resultado, se comprueba que el 100% de los encuestados señalaron que el pago de su salario es abonado en las fechas indicadas por la Empresa.

Tabla 11:

Está conforme con la distribución de sus remuneraciones en la boleta de Pago

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	6	60
NO	4	40
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: El 60% de los encuestados señalaron que está conforme con la distribución de sus remuneraciones en la boleta de Pago, por lo consiguiente, el 40% indicaron lo contrario.

Tabla 12:

El pago por vacaciones es otorgado de manera oportuna

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	0	0
NO	10	100
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: Con respecto al resultado de la investigación, el 100% indicaron que el pago de vacaciones no es otorgado de manera oportuna.

Tabla 13:

La empresa deposita la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) según la fecha límite establecida

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	10	100
NO	0	0
TOTAL	0	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: Con respecto al resultado de la investigación, el 100% de los encuestados indicaron que la Empresa si deposita la CTS según fecha establecida.

Tabla 14:

Cree usted que la gratificación percibida por el empleador es el adecuado

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	3	30
NO	7	70
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: Observando el siguiente resultado, el 30% de los encuestados señalaron que están de acuerdo a la gratificación percibida, sin embargo, el 70% indicaron lo contrario.

Tabla 15:

La empresa reconoce el sobretiempo realizado

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	3	30
NO	7	70
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: De acuerdo al resultado obtenido, el 30% de los encuestados señalaron que si reconocen el sobretiempo realizado, mientras que el 70% señalaron lo contrario.

Tabla 16:

Tiene conocimiento si cuenta con un seguro de accidentes de trabajo (SCTR)

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	10	100
NO	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: Conforme al resultado, el 100% de los encuestados señalaron que si cuentan con un seguro de accidentes de trabajo.

Tabla 17:

Ha recibido licencia por maternidad o paternidad

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	0	0
NO	10	100
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, el 100% indicaron que no recibieron la licencia por maternidad o paternidad.

Tabla 18:

En algún momento ha realizado trabajos nocturnos

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	0	0
NO	10	100
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, el 100% indicaron que no realizan trabajos nocturnos.

Tabla 19:

La empresa le ha pagado por trabajo nocturno

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	0	0
NO	10	100
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, el 100% indicaron que no recibieron pagos por trabajos nocturnos.

Tabla 20:

Cree usted que la Empresa cuenta con un plan de préstamos (apoyo) para sus empleados

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	7	70
NO	3	30
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: Conforme a los trabajadores encuestados, se observó que el 70% señalaron que la empresa si cuenta con un plan de préstamos(apoyo) para sus trabajadores, sin embargo, el 30% indicaron que lo contrario.

Tabla 21:

La Empresa realiza actividades comunitarias

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	0	0
NO	10	100
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: De acuerdo a la investigación, el 100% de los trabajadores encuestados señalaron que la Empresa no realiza actividades comunitarias.

Tabla 22:

Está satisfecho con el tiempo establecido para tomar un descanso

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	10	100
NO	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: De acuerdo a la investigación, el 100% de los trabajadores encuestados indicaron que si están satisfechos con el tiempo de descanso establecido.

Tabla 23:

En algún momento la institución le ha otorgado un préstamo

ITEM	FRECUENCIA	%
SI	4	40
NO	6	60
TOTAL	10	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Elaborado por: Investigador.

Interpretación: De acuerdo a la investigación, el 40% de los trabajadores encuestados señalaron que, si recibieron un préstamo por parte de la empresa, sin embargo, el 60% señalaron lo contrario.

Análisis y Discusión

De acuerdo con el objetivo general, se puede apreciar en el resultado de la tabla 1 de los trabajadores encuestados, el 80% señalaron que están conformes con el salario percibido por la Empresa, en la tabla 3 los trabajadores indicaron que el 60% si considera que la labor que realiza se ajusta al salario y en la tabla 10 los trabajadores el 100% menciona que si se les abona el salario en las fechas indicadas

Por lo consiguiente, según (Yucra, 2019) nos menciona que las remuneraciones que percibe cada trabajador no solo es el sueldo bruto según contrato, sino tienen otros tipos de ingresos de los cuales no están siendo consideradas en su boleta de pagos, siendo éstas un problema para los trabajadores los cuales están presentando una disconformidad y afectando sus derechos laborales

Del análisis del resultado y el antecedente antes mencionado se puede determinar que la remuneración percibida por parte del empleador, se quedan conformes y satisfechos, en lo cual, podrán cumplir con todas las obligaciones que se les enmienda.

De acuerdo con el primer objetivo específico, se observa en la tabla 2 que, el 70% de los encuestados señalaron que, si se les otorga bonos por su desempeño laboral, en la tabla 5 de los trabajadores indicaron las actividades programadas en la empresa si son recompensadas económicamente y en la tabla 7 la totalidad de los encuestamos señalaron que si deberían percibir un incentivo por su desempeño y compromiso con la institución, por otro lado

por otro lado, en la tabla 5 la totalidad de los trabajadores encuestado indicaron si cuentan con un seguro, sin embargo, en la tabla 7, 8 y 9, el

100% consideran que deben tener un seguro de vida, de la misma manera que, el 92% de los encuestados si tienen conocimiento sobre la finalidad de tener un seguro de vida, mostrando que, el 100% de trabajadores indican que la institución si paga el seguro de manera oportuna, por otro lado, en la tabla 10 y 11, el 100% de los trabajadores encuestados señalaron que la alimentación y movilidad no es reconocida por la institución, en embargo el 76% indicaron que alimentación y movilidad sea considerada como adicional.

Según como señalan (Ataucusi & Ticse, 2021), la empresa opta como una solución solicitar apoyo no remunerativo por parte de sus trabajadores y así evitar gastos adicionales, el cual está utilizando ciertas afirmaciones como apoyo del personal del cual no será remunerativo, haciendo éstos realicen actividades como lo que es cubrir movilidades y entre otros trabajos adicionales con la finalidad de no pagarles un adicional y del no pueda influir al momento de percibir sus beneficios sociales.

Sin embargo, realizando un análisis a los resultados y el antecedente teórico, se determina que la empresa presenta ciertos inconvenientes al momento de realizar la distribuciones de las remuneraciones de sus trabajadores, ya que en su mayoría de sus trabajadores muestran disconformidad en su sueldo percibido, por lo tanto, la institución materia de estudio debería realizar una distribución de remuneraciones significativas o añadir un significativo bono por desempeño laboral, del cual permitirá mantener a sus trabajadores satisfechos y tengan un mayor compromiso con la institución.

Por lo consiguiente en el segundo objetivo específico, según la tabla 4, el 100% de los encuestados indicaron que si se cumple en las horas establecidas las tareas encomendadas, por otra parte, en la tabla 6, el 100% de los trabajadores encuestados mencionan que la empresa si considera

como incentivos las labores realizadas en las “horas extras”, en la tabla 12, el 100% indicaron que el pago por vacaciones no es otorgado de manera oportuna, de la misma manera en la tabla 13, el 100% de los encuestados consideran que la empresa si deposita la CTS en la fecha oportuna, de igual manera, en la tabla 15, el 70% de los trabajadores indicaron que la empresa no reconoce el sobretiempo realizado, de igual manera, en la tabla 14, el 70% indicaron que la gratificación percibida por el empleador no es el adecuado, de igual forma, en la tabla 18, el 100% indicaron que no han realizado trabajos nocturnos, de tal manera, en la tabla 19, el 100% mencionaron que, la empresa no le han pagado por trabajo nocturno

Sin embargo, como expresa (Alfaro, 2022), la empresa está realizando el pago de remuneraciones de acuerdo a la experiencia laboral del postulante y conforme al puesto a cuál postula, teniendo en cuenta que esto podría mostrar disconformidad entre otros trabajadores a pesar de que todo trabajador obtendrá todos sus beneficios sociales. Por lo consiguiente, (Ugaz, 2019), nos hace mención que, las remuneraciones otorgadas a cada trabajador están estipuladas bajo un contrato de trabajo, del cual no se verán afectadas en sus fechas de pagos así mismo como para el cálculo de sus beneficios sociales del cual deberá ser pagada obligatoriamente siempre y cuando éstos hayan laborado por lo menos un mes.

Del análisis de los resultados y los antecedentes teóricos mencionados, se puede determinar que la institución educativa materia de estudio, cumple con todos los beneficios sociales de los trabajadores y sus remuneraciones de manera oportuna, a pesar de que ciertos trabajadores presentar disconformidad al momento de verificar que en sus boletas de pagos el sobretiempo realizado y entre otras actividades realizadas no están siendo consideradas, sin embargo la institución educativa debería tener en cuenta el desempeño y compromiso que tiene cada trabajador y saber compensarlos.

De acuerdo al tercer objetivo específico se tiene que, según la tabla 8, el 60% indicaron que no tiene conocimiento si cuenta con un seguro de vida, de la misma forma, en la tabla 9, el 60% de los encuestados indicaron que no pagan el seguro de vida lo paga en la fecha oportuna, de la misma manera, en la tabla 11, el 60% está conforme con la distribución de sus remuneraciones en la boleta de pago, de tal manera, en la tabla 16, el 100% si tiene conocimiento si cuenta con un seguro de accidentes de trabajo (SCTR), de igual forma, en la tabla 17, el 100% no han recibido licencia por maternidad o paternidad, de tal manera, en tabla 20, el 70% indica que si cuenta con un plan de préstamo para sus empleados en la tabla 21, el 100% indicaron que la empresa no realiza actividades comunitarias, de igual forma, en la tabla 22, el 100% está satisfecho con el tiempo establecido para tomar un descanso, por lo consiguiente, en la tabla 23, el 60% la empresa no le ha otorgado ni un préstamo.

Según (Gavino, 2020) expresa que las remuneraciones, el salario emocional y los beneficios sociales existe una relación afirmativa, teniendo en cuenta que en base a esto se ésta visualizando el desempeño laboral de cada trabajador.

Del análisis de los resultados y el antecedente teórico se determina que a pesar de que cada trabajador obtenga una buena remuneración y beneficios sociales, la institución educativa tiene un plan de préstamos que pretende ayudar a cada trabajador que lo requiera, siendo ésta un apoyo adicional en caso presente inconvenientes económicos.

Conclusiones

Del análisis para identificar que las remuneraciones influyen en los beneficios sociales de los trabajadores en Empresa Fomenta Pesquera SAC, se logró identificar que a pesar que los trabajadores muestran una satisfacción al momento de percibir su remuneración conforme se puede visualizar en la tabla 1 donde el 80% de los trabajadores encuestados muestran su conformidad, a pesar de que ésta se vea afectada al momento de percibir sus beneficios sociales.

Del análisis para detallar las remuneraciones de los trabajadores en Empresa Fomenta Pesquera SAC, se logra concluir que en la tabla 3, el 60% se encuentran conforme con sus salarios en sus boletas de pago, sin embargo, según los resultados obtenidos en la tabla 10, el 100% de los encuestados señalaron que si se les abona en la fecha correspondiente su salario. De tal manera que, se logra concluir que la remuneración bruta se encuentra conforme en la boleta de pago y de acuerdo a sus labores se ajusta a su salario.

Del análisis para determinar los beneficios sociales de los trabajadores en la Empresa Fomenta Pesquera, se concluye que, según el 100% de los encuestados conforme a la tabla 06, muestran su satisfacción debido a que la Empresa paga de manera oportuna la remuneración, así como también en la tabla 13, donde el 100% afirmaron la puntualidad de pago de la CTS, y de la tabla 14, el 70% no están satisfechos con la gratificación percibida, por lo tanto, nos permite concluir que la empresa a pesar de pagar todos sus impuestos, también cumple de manera oportuna con cada beneficio social de cada trabajador sin que se vean afectados.

Del análisis para examinar la satisfacción de los trabajadores al percibir sus remuneraciones en la Empresa Fomenta Pesquera SAC, se logra concluir

que a pesar de ciertas inconformidades en las distribuciones de las remuneraciones brutas, los trabajadores están satisfechos con la remuneración neta percibida, a pesar de ello en la tabla 22, donde el 100% de los encuestados se encuentra contento en el plazo para que tome un descanso, y también porque brinda un plan de préstamo en la tabla 21, indica que el 100% si tiene conocimiento, y en la misma línea, en la tabla 23, el 60% de los trabajadores accedieron a este beneficio por parte del empleador.

Recomendaciones

La Empresa Fomenta Pesquera SAC, deberá evaluar y analizar de manera correcta la satisfacción de cada colaborador en referencia a los beneficios sociales otorgados, para así evitar cierta incomodidad o falta de compromiso de los colaboradores al momento de realizar sus labores.

La Empresa Fomenta Pesquera SAC, en las gratificaciones Percibidas entre Julio y diciembre, debe considerar el pago conforme lo establecido, además, esto permitirá que los trabajadores muestren un mejor desempeño laboral.

La Empresa Fomenta Pesquera SAC, deberá de realizar cada cierto tiempo una encuesta en donde se señale la satisfacción de los trabajadores y también brindar conferencia sobre los diferentes tipos de beneficios sociales que cuenta cada uno al momento de firmar contrato.

Se recomienda a la Empresa Fomenta Pesquera SAC, que sus trabajadores perciban una adecuada remuneración de acuerdo a las labores que realizan fuera de horario laboral, de la misma manera para que pueda obtener un significativo beneficio social, la misma que no puedan estar en la necesidad de solicitar algún préstamo por parte del empleador.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por las bendiciones, por permitir que pueda cumplir con cada propósito, así mismo agradecer a mis padres por el apoyo constante, palabras de aliento y motivación que me permiten poder mejorar cada día más como persona y crecer profesionalmente, de la misma manera agradecer al asesor Santos Díaz Pablo Arnulfo, también por su apoyo y brindándonos todo su conocimiento a que podamos concluir con nuestra investigación de manera satisfactoria.

Carranza Merino Christian Luis

Referencias Bibliográficas

- Alfaro, H. (2022). *Diferencias en los ingresos laborables y el rol de la educación, la discriminación de género, las disparidades regionales y los tipos de remuneración, Perú 2020*. Arequipa.
- Arevalo Vela, J. (2024). *La asignación familiar en la legislación peruana*. Lima: Revista de Derecho. Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/1046/1416>
- Arrieta Londoño, S. (2021). *Certificación de la remuneración económica por la elaboración de contratos de arrendamiento de vivienda de los agentes inmobiliarios como costumbre mercantil en Bogotá*. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/9c93b027-2e19-4433-8dcd-980d3d9f98f7/content>.
- Ataucusi, M., & Ticse, Y. (2021). *El Despido Arbitrario y la Liquidación de Beneficios Sociales en la Empresa Comercializadora La Chacra, Periodo 2019-2020*. Huancayo.
- Calixto Jesus, N. (2023). *El sistema de gestión de planillas y el pago de remuneraciones en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho – 2023*. Lima.
- Centeno Caffo, M. R. (2020). *“La remuneración como derecho fundamental ante la reposición por despido del trabajador”*. Chimbote.
- Cervantes Corona, V. (2020). *Estrategias de remuneración como medio para aumentar la calidad de vida y productividad de los prestadores de servicio*. Ciudad de Mexico.
- Chacon Arenas, D. (2021). *“Los beneficios sociales en el Perú”*. Chimbote.
- Chamorro Garrido, P. (30 de Junio de 2023). *Exigencia del devengo diario en la remuneración variable para que proceda el beneficio de la semana corrida*. Santiago. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/196892/Exigencia-del-devengo-diario-en-la-remuneracion-variable-para-que-proceda-el-beneficio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Charra, N., Closa, S., Garay Osses, C., Godoy, D., & Nuñez Silva, G. (2024). *Salario emocional y satisfacción laboral desde un enfoque de los colaboradores millennials pertenecientes al sector IT de Córdoba*. Córdoba.
- Chávez Chavéz, J. (21 de Junio de 2023). *“El sistema de remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de chota, 2021”*. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5987/Tesis%20Eduardo%20Ch%c3%a1vez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Choez Machuca, W. L. (2022). *“Beneficios sociales y calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios del distrito de Cajamarca, 2021”*. Cajamarca.
- Dionicio Paredes, I. (2023). *La Administración de remuneraciones y su relación con el desempeño laboral del Consorcio ELA E.I.R.L, Huamachuco, 2022*. Huamachuco.
- Farfan Espinoza, L. (2023). *“Propuesta de mejora en la motivación del personal y en el desempeño laboral en la micro y pequeña empresa sector servicio rubro venta de calzados caso: Koki Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, en el distrito de Huánuco 2022”*. Huaraz.
- Fernandez, G. (2020). *LA GESTIÓN DEL SISTEMA DE PERSONAL: EVALUACIÓN, ANÁLISIS DE RECURSOS HUMANOS PARA ESTABLECER UNA ESCALA DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA SAN MARTÍN DE PORRAS SRL., AREQUIPA*. Arequipa.
- Ferro Delgado, V. (01 de 2019). *Juris.pe*. Obtenido de <https://juris.pe/blog/conceptos-no-remunerativos-ejemplos-derecho-laboral/>
- Gavino, R. (2020). *La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019*. Chimbote.
- Gonzaga Espinoza, J. (2021). *Reconocimiento Judicial de Beneficios Sociales del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 al personal obrero público, Dirección Regional de Transportes – Tumbes 2020*. Tumbes.
- Gracia Valle, M. (19 de Septiembre de 2024). *buk.pe*. Obtenido de Beneficios Sociales: <https://www.buk.pe/blog/cuales-son-los-beneficios-sociales-a-los-que-el-colaborador-tiene-derecho>
- Hernandez, K. (12 de Febrero de 2024). *Vacaciones Laborales en Perú*. Obtenido de <https://www.rankmi.com/blog/vacaciones-laborales-en-peru-que-son-y-como-se-paga-este-beneficio>
- Huamán Chalán, S. (11 de Agosto de 2023). *“Beneficios sociales del Régimen laboral de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen Ct Sociedad anonima cerrada, Cajamarca-2023”*. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/6381/TESIS%20HUAM%c3%81N%20CHAL%c3%81N%20SONIA%20ANALY%2072446603%20CONTABILIDAD%20UNC%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huanca Gómez, D. (2019). *LAS REMUNERACIONES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DAMAJHU EIRL DE LA CIUDAD DE TACNA, 2017*. TACNA.
- Leon Angulo, E. A. (2022). *“Los beneficios sociales del Régimen laboral general en los estudiantes de contabilidad de la universidad nacional de Cajamarca, 2022”*. Cajamarca.

- Lisa, B. (30 de Octubre de 2023). *Jobconvo*. Obtenido de <https://jobconvo.com/blog/es/remuneracion-como-funciona-tipos-y-que-dice-la-ley/#:~:text=La%20remuneraci%C3%B3n%20es%20una%20forma, posibles%20bonificaciones%2C%20entre%20otras%20cosas>.
- Matos, M. (1 de Mayo de 2024). *EY*. Obtenido de https://www.ey.com/es_pe/insights/workforce/cts
- Miguel. (9 de Junio de 2024). Obtenido de Cursos Contables: <https://cursocontable.com/laboral/gratificaciones-legales/>
- Mucha Paitan, A. J. (2023). *Cambio de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado-2023*. Piura.
- Pintado Collazos, J. H., & Silva Ordinola, K. (2023). *Remuneraciones y participaciones por pagar y rentabilidad en una empresa de transportes de carga en Paita - 2023*.
- Ramirez Taco, P. (2020). *“El contrato de trabajo D.L. 728 y la exclusión de beneficios laborales en la modalidad de contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano, Arequipa 2020*. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6379/P.Ramirez_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramirez Taco, P. J. (2022). *El contrato de trabajo D.L. 728 y la exclusión de beneficios laborales en la modalidad de contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano, Arequipa 2020*. Arequipa.
- Rios, K. (2021). *Remuneración y productividad de los trabajadores de la caja municipal de ahorros y créditos Huancayo en la ciudad de Huaraz periodo 2019 – 2020*. Lima.
- Seminario, D. (31 de Septiembre de 2021). *LP Pasión por el derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/tipos-remuneracion-ordenamiento-laboral/>
- Silva Escalante, V. d. (2022). *“Relación entre remuneraciones y el desempeño laboral docente en el instituto superior tecnológico privado “Dimas””*. Cajamarca.
- Silverio Bravo, E., & Mestanza Denegri, A. (Septiembre de 2022). *Adiciones de las remuneraciones y su impacto en la determinación del impuesto a la renta en la empresa HT Ingeniería & Consultoría S.A.C. durante el año 2021*. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/7980/A.Mestanza_E.Silverio_Programa_Especial_Titulacion_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toyama Miyagusuku, J. (30 de Septiembre de 2021). *La remuneración: Una visión comparativa entre la legislación de hoy y el Anteproyecto de Ley General de Trabajo*. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem3-119-132.pdf>

- Ugaz, C. (2019). *Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019*. Lima.
- Vasquez Torres, A. R. (2022). *Derecho a beneficios sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa, distrito de Puno 2021*. Lima.
- Yglesias Gutierrez, M. F. (2021). "Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de remuneraciones en especie: Expediente N.°00234-2015-0-1613-Jp-La-01, Distrito judicial de la libertad-cartavio, 2021". Trujillo.
- Yucra, J. (2019). *El pago de remuneraciones y Beneficios Sociales considerados fuera de planilla, que afectan los Derechos Laborales de los Trabajadores de transporte de carga pesada Arequipa 2017*. Arequipa.

Anexos

Anexo N.º 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
V1. Remuneraciones	(Lisa, 2023) nos hace referencia que las remuneraciones son de suma responsabilidad entre el empleador y el empleado, y así se deja notar al momento de realizar el trabajo encomendado empleado el compromiso y la confianza que tiene el trabajo con la organización de la empresa, para que así mismo el empleador pueda	Es una compensación fija a través que el colaborador perciba una remuneración fija por parte del empleador a cambio de su prestación de servicios, la estimación del monto se registrará en base al desarrollo de la labor que haga dentro de la empresa y en las horas en	Conocimiento de Remuneraciones. Satisfacción Laboral	Remuneración Básica Remuneración Mínima Vital Remuneración Computable Remuneración Vacacional Remuneración Indemnizable Remuneración ordinaria Remuneración extraordinaria	1 2 3 4 5 6 7	Ordinal

	brindarle la remuneración más equitativo y justo.	que la realice. (Toyama Miyagusuku, 2021)				
V1. Beneficios Sociales	(Gracia Valle, 2024) menciona que, los beneficios sociales están compuesto por la CTS, vacaciones, gratificaciones, en consecuencia, dichos beneficios corresponderán en el régimen que cada trabajador se encuentre, siempre y cuando este su contrato laboral.	La liquidación de beneficios sociales es aquel beneficio que se realiza al momento de extinguir el contrato laboral. En consecuencia, esto incluye diversos tipos de extras como la CTS, vacaciones y Gratificaciones Truncas, además, se le asigna un monto pendiente de pago.	Conocimientos de Beneficios Sociales. Conocimiento de Beneficios Legales.	Asignación familiar Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) Gratificaciones legales Descanso vacacional	8 9 10 11	ordinal

Anexo N.º 2: Matriz de Consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿De qué manera las Remuneraciones inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC - 2024?</p>	<p>Variable 1. Remuneraciones</p> <p>Variable 2. Beneficios Sociales</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar de qué manera las Remuneraciones inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC – 2024</p> <p>Objetivo Especifico</p> <p>Detallar las Remuneración principal y complementaria inciden en los beneficios Sociales de los trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC- 2024</p> <p>Detallar las horas extras inciden en los Beneficios Sociales de los</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Las Remuneraciones inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC – 2024</p> <p>Hipótesis Especifico</p> <p>Ha: Las Remuneración principal y complementaria inciden en los beneficios Sociales de los trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC- 2024</p> <p>Ho: Las Remuneración principal y complementaria no inciden en los beneficios Sociales de los trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC- 2024</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Población:</p> <p>La población, estuvo conformada por 14 personas contratadas de la Empresa Fomenta Pesquera SAC</p>

		<p>trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC - 2024</p> <p>Determinar los Conceptos no Remunerativos no inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC - 2024</p>	<p>Ha: Las horas extras inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC - 2024</p> <p>Ho: Las horas extras no inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC – 2024</p> <p>Ha: Los Conceptos no Remunerativos inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC - 2024</p> <p>Ho: Los Conceptos no Remunerativos no inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de la empresa Fomenta Pesquera SAC - 2024</p>	<p>Muestra: Está constituida por 10 trabajadores que laboran en la Empresa Fomenta Pesquera SAC.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Muestra: Cuestionario</p>
--	--	--	---	--

Anexo N.º 3: Cuestionario

Con respecto al siguiente cuestionario, se está realizando una investigación del cual nos permitirá obtener información importante sobre las Remuneraciones y su influencia en los Beneficios Sociales de cada trabajador de la Empresa Fomenta Pesquera SAC. El presente cuestionario será realizado de manera anónima, el cual la información que nos brinde será utilizada con fines académicos.

Instrucciones: Marca con un aspa (x) la respuesta correspondiente según su conformidad de acuerdo a las preguntas planteadas a continuación:

Variable de estudio: “Remuneraciones”

1. ¿Está conforme con el Salario percibido por la Empresa Fomenta Pesquera SAC?
 - a) Si
 - b) No
2. ¿La empresa le otorga bonos por desempeño laboral?
 - a) Si
 - b) No
3. Considera que la labor que realiza se ajusta a su salario
 - a) Si
 - b) No
4. ¿De acuerdo a las horas establecidas, Usted cumple con las tareas encomendadas?
 - a) Si
 - b) No
5. ¿Las diversas actividades programadas en la empresa son recompensadas económicamente?
 - a) Si
 - b) No
6. Considera que la Empresa como incentivo debe pagar las “Horas Extras”
 - a) Si
 - b) No

7. Considera usted qué deberían percibir un incentivo significativo por el desempeño y compromiso con la institución
- a) Si
 - b) No
8. ¿Tiene conocimiento si cuenta con un Seguro de Vida?
- a) Si
 - b) No
9. ¿El pago del Seguro de Vida lo paga en la fecha Oportuna?
- a) Si
 - b) No
10. ¿El pago de su Salario es abonado en las fechas indicadas?
- a) Si
 - b) No
11. ¿Está conforme con la distribución de sus remuneraciones en la boleta de pago?
- a) Si
 - b) No

Variable de estudio: “Beneficios Sociales”

12. ¿El pago por vacaciones es otorgada de manera oportuna?
- a) Si
 - b) No
13. ¿La Empresa deposita la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) según la fecha límite establecida?
- a) Si
 - b) No
14. ¿Cree usted que la gratificación percibida por el Empleador es el adecuado?
- a) Si
 - b) No

15. ¿La Empresa reconoce el sobretiempo realizado?
- a) Si
 - b) No
16. ¿Tiene conocimiento si cuenta con un seguro de accidentes de trabajo (SCTR)?
- a) Si
 - b) No
17. ¿Ha recibido licencia por maternidad o paternidad?
- a) Si
 - b) No
18. ¿En algún momento ha realizado trabajos nocturnos?
- a) Si
 - b) No
19. ¿La Empresa le ha pagado por trabajo nocturno?
- a) Si
 - b) No
20. ¿Cree usted que la Empresa cuenta con un plan de préstamos (apoyo) para sus empleados?
- a) Si
 - b) No
21. ¿La Empresa realiza actividades comunitarias?
- a) Si
 - b) No
22. ¿Está satisfecho con el tiempo establecido para tomar un descanso?
- a) Si
 - b) No
23. ¿En algún momento la Empresa le ha otorgado un préstamo?
- a) Si
 - b) No

Anexo N.º 4

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: OMAR LIZARDO ZEBALLOS SISA

Fecha: 26 de octubre del 2024

Especialidad: Contador Público

Colegiado, magister en docencia universitaria

Nombre del instrumento evaluado: Lista de Cotejo para medir la Auditoría Interna en la mejora de procesos contables.

Autor del instrumento: Cristian Luis Carranza Merino

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“AUDITORIA INTERNA EN LA MEJORA DE PROCESOS CONTABLES EN LA EMPRESA DE CONSULTORÍA EZECONT INNOVA CONTRATISTAS SAC, 2024”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento		Deficiente	Regular	Bueno	Muy	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	Buena (17-18)	(19-20)
Criterios cualitativos – cuantitativos						
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19

Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial					138	38
Sumatoria Total					176	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)					0.88	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

NO REQUIERE SUGERENCIAS

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo

respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

0.88 176

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


 Mg. Omar Lizardo Zeballos Sica
 Maestro en Docencia Universitaria
 Contador Público Colegiado
 Químico Farmacéutico

DNI. 43079345

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: YESENIA MARGOT AVILA ALCALDE

Fecha: 05/09/24

Especialidad: CONTABILIDAD

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario sobre Las Remuneraciones y su influencia en los Beneficios Sociales de los trabajadores de la Empresa Fomenta Pesquera Sociedad Anónima Cerrada, Chimbote 2024.

Autor del instrumento: CHRISTIAN LUIS CARRANZA MERINO

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Remuneraciones y su influencia en los Beneficios Sociales de los trabajadores de la Empresa Fomenta Pesquera Sociedad Anónima Cerrada, Chimbote 2024”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					178	
Sumatoria Total		178 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.89 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{178} = \boxed{0.89}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto

**Mg. Administración de
Empresas y Negocios MBA**

DNI.3297496

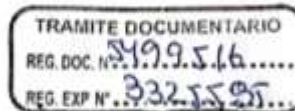
Anexo N.º 7

Solicitud a la institución donde se va a desarrollar la investigación.

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Barranca, 05 de julio del 2024

CARTA DE PRESENTACION



Señor:
Jorge Luis Ruiz Prieto
Director del Hospital Barranca Cajatambo
Presente.-



De mi especial consideración:

Yo: Christine Jannet Flores Palomo, con DNI N° 73873852, domiciliada en Urb. Gustavo Tello Velarde del distrito y provincia de Barranca, bachiller en la carrera de Administración de la Universidad San Pedro - filial Huacho, me presento y expongo:

Que actualmente me encuentro realizando mi proyecto de tesis titulado como "Calidad de Servicio y Satisfacción del usuario en el Hospital Barranca Cajatambo 2023", por lo cual solicito su autorización para poder ingresar a su representada con la finalidad de recolectar datos de los usuarios que acuden a la institución y llevar a cabo el desarrollo de mi investigación.

Conocedor de su espíritu de colaboración y apoyo, gesto que permitirá fortalecer mi formación profesional e insertar los conocimientos en el ejercicio de la práctica me despido de usted, renovándole los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Christine Jannet Flores Palomo
DNI N°73873852
Cel. 955290129

Adjunto:
Copia dni

Anexo 8

Carta de respuesta de la institución.



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL BARRANCA - CAJATAMBO Y SBS

Reg. Doc. 578734/
Reg. Exp. 3325585

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD PARA HOMBRES Y MUJERES"
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS
HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Barranca, 19 de julio del 2024

CARTA N° 269 -2024-GRL-DSGRL-DIRESA-L/UE1289/DE-UADI

Srta:

**CHRISTINE JANNET FLORES PALOMO – BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD SAN PEDRO FILIAL HUACHO.**

presente.-

ASUNTO : RESPUESTA A LO SOLICITADO.

REF. : MEMORANDO N° 0202- 2024-GRL-DSGRL-DIRESA-L/UE1289-UADI

De mi especial consideración:

Mediante el presente me dirijo a usted para hacerle llegar mi saludo, y en virtud al documento de la referencia en el cual Ud. Christine Jannet Flores Palomo, identificada con DNI. N° 73873852, domiciliada en Urb. Gustavo Tello Velarde del distrito y provincia de Barranca y bachiller en la carrera de Administración de la Universidad San Pedro – Filial Huacho, solicita autorización para desarrollar el proyecto de tesis titulado "CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN EL HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO".

Por tanto, esta Dirección previo informe de la Unidad de Capacitación, autoriza la realización de dicho trabajo.

Sin otro particular expreso a Usted, las muestras de mi especial consideración y alta estima personal.



Folios 100
JLRP/JARV/mshch
Archivo

Atentamente,



M.C Jorge Luis Nuíz Prieto
C.M.P. N° 439276
DIRECTOR EJECUTIVO

Las Remuneraciones y su influencia en los Beneficios Sociales de los trabajadores de la Empresa Fomenta Pesquera Sociedad Anónima Cerrada, Chimbote 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

29 %

INDICE DE SIMILITUD

29%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	9 %
2	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
5	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	2 %
6	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	ru.dgb.unam.mx Fuente de Internet	1 %

8

rdu.unc.edu.ar

Fuente de Internet

1 %

9	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1%
12	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
13	repositorio.uchile.cl Fuente de Internet	<1%
14	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
15	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
16	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%
17	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1%
18	llibrary.co Fuente de Internet	<1%
19	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1%
20	static2.upao.edu.pe	

Fuente de Internet

<1%

21

www.clubensayos.com

Fuente de Internet

<1%

22

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

<1%

23

actualidadlaboral.com

Fuente de Internet

<1%

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Corraza Mejino Christian LUPS		72696009	creducame@usp.edu.pe
Apellidos y Nombres		ONI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
"Las Remuneraciones y su Influencia en los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Empresa Fomento Pasquera Sociedad Anónima Cerro de Chimbote 2024"			
5. Programa Académico			
Contabilidad			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público (http://repositorio.usp.edu.pe/tesis/)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido* (http://repositorio.usp.edu.pe/tesis/tesis/)	
* En caso de restringido sustentar motivo:			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS¹

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.²




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	21	05	25

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N°029-2016-DURESU-CD, Reglamento del Registro Institucional de Trabajo de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 5.2.
- Ley N° 20090 Ley del Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto u O.S. 001-2019-PCM.
- En el autor según el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer resúmenes de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los derechos de autor y propiedad intelectual de acuerdo al artículo 82 del Decreto Ley N° 21910.
- En caso de que el autor solicite alguna restricción, únicamente se publicará los datos del autor y contenido de la obra, de acuerdo a la directiva N°001-2019-CONCYTEG-DCIC/Ministerio de Educación y el Reglamento del Repositorio Institucional Digital.
- Los Servicios Creative Commons CC0 es una especificación internacional sin fines de lucro que promueve la difusión de los recursos en un entorno de licencias flexibles y de conocimiento abierto que facilita la difusión de información, recursos educativos, datos científicos y científicos, entre otros. Datos científicos también permiten que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el artículo 11 del artículo 17 del Reglamento del Registro Institucional de Trabajo de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENVI Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación regular todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los manuscritos en sus repositorios institucionales prestando el apoyo de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente, incorporados al Repositorio Digital (RDI) a través del Repositorio Institucional.

Nota: -En caso de suscripción de ley, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444) art. 22, punto 32.2.