



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y
FINANCIERAS

TESIS

Beneficios sociales y productividad laboral en los
trabajadores de la Empresa DELCARDAVID EIRL, Distrito
de Callería, Ucayali 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

AUTORES:

Melissa Correa Vicharra (orcid.org/0009-0001-3101-3088)
Sulma Lilian Villacrez Tuesta (orcid.org/0009-0004-5295-4081)
Luis Davila Panaifo (orcid.org/0009-0001-8624-6604)

ASESOR:

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales (orcid.org/0000-0001-6465-7763)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Finanzas Públicas y Privadas

Sub línea:

Finanzas públicas y Gestión de PYMES y MYPES

UCAYALI -PERÚ

2023

JURADO EVALUADOR



.....
Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



.....
Mg. Rocio Justina Romero Amasifuen
Secretario



.....
Mg. Rolando Percy Noriega Matute
Vocal



.....
Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:03 am del día sábado 10 de febrero del 2024 a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "BENEFICIOS SOCIALES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DELCARDÁVID E.I.R.L., DISTRITO CALLERÍA, UCAYALI 2022", elaborado por los bachilleres MELISSA CORREA VICHARRA, SULMA LILIAN VILLACREZ TUESTA y LUIS DAVILA PANAIFO.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio**, **Secretario Mg. Rocio Justina Romero Amasifuen** y **Vocal Mg. Rolando Percy Noriega Matute**, designados con RESOLUCIÓN N° 012-2024-FCCyA-UPP de fecha 19 de enero del 2024; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

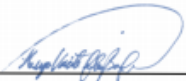
Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a los bachilleres **MELISSA CORREA VICHARRA, SULMA LILIAN VILLACREZ TUESTA** y **LUIS DAVILA PANAIFO**, para que seguidamente absolvieran las preguntas de cada jurado en su área.


Al terminar la sustentación, el Presidente indica a los bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.


Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres **MELISSA CORREA VICHARRA, SULMA LILIAN VILLACREZ TUESTA** y **LUIS DAVILA PANAIFO** fueron:

- Aprobado por Excelencia 19-20
- Aprobado por Unanimidad 17-18
- Aprobado por Mayoría 14-16
- Desaprobado por Mayoría 11-13
- Desaprobado por Unanimidad 00-10

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por mayoría con nota 15 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 12:05 pm Horas del mismo día, de lo que se da fe.


Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente


Mg. Rocio Justina Romero Amasifuen
Secretario


Mg. Rolando Percy Noriega Matute
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Melissa Correa Vicharra, Sulma Lilian Villacrez Tuesta y Luis Dávila Panaifo** estudiantes egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Pucallpa, identificados con DNI 47449246, DNI 73213353 y DNI 45853396 respectivamente, con la tesis titulada “**Beneficios sociales y productividad laboral en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022**”

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Lugar y fecha: Pucallpa, 29 de mayo del 2023


Melissa Correa Vicharra
DNI: 47449246


Sulma Lilian Villacrez Tuesta
DNI: 73213353


Luis Dávila Panaifo
DNI: 71061938

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°044-2023

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

"Beneficios sociales y productividad laboral en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022."

Facultad	:	Ciencias Contables Y Administrativas
Escuela Profesional	:	Ciencias Contables Y Financieras
Asesor(a)	:	Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Cuyo autor (es)	:	Melissa Correa Vicharra Sulma Lilian Villacrez Tuesta Luis Dávila Panaífo

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **18.3%**.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el **30%** de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 07/07/2023

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

Dedico primeramente a Dios, porque por medio de él tengo vida y salud, segundo a mis padres, quienes me apoyaron en todo momento, y me brindaron su apoyo en los momentos difíciles, ellos son el motor y motivo de mi esfuerzo.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mis padres y a todas las personas por brindándome su apoyo incondicional, al Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales por su asesoramiento, orientación, consejos, conocimientos en el proceso del desarrollo de tesis.

Agradecer a los trabajadores y el dueño de la empresa DELCARDAVID EIRL, por colaborar con nuestra investigación en el llenado de la encuesta y la toma de fotos, el cual que vital para el desarrollo de nuestra investigación.

Los autores

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre beneficios sociales y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.

La metodología utilizó como tipo descriptivo correlacional y diseño No experimental, la población estuvo conformada por 6 trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL. La muestra coincidió con los 6 trabajadores, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia.

Los resultados de la variable beneficios sociales se observa el 66.8% de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, manifestó que no es considerada la variable beneficios sociales, mientras que el 16.6% manifiesta que a veces es considerada y el 16.6% manifestó que sí, mientras que para la variable productividad laboral se observa el 66.8% de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, manifestó que no es considerada la variable productividad laboral, mientras que el 16.6% manifiesta que a veces es considerada y el 16.6% manifestó que sí.

Finalmente, la conclusión fue que existe relación significativa entre los beneficios sociales y productividad laboral de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL. Con un valor $r = 0.751$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras clave: Beneficios Sociales, Productividad Laboral, CTS

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between social benefits and labor productivity in the workers of the DELCARDAVID EIRL company, Callería district, Ucayali 2022.

The methodology used correlational descriptive type and Non-experimental design, the population consisted of 6 workers from the company DELCARDAVID EIRL. The sample coincided with the 6 workers, the sampling was non-probabilistic for convenience.

The results of the social benefits variable are observed in 66.8% of the workers of the DELCARDAVID EIRL company, stated that the social benefits variable is not considered, while 16.6% state that it is sometimes considered and 16.6% stated that it is. while for the labor productivity variable, 66.8% of the workers of the company DELCARDAVID EIRL, stated that the labor productivity variable is not considered, while 16.6% state that it is sometimes considered and 16.6% stated that it is.

Finally, the conclusion was that there is a significant relationship between social benefits and labor productivity of the workers of the company DELCARDAVID EIRL. With an r value = 0.751 estimated by the Pearson correlation coefficient.

Keywords: Social Benefits, Labor Productivity, CTS

ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTAS DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Formulación de Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.5. Delimitación del estudio	4
1.6. Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes del problema	6
2.2. Bases Teóricas	12
2.2.1. Beneficios Sociales	12
2.2.2. Productividad laboral	15
2.3. Definición de términos básicos	17
2.4. Formulación de hipótesis	18
2.4.1. Hipótesis general	18
2.4.2. Hipótesis específicas	19
2.5. Variables	19

2.5.1. Definición conceptual de la variable	19
2.5.2. Definición operacional de la variable	20
2.5.3. Operacionalización de la variable	20
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	22
3.1. Diseño de la investigación	22
3.2. Población y muestra	23
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	24
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	24
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
4.1. Presentación de resultados	26
4.2. Discusión	40
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	46
Anexo 1: Matriz de consistencia	46
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	48
Anexo 3: Confiabilidad del instrumento	50
Anexo 4: Base de datos	51
Anexo 5: Matriz de validación	52
Anexo 6: Fotografías	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Beneficios sociales	20
Tabla 2. Productividad laboral	21
Tabla 3. Validadores	24
Tabla 4. Frecuencia de la variable beneficios sociales	26
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión gratificaciones	27
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión vacaciones	28
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión cts	29
Tabla 8. Frecuencia de la variable productividad laboral	30
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión déficit de trabajo decente	31
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión condiciones de trabajo no adecuadas	32
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión baja competitividad	33
Tabla 12. Prueba S-W para la variable beneficios sociales	34
Tabla 13. Prueba S-W para la variable productividad laboral	35
Tabla 14. Correlación beneficios sociales y productividad laboral	36
Tabla 15. Correlación beneficios sociales y déficit de trabajo decente	37
Tabla 16. Correlación beneficios sociales y condiciones de trabajo	38
Tabla 17. Correlación beneficios sociales y baja competitividad	39

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia de la variable beneficios sociales	26
Figura 2. Frecuencia de la dimensión gratificaciones	27
Figura 3. Frecuencia de la dimensión vacaciones	28
Figura 4. Frecuencia de la dimensión cts	29
Figura 5. Frecuencia de la variable productividad laboral	30
Figura 6. Frecuencia de la dimensión déficit de trabajo decente	31
Figura 7. Frecuencia de la dimensión condiciones de trabajo no adecuadas	32
Figura 8. Frecuencia de la dimensión baja competitividad	33

INTRODUCCIÓN

La empresa DELCARDAVID EIRL, enfrenta problemas de cumplimiento de beneficios sociales asociados a bajos niveles de productividad laboral que genera desmotivación, falta de compromiso, poca valoración de los colaboradores, aumento de los costos por faltas injustificadas y alta rotación de personal, además de afectar la imagen y reputación de la empresa.

Esta investigación está estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En el plano internacional, según Guzmán y Olave (2004) la rentabilidad en todas las organizaciones está directamente relacionada a los beneficios e incentivos que estas ofrecen a sus colaboradores, de allí la preocupación, los cuales afectan positivamente a los empleados en la medida en que éstos actúan como unos importantes motivadores del desempeño y la satisfacción laboral, y a la vez, según García (2012) están directamente vinculados con la productividad de la empresa y la consecución de sus objetivos.

Por otro lado, el aumento de la productividad, como base para el crecimiento de los ingresos y la reducción de la pobreza, ha venido disminuyendo en el ámbito mundial, derivada de la COVID-19 podría reducir aún más la productividad laboral.

En el plano nacional, según Belapatiño, Grippa y Perea (2017) La informalidad laboral afecta negativamente el crecimiento económico, la productividad de los trabajadores y el bienestar social. Si bien la informalidad laboral se ha moderado en los últimos diez años en un contexto de mayor dinamismo económico, aún se mantiene en niveles elevados, lo que sugiere que es necesario tomar acciones para reducirla y acotar sus efectos perniciosos.

La productividad es una variable de naturaleza multidimensional: su nivel y evolución depende de aspectos macro y microeconómicos. Factores macro como la estabilidad macroeconómica y factores micro como las regulaciones empresariales son complementarios para determinar la productividad y, de esta forma, para fortalecer la posición competitiva y el crecimiento económico del país.

En el plano regional, en Ucayali la empresa DELCARDAVID EIRL, enfrenta problemas de cumplimiento de beneficios sociales asociados a bajos niveles de productividad laboral que genera desmotivación, falta de compromiso, poca valoración de los colaboradores, aumento de los costos por faltas injustificadas y alta rotación de personal, además de afectar la imagen y reputación de la empresa.

Por este motivo, es necesario ofrecer una experiencia laboral que favorezca el desempeño y permita el crecimiento personal y laboral de las personas que lo integran.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre beneficios sociales y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre beneficios sociales y déficit de trabajo decente en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022?
2. ¿Cuál es la relación entre beneficios sociales y las condiciones de trabajo no adecuadas en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022?

3. ¿Cuál es la relación entre beneficios sociales y baja competitividad en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre beneficios sociales y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre beneficios sociales y déficit de trabajo decente en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.
2. Determinar la relación entre beneficios sociales y las condiciones de trabajo no adecuadas en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.
3. Determinar la relación entre beneficios sociales y baja competitividad en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Conveniencia:

La investigación fue conveniente porque se señaló la asociación entre beneficios sociales y productividad laboral, como fue el déficit de trabajo decente, condiciones de trabajo no adecuados y baja competitividad.

1.4.2. Relevancia Social

El estudio promovió el pago de beneficios sociales y mejoró la productividad laboral de los mismos, haciéndolo más competitivo a los trabajadores, la cual logró valorar más a los colaboradores de la empresa.

1.4.3. Implicancias Prácticas

Otorgó beneficios sociales a todos los trabajadores actuales y posteriores, evidenció la mejora de la productividad, en beneficio de los trabajadores y de la empresa, pues mejoró la rentabilidad de la empresa.

1.4.4. Justificación metodológica

Se utilizó el método deductivo, que parte de lo general a lo particular. En el caso de la investigación, se utilizó los principios teóricos de beneficio social y productividad laboral y sus factores aplicados a la empresa DELCARDAVID EIRL de la ciudad de Pucallpa.

1.5. Delimitación del estudio

Delimitación Espacial

Estuvo limitada por los trabajadores y propietarios de la empresa DELCARDAVID EIRL de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de coronel Portillo, departamento de Ucayali.

Delimitación Social

Los interesados del desarrollo de la tesis:

- Melissa Correa Vicharra
- Liz Gianina Ruiz Villacorta
- Luis Dávila Panaifo
- Todos los participantes en la elaboración del proyecto.
- Trabajadores que laboran en la empresa DELCARDAVID.
- Todas las personas que se beneficiaron interna y externamente con la investigación.

Delimitación Temporal

La delimitación temporal fue desde el 01 de setiembre al 31 de diciembre del 2022.

Delimitación Conceptual

Los conceptos mencionados fueron:

- Beneficios sociales y sus dimensiones
- Productividad laboral y sus dimensiones

1.6. Viabilidad del estudio

1. Métodos de la investigación, el proyecto se basó en un diseño de investigación: no experimental.

2. Materiales de la investigación, se contó con materiales de escritorio y el uso de laptop, impresora multifuncional y acceso a internet.

3. Recurso teórico, el tema de investigación principal contó con acceso de información primaria de la empresa DELCARDAVID EIRL de la ciudad de Pucallpa.

4. Recurso humano, Se contó con la participación de todos los tesisistas.

5. Recurso ético, con la ejecución de la investigación se respetó la autoría de cada investigación y se respetó el anonimato de los intervinientes.

6. Recurso temporal, el presente trabajo de investigación se realizó en un corto plazo aproximadamente de 4 meses dentro del año 2022.

7. Recurso financiero, el estudio de investigación se realizó con recursos propios de los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Internacionales

Barragán et al. (2019) en su tesis titulada *Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS*, esta investigación tiene como objetivo analizar la influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida laboral. Al estudiar la influencia de los beneficios laborales de los trabajadores en las diferentes posiciones jerárquicas de la compañía GLOBAL JOB S.A.S y el estado actual de sus beneficios y políticas de la organización en cuanto al área de gestión humana y la afectación a los empleados en su calidad de vida laboral; por ende, este estudio se realiza con una metodología cualitativa de corte histórico – hermenéutico bajo la técnica de análisis de contenido, se determinan tres categorías beneficios labores, calidad de vida laboral y el área de gestión humana. Para obtener los resultados de esta investigación se realizaron entrevistas semiestructuradas a tres empleados activos de la organización, escogidos aleatoriamente de cada nivel de jerarquía, concluyendo que las categorías beneficios laborales, políticas y procedimientos de gestión humana influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores y son factores que generan una afectación en los niveles de rotación y satisfacción laboral en la organización tal como lo plantea García

(2008), adicionalmente, teniendo en cuenta la situación actual laboral en Colombia y la normativa que rige las políticas y procedimientos que se deben encontrar presentes en el área de Gestión Humana, se logró identificar dentro de la categoría beneficios laborales que la compañía ofrece un plan de beneficios limitado impactando directamente en la calidad de vida de estos, al tener en cuenta la categoría de gestión humana se evidencia la necesidad de fortalecer los procesos y procedimientos existentes en el área con la finalidad de generar mayor satisfacción laboral y reducir la rotación de la compañía.

Jerez (2022) en su tesis titulada *Las condiciones y garantías laborales del chofer profesional de transporte público interprovincial*, la presente investigación tiene la intención de analizar si la normativa actual referente al trabajo garantiza de forma efectiva el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador del sector transporte público interprovincial y además del nivel de conocimiento de sus derechos a este sector, a través de una investigación bibliográfica documental y de campo aplicando el método cualitativo y cuantitativo para la obtención de resultados, mediante el instrumento de encuesta aplicado a 80 trabajadores del sector transporte público interprovincial entre ellos choferes profesionales, y auxiliares de servicio encontrándose principalmente en el terminal terrestre de la ciudad de Ambato norte y sur, además de la aplicación de encuestas dirigidas a la autoridad de trabajo, socios de cooperativas de transporte, dando como resultado que no se garantiza el cumplimiento de derechos laborales a pesar de la existencia de normativa y el acuerdo ministerial que avala derechos, la falta de conocimiento de los derechos laborales, y la ineficacia de controles por parte de la autoridad de trabajo.

Alarcón y Ramos (2020) en su tesis titulada *La motivación laboral de los empleados de la empresa IMAPAR Panamá, ciudad de Panamá*, esta investigación se ha realizado con el propósito de analizar la motivación laboral en los empleados de la empresa IMAPAR PANAMA. En el aspecto metodológico se ha enmarcado de esta manera, tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo descriptiva con un diseño de campo transaccional; la población es de 8 colaboradores, estratificada en gerente, secretario, jefe de producción,

costuderos, instaladores y vendedor se le realizó una encuesta anónima de instrumento de cuestionario de manera virtual con preguntas cerradas y simples, respetando las identidades de los colaboradores donde la muestra es un censo poblacional debido que la población es pequeña se analizó al total de la empresa. El resultado evidencia que dicha compañía mantiene un gran equipo de administración y recursos humanos que ha mantenido a sus empleados contentos durante 25 años y que es comprensible que en cada persona surjan diferentes necesidades y el hecho de contar con una empresa que se interese en sus empleados hace sentir feliz y valorado al empleado y los aspectos críticos identificados como factores causante de esta situación es el salario ya que lo colaboradores en su totalidad concuerdan que su salario está por debajo del salario mínimo.

Nacionales

Quispe (2021) en su tesis titulada *Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del policlínico Chiclayo oeste red asistencial Lambayeque – ESSALUD 2020*, La presente investigación abordó el tema de como los beneficios sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Policlínico Chiclayo Oeste de Salud — Seguro Social EsSalud, repercuten en el bienestar social y personal de los trabajadores, según los regímenes laborales de contrato, no todos los trabajadores acceden a todos los beneficios sociales que brindan las diferentes instituciones y como estas prestaciones otorgadas repercuten en los niveles de relación con la satisfacción laboral de los trabajadores. Se analiza, en forma descriptiva y correlacional a una población de 53 trabajadores con la finalidad de describir la relación de los beneficios sociales y la satisfacción laboral. Los resultados muestran que no necesariamente los beneficios sociales otorgados por las instituciones brindan la satisfacción laboral de los trabajadores, mucho más teniendo en cuenta que existen diferentes modalidades de contrato los mismo que repercuten en diferencias para el otorgamiento de dichos beneficios sociales. En conclusión, el nivel de relación ente los beneficios sociales y la satisfacción laboral no necesariamente repercuten en el bienestar del trabajador ni contribuye a mejorar su desempeño laboral, sin embargo, de existir una mejor distribución

de los beneficios sociales sea el régimen laboral podría contribuir a que el nivel de relación entre los beneficios sociales y satisfacción laboral repercute en el bienestar del trabajador y un mejor desempeño laboral.

Rojas (2021) en su tesis titulada *Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral en el sector comercial de Arequipa, 2020*, se planteó como objetivo general, determinar la influencia de la evasión de beneficios sociales en la satisfacción laboral en el sector comercial de Arequipa, 2020, para ello se desarrolló la investigación bajo la metodología de tipo no experimental, puesto que no se manipularon las variables deliberadamente, haciendo uso del nivel investigativo descriptivo y correlacional, dado que en un primer instante se describieron las variables por separado y posteriormente mediante estadísticos de prueba se llegó a determinar su grado de correlación, contando con una población de 63120 empresas pertenecientes al sector comercial de la ciudad de Arequipa durante el año 2020, la muestra se determinó utilizando la fórmula para hallar una muestra aleatoria, resultando un total de 382 empresas, para medir las variables de investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario que de 21 ítems, construido a partir de los indicadores que presentan cada una de las variables, con el objetivo de analizar los datos recolectados se procesará la información en el Programa Excel, para posteriormente volcarla en el programa estadístico SPSS versión 25, de esta manera se generaron tanto las tablas como los gráficos que facilitaron su explicación e interpretación. Los resultados previamente analizados e interpretados permitieron concluir que, efectivamente la evasión de los beneficios sociales influye de manera negativa y significativa en la satisfacción laboral, mostrando un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.785 o 78.5%, y un nivel de significancia bilateral igual a 0.000, en otras palabras, si las empresas del sector comercial de Arequipa centran sus esfuerzos en reducir la evasión de los beneficios sociales, existirá una mayor satisfacción laboral por parte de sus trabajadores.

Ugaz (2019) en su tesis titulada *Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019*, La presente investigación tiene como objetivo determinar

la incidencia de las Remuneraciones y su incidencia en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos estudio radica en mostrar la importancia año 2019. La importancia del presente de conocer las leyes laborales y tributarias, para distinguir la clasificación de los conceptos remunerativos y no remunerativos, ya que estos conceptos inciden en el cálculo de los Beneficios Sociales, ya que muchas veces al no conocer sobre estos conceptos traen conflictos entre el trabajador y el empleador, y asimismo con las entidades fiscalizadoras. En este tipo de investigación es aplicada, con diseño no experimental y de nivel explicativo, se utilizó un instrumento para la recolección de datos siendo la muestra conformada por 30 personas que laboran en las áreas de contabilidad, finanzas y administración. El instrumento fue validado por expertos en el tema, para la medición de la confiabilidad se aplicó la prueba de dos mitades y la comprobación de las hipótesis se realizó bajo la prueba de Chi Cuadrado utilizando el programa estadístico SPSS. En esta investigación se llegó a la conclusión de que las Remuneraciones inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales, teniendo en cuenta que la Significación asintótica fue menor a 0.05 y el chi cuadrado de Pearson es mayor a chi tabla.

Regionales

Roca y Pezo (2021) en su tesis titulada *Beneficios Sociales y Costos Laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021*, el objetivo fue determinar la relación entre beneficios sociales y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021. El diseño de investigación fue no experimental, el tipo de investigación fue descriptivo y correlacional, donde se estableció el grado de asociación entre las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral. La técnica fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario. Se obtuvo como resultados, que los propietarios de negocio de veterinaria de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la variable beneficios sociales, mientras que el 17.6% manifiesta que a veces es considerada y el 4.9% manifestó que siempre. Del mismo modo, el 80.4% manifestó que nunca es considerada la variable costos laborales, mientras que

el 17.6% manifiesta que a veces es considerada y el 2% manifestó que siempre. Los beneficios sociales se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021, con un valor $r = 0.935$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Se concluye que los beneficios sociales se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

Reyes (2022) en su tesis titulada *Formalización laboral y beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022*, el objetivo general fue determinar cuál es la relación de la formalización laboral y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. El tipo de investigación fue correlacional, enfoque cuantitativo, el método de investigación fue de deductivo, El diseño del estudio fue No experimental, se consideró una población conformada por 42 propietarios de las tiendas de la Galería Polvos Azules, el muestreo fue por conveniencia, en nuestro caso la muestra coincide con nuestra población. Se tuvo los siguientes resultados, En la Tabla 4, el 70.2% de los propietarios de las tiendas de la galería Polvos Azules, manifestó que nunca es considerada la variable formalización laboral, mientras que el 29.8% manifiesta que algunas veces es considerada y el 0.0% manifestó que siempre. En la Tabla 8, el 73.6% de los propietarios de las tiendas de la galería Polvos Azules, manifestó que nunca es considerada la variable beneficios sociales, mientras que el 26.4% manifiesta que algunas veces es considerada y el 0.0% manifestó que siempre. Se concluye que se acepta la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. La formalización laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0.825$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman.

Aliaga, Arévalo y Legua (2020) en su tesis titulada *Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018*, la investigación tuvo como objetivo general: Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018. La metodología aplicada fue cuantitativo-descriptivo, no experimental-

transversal-retrospectiva, se aplicó un cuestionario de 12 preguntas a una población-muestra intencionada de 41 micro negocios, los resultados fueron: el 63.4% constituyó su micro negocio entre los años 2003-2018, es decir son micro empresarios sumamente jóvenes y el 75.6% tienen en promedio 5 colaboradores trabajando en su micro negocios. Asimismo los resultados, nos indican que el 75.6% registró a su empresa como micro o pequeña empresa, el 51.2% constituyó su empresa como persona jurídica, el 65.9% no conoce la reducción del 70% en trámites de registro de sus colaboradores, el 63.4% conoce que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio-CTS, el 68.3% conoce que existe beneficio en las gratificaciones, el 70.8% conoce el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores, el 70.7% conoce que existe beneficio en la asignación familiar para sus micro negocios, el 60.9% conoce los beneficios que otorga el Sistema Integrado de Salud-SIS, el 58.6% no conoce el límite de trabajadores para formar parte de los micro negocios, mientras que el 78.1% no conoce el beneficio de la amnistía laboral.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable: Beneficios sociales

Definición

Según Saco (2001) es un derecho laboral, pero no todo derecho laboral es un beneficio social. Partir de esta premisa inicial es fundamental para poder determinar los alcances del término "beneficios sociales": el cual ha sido utilizado en forma poco ordenada no sólo por los operadores del Derecho sino por nuestra propia legislación, ya sea laboral, tributaria o incluso concursal.

Así tenemos, por ejemplo, que la remuneración que percibe un trabajador por la prestación de sus servicios es un derecho laboral, pero no un beneficio social.

Cuando un trabajador o ex trabajador inicia un proceso judicial reclamando el pago de remuneraciones insolutas no podemos afirmar que

haya entablado un reclamo de beneficios sociales.

Lo mismo sucede con las sumas de dinero entregadas al trabajador como condición de trabajo para la prestación de sus servicios. Los viáticos, gastos de representación, movilidad, etc., constituyen ingresos económicos que percibe el trabajador y de los cuales debe dar cuenta al empleador, pero de ninguna manera podemos calificarlos como beneficios sociales, aun así, su otorgamiento haya sido expresamente pactado vía convenio colectivo.

Toyama (2015) Indicó:

Los Beneficios Sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente, con prescindencia de su origen (legal, heterónimo o convencional), de su monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio, de la relación de género-especie, de la obligatoriedad o voluntariedad, lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal. En consecuencia, “los Beneficios Sociales se deben apreciar con independencia de la fuente de origen, la cuantía, la duración, los trabajadores comprendidos” (p.126).

Aspectos Doctrinarios

Toyama (2001) coincide con nosotros cuando señala que los beneficios sociales constituyen un concepto de uso coloquial pero que, jurídicamente, importa una tarea nada conciliadora de determinación de uniformidad en el criterio interpretativo.

A continuación, Toyama expone cinco criterios:

a) Criterio restrictivo:

Se amparó en la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales (Decreto legislativo N° 688 de 1991). Según este dispositivo, solo fueron Beneficios Sociales los siguientes:

- El seguro de vida.

- La bonificación por tiempo de servicios
- La compensación por tiempo de servicios

Para este criterio estuvo excluidas la participación anual de utilidades y demás Beneficios Sociales.

b) Criterio amplio:

Los Beneficios Sociales estuvieron integrados por todo complemento y suplemento percibido por el trabajador, además de la remuneración principal. Ejemplo las vacaciones, gratificaciones y otros constituyen Beneficios Sociales, además de la remuneración principal.

c) Criterio diferenciador:

Este criterio estuvo expresado en el Artículo 24° de la Constitución del Estado, que diferencia los Beneficios Sociales y las remuneraciones señalando que ambos tienen carácter prioritario en su pago. Este criterio no tomó en cuenta que hay Beneficios Sociales que no son remuneraciones, por ejemplo: la compensación por tiempo de servicios (CTS), como puede verse del artículo 1° del D.S. N° 001-97-TR, y otros que, si lo son, como la bonificación por tiempo de servicios, según se lee en el Decreto Legislativo N° 688.

d) Criterio excluyente:

Este criterio se encontró especificado en el Artículo 1° del D.S. N° 001-97-TR (texto único ordenado de la CTS), al establecer que la CTS es un beneficio social de previsión de las contingencias del cese, con lo que se estaría afirmando que este es el único beneficio social. No obstante, debió tenerse en cuenta que el Decreto Legislativo N° 688, reconoce también como Beneficios Sociales al seguro de vida y la bonificación por tiempo de servicios.

e) Criterio legal:

Considera que los Beneficios Sociales son aquellos que tienen origen legal o heterónomo. Este criterio tiene como limitación que excluye a los Beneficios Sociales provenientes del convenio, costumbre, acto unilateral

del empleador o contrato de trabajo.

Dimensiones de beneficios sociales

1. Gratificaciones

Según la Ley N° 27735: Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada, la gratificación, que está concebida como un beneficio social, tiene como fin primordial o básico otorgar un aditivo remunerativo o ingreso adicional al trabajador para las festividades de fiestas patrias y navidad

Sus indicadores: Truncas y legales

2. Vacaciones

Según el Decreto Legislativo N° 713 precisa que “el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios”. En consecuencia, después de cada año continuo de servicios, y siempre que el trabajador cumpla con determinados requisitos previstos en la ley, se genera el derecho al descanso vacacional remunerado dentro del siguiente año calendario.

Sus indicadores: Gozadas y no gozadas

3. CTS

Es un beneficio social de previsión de las posibles contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia. (Artículo 1° del D.S. N° 001-97-TR)

Sus indicadores: Depósito bancario y efectivo

2.2.2. Variable: Productividad laboral

Definición

Según Smith (1776) conceptualiza analizando las causas y repercusiones de la división del trabajo, las características de los trabajadores y el desarrollo tecnológico y la innovación. Señala que la división del trabajo es la causa más importante del progreso en las

facultades productivas del trabajo, de manera que la aptitud, la destreza y la sensatez con que este se realiza, es una consecuencia de la división del trabajo.

Belcher (1991) nos da un concepto más simple señalando que se trata de la relación entre lo que produce una organización y los recursos requeridos para tal producción.

Velásquez, Núñez y Rodríguez (2010) mencionan para mejorar la productividad se deben promover los valores organizacionales, ya que estos son la clave para que el desempeño de los empleados pueda darse de una manera organizada y transparente, le tengan amor a lo que hacen y se desenvuelvan de manera correcta tanto colectiva como individualmente sintiéndose a gusto en el lugar en donde están.

Koontz y Weihrich (2004) desarrollan que la productividad es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Productividad la definen como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Al respecto, Robbins y Judge (2013) consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una compañía de negocios es eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr esas metas de manera eficiente.

Dimensiones de la productividad laboral

1. Déficit de trabajo

Según la OIT (2020) El déficit se traduce en una oferta de empleo insuficiente, una protección social inadecuada, la denegación de los derechos en el trabajo y deficiencias en el diálogo social.

Sus indicadores: Planilla y Acceso ESSALUD

2. Condiciones de trabajo no adecuadas

Según la OIT (2020) las malas condiciones laborales que comprometan su salud y seguridad podrían, en última instancia, llevarlo a tener el derecho a negarse a trabajar hasta que su empleador corrija la situación o hasta que el mismo investigue y determine que no exista ninguna violación de seguridad.

Sus indicadores: Equipo de protección personal y normas de seguridad

3. Baja competitividad

Según la OIT (2020) Frecuentemente se usa la expresión pérdida de competitividad para describir una situación de aumento de los costes de producción, ya que eso afectará negativamente al precio o al margen de beneficio, sin aportar mejoras a la calidad del producto.

Sus indicadores: Costos y Calidad

2.3. Definiciones de términos básicos

Condición de Actividad. Según OIT (2020) es la situación que distingue a la Población en Económicamente Activa (PEA) de la Población Económicamente Inactiva (PEI), según las personas hayan desempeñado o no una actividad económica, en el periodo de referencia.

Contrato Laboral Escrito. Según OIT (2020) pacto o convenio que se realiza, por escrito, entre el trabajador y la unidad económica para la que trabaja, en el cual se establecen los derechos y obligaciones que rigen su relación laboral.

Duración de la Jornada de Trabajo. Según OIT (2020) Número de horas normales y extraordinarias laboradas por los ocupados que desempeñaron su actividad durante el periodo de referencia.

Empleo. Según OIT (2020) Circunstancia que otorga a una persona la condición de ocupado, en virtud de una relación laboral que mantiene con una instancia superior, sea ésta una persona o un cuerpo colegiado, lo que le permite ocupar una plaza o puesto de trabajo. Las personas con empleo constituyen un caso específico de personas que realizan una ocupación.

Nivel de Ingresos. Según OIT (2020) Medición de la percepción monetaria mensual de los ocupados en relación con el salario mínimo.

Remuneraciones. Según OIT (2020) Sueldos, salarios y prestaciones en dinero, pagados a los trabajadores que dependen de un empleador.

Trabajador: Según OIT (2020) es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado

Vínculo Laboral o Relación Laboral. Según OIT (2020) Relación existente entre el trabajador y la unidad económica, determinada por la continuidad en la percepción de ingresos y/o la garantía del retorno asegurado al trabajo.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Los beneficios sociales se relacionan significativamente con la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Los beneficios sociales se relacionan significativamente con el déficit de trabajo decente en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.
2. Los beneficios sociales se relacionan significativamente con las condiciones de trabajo no adecuadas en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.
3. Los beneficios sociales se relacionan significativamente con la baja competitividad en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Beneficios sociales

Según Toyama (2001) los beneficios sociales se deben apreciar con independencia de la fuente u origen, la cuantía, la duración, los trabajadores comprendidos, y siempre que tengan un contenido patrimonial claro, en dinero o en especie.

Productividad laboral

Según IPE (2017) La productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos.

2.5.2. Definición operacional de las variables

Beneficios sociales

Se elaboró el instrumento denominado: “Encuesta Beneficios sociales”. Para la variable Beneficios sociales, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

Productividad laboral

Se elaboró el instrumento denominado: “Encuesta Productividad laboral”. Para la variable Productividad laboral, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1 = No, 2 = A veces, 3 = Si.

2.5.3. Operacionalización de la variable

a. Variable 1: Beneficios sociales

Tabla 1

Beneficios sociales

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Gratificaciones	Truncas	01.- ¿Conoce que son las gratificaciones truncas?	(1) No (2) A veces (3) Si
		02.- ¿Los trabajadores perciben gratificaciones truncas cuando dejan de trabajar?	
	Legales	03.- ¿Conoce que son las gratificaciones legales?	
		04.- ¿Los trabajadores perciben gratificaciones legales en julio y diciembre?	
Vacaciones	Gozadas	05.- ¿Considera que las vacaciones gozadas es un derecho de todos los trabajadores?	
		06.- ¿Las vacaciones gozadas son otorgadas cuando el trabajador cumple un año de trabajo?	
	No gozadas	07.- ¿Las vacaciones no gozadas tienen que ser pagadas por el empleador?	
		08.- ¿Las vacaciones no gozadas se produce cuando el empleador no otorga el uso físico?	
CTS	Depósito bancario	09.- ¿Usted conoce que es la CTS?	
		10.- ¿La CTS solo se cancela con depósito bancario?	
	Efectivo	11.- ¿Usted recibe su CTS en efectivo?	
		12.- ¿Considera que el pago de CTS en efectivo es ilegal?	

b. Variable 2: Productividad laboral

Tabla 2
Productividad laboral

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Déficit de trabajo decente	Planilla	01.- ¿Usted se encuentra registrado en planilla?	(1) No (2) A veces (3) Si
		02.- ¿Considera que estar registrado en planilla, es necesaria para recibir beneficios sociales?	
	ESSALUD	03.- ¿Usted tiene acceso a ESSALUD?	
		04.- ¿Considera que el acceso a ESSALUD define al trabajo decente?	
Condiciones de trabajo no adecuadas	Interna	05.- ¿Considera que hay condiciones internas en la empresa que permite desarrollar su trabajo?	
		06.- ¿La empresa otorga incentivos como condiciones internas favorables para el trabajador?	
	Externa	07.- ¿Considera a la pandemia como condición externa desfavorable para el trabajador?	
		08.- ¿Considera que la empresa se preocupa por aminorar el impacto de situaciones externas que sean desfavorables al trabajador?	
Baja competitividad	Costos	09.- ¿Considera que los costos de la empresa son elevados?	
		10.- ¿Considera que la baja competitividad genera mayores costos?	
	Calidad	11.- ¿Considera que no se está aportando calidad de los servicios en el negocio?	
		12.- ¿Considera que la baja competitividad no aporta mejoras a la calidad del servicio?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue correlacional, según Cepeda y Cepeda (2015) midió el grado de asociación entre variables. El enfoque fue cuantitativo, según Cepeda y Cepeda (2015) fue referido a la medida de las variables sujetas a estudio.

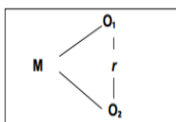
Métodos de investigación

Deductivo, según Hernández et al. (2014) este método partió de conceptos generales y terminó en la aplicación particular, como consecuencia, se estableció criterios para analizar resultados de las variables de estudio.

Diseño de investigación

El diseño del estudio fue No experimental, para Hernández et al. (2014) es cuando no se manipulan las variables.

Diagrama:



Donde:

M=d de trabajadores

O1=Observación de la gestión contable.

O2=Observación de la información financiera

r =Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

Población

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Para la tesis se consideró una población conformada por 6 trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL.

Muestra

El muestreo fue por conveniencia, según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) se trata de un muestreo no probabilístico donde los elementos son seleccionados dada la conveniencia del investigador. En nuestro caso la muestra coincidió con nuestra población, por contar con un número pequeño de elementos (6 trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL).

Productos/sexo	Hombre	Mujer	Total
Gerente	1	0	1
Empleados	3	2	5
Total	4	2	6

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014) es el método que busca extraer la opinión que tiene una parte de la población sobre el tema de investigación.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, según Hernández et al. (2014) se define como el conjunto de preguntas formuladas por escrito a la muestra para saber su punto de vista sobre las variables de estudio.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de "Fichas de validación", por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3
Validadores

N°	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Rolando Percy Noriega Matute	44447086	Magister
3	Adrián Marcelo Sifuentes Rosales	44795562	Magister

Confiabilidad

Se utilizó el índice "Alfa de Cronbach", para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 6 trabajadores. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: "Beneficios laborales" de $\alpha=0.710$ (altamente confiable) y para el instrumento "Productividad laboral" de $\alpha=0.712$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

La técnica que se utilizó fue la estadística, las respuestas obtenidas se codificaron con Likert, la data se vació a una matriz de datos en Excel y se preparó para su análisis.

Para el análisis, se utilizó el software SPSS V.25. Primero, se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, posteriormente se analizó la muestra, si su distribución es normal, de acuerdo a estos resultados se empleó un estadístico de correlación paramétrico o no paramétrico, para establecer el grado de asociación entre las variables y la prueba de hipótesis. Finalmente, se elaboró la discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Variable 1: Beneficios Sociales

Tabla 4
Frecuencia de la variable Beneficios Sociales

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	4	66.8%
A veces	1	16.6%
Si	1	16.6%
Total	6	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

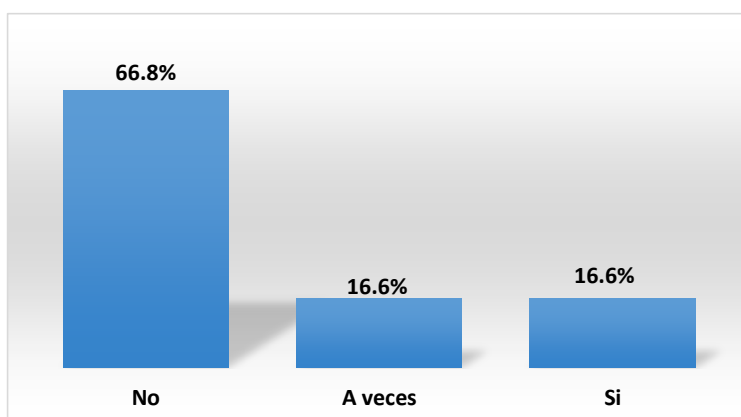


Figura 1. Frecuencia de la variable Beneficios Sociales

Fuente: Tabla 4

Interpretación: De la tabla 4 y figura 1, se observa el 66.8% de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, manifestó que no es considerada la variable beneficios sociales, mientras que el 16.6% manifiesta que a veces es considerada y el 16.6% manifestó que sí.

Tabla 5
Frecuencia de la dimensión gratificaciones

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	3	50.2%
A veces	2	33.2%
Si	1	16.6%
Total	6	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V22

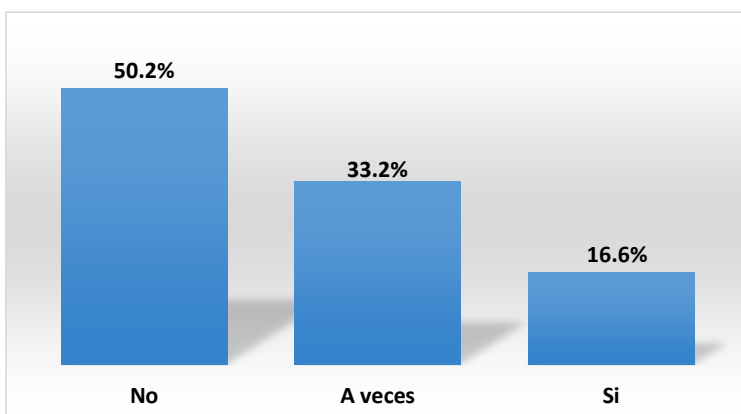


Figura 2. Frecuencia de la dimensión gratificaciones

Fuente: Tabla 5

Interpretación: De la tabla 5 y figura 2, se observa el 50.2% de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, manifestó que no es considerada la dimensión gratificaciones, mientras que el 33.2% manifiesta que a veces es considerada y el 16.6% manifestó que sí.

Tabla 6
Frecuencia de la dimensión vacaciones

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	4	66.8%
A veces	1	16.6%
Si	1	16.6%
Total	6	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

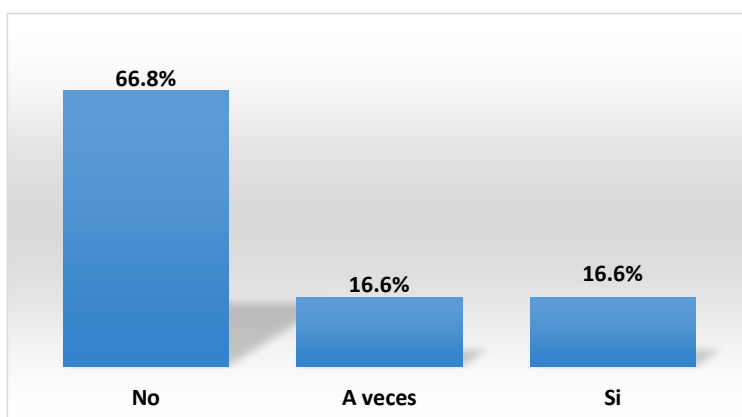


Figura 3. Frecuencia de la dimensión vacaciones
Fuente: Tabla 6

Interpretación: De la tabla 6 y figura 3, se observa el 66.8% de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, manifestó que no es considerada la dimensión vacaciones, mientras que el 16.6% manifiesta que a veces es considerada y el 16.6% manifestó que sí.

Tabla 7
Frecuencia de la dimensión CTS

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	4	66.8%
A veces	1	16.6%
Si	1	16.6%
Total	6	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

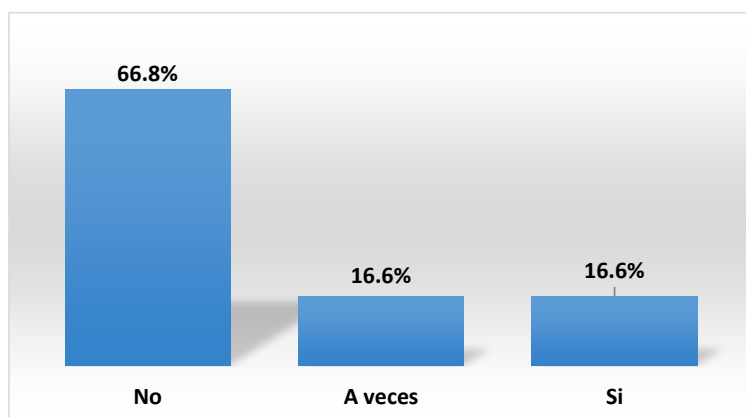


Figura 4. Frecuencia de la dimensión CTS

Fuente: Tabla 7

Interpretación: De la tabla 7 y figura 4, se observa el 66.8% de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, manifestó que no es considerada la dimensión CTS, mientras que el 16.6% manifiesta que a veces es considerada y el 16.6% manifestó que sí.

Variable 2: Productividad Laboral

Tabla 8
Frecuencia de la variable productividad laboral

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	4	66.8%
A veces	1	16.6%
Si	1	16.6%
Total	6	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

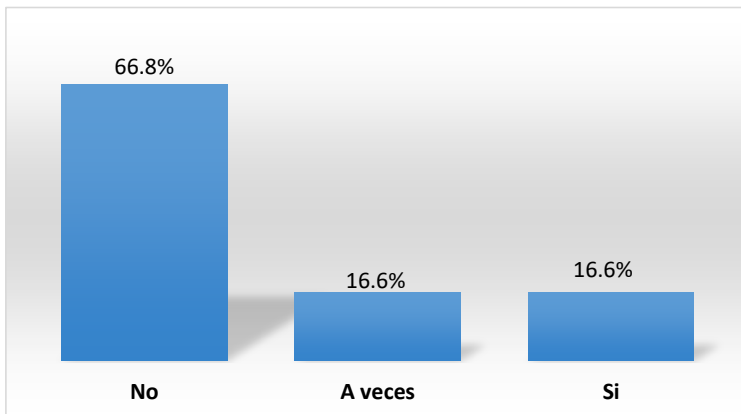


Figura 5. Frecuencia de la variable productividad laboral
Fuente: Tabla 8

Interpretación: De la tabla 8 y figura 5, se observa el 66.8% de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, manifestó que no es considerada la variable productividad laboral, mientras que el 16.6% manifiesta que a veces es considerada y el 16.6% manifestó que sí.

Tabla 9
Frecuencia de la dimensión déficit de trabajo decente

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	4	66.8%
A veces	1	16.6%
Si	1	16.6%
Total	6	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

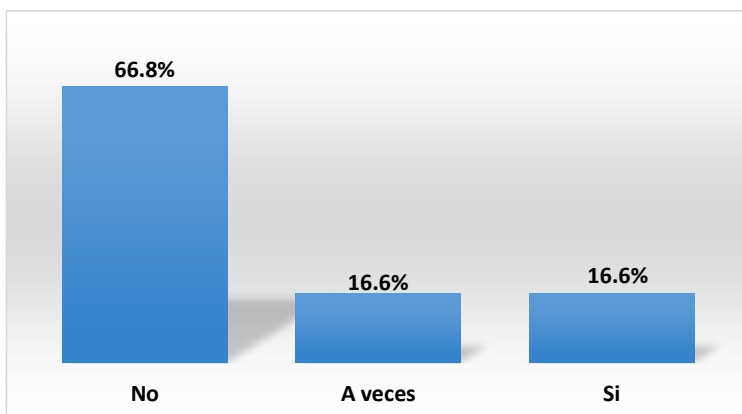


Figura 6. Frecuencia de la dimensión déficit de trabajo decente
Fuente: Tabla 9

Interpretación: De la tabla 9 y figura 6, se observa el 66.8% de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, manifestó que no es considerada la dimensión déficit de trabajo decente, mientras que el 16.6% manifiesta que a veces es considerada y el 16.6% manifestó que sí.

Tabla 10
Frecuencia de la dimensión condiciones de trabajo no adecuadas

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	3	50.2%
A veces	2	33.2%
Si	1	16.6%
Total	6	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

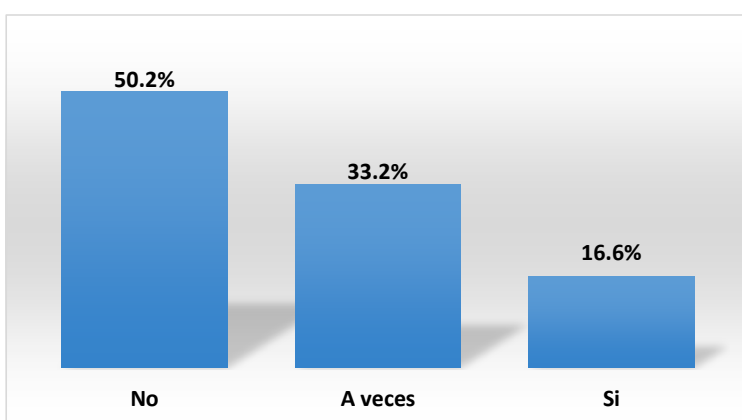


Figura 7. Frecuencia de la dimensión condiciones de trabajo no adecuadas

Fuente: Tabla 10

Interpretación: De la tabla 10 y figura 7, se observa el 50.2% de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, manifestó que no es considerada la dimensión condiciones de trabajo no adecuadas, mientras que el 33.2% manifiesta que a veces es considerada y el 16.6% manifestó que sí.

Tabla 11
Frecuencia de la dimensión baja competitividad

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	1	16.6%
A veces	2	33.2%
Si	3	50.2%
Total	6	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

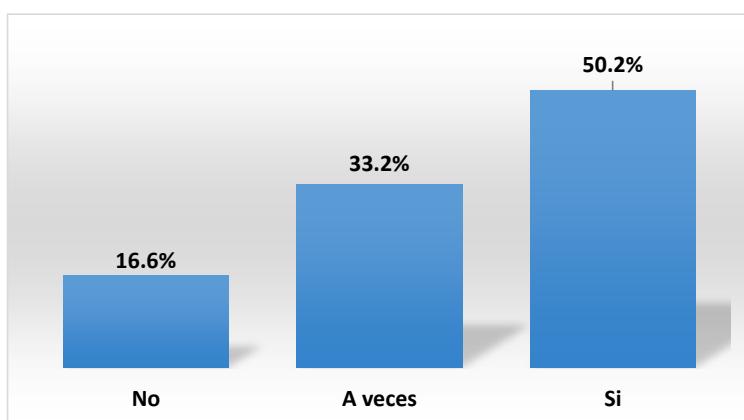


Figura 8. Frecuencia de la dimensión baja competitividad
Fuente: Tabla 11

Interpretación: De la tabla 11 y figura 8, se observa el 16.6% de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, manifestó que no es considerada la dimensión baja competitividad, mientras que el 33.2% manifiesta que a veces es considerada y el 50.2% manifestó que sí.

4.1.1. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 12

Prueba Shapiro - Wilk para la variable Beneficios Sociales y sus Dimensiones

		Beneficios Sociales	Gratificaciones	Vacaciones	CTS
N		6	6	6	6
Parámetros normales ^{a,b}	Media	36,15	14,22	15,48	17,16
	Desv. Desviación	3,874	2,547	1,483	2,321
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,126	,254	,169	,236
	Positivo	,168	,211	,153	,171
	Negativo	-,267	-,330	-,134	-,196
Estadístico de prueba		-,124	-,321	-,192	-,249
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación: En la tabla 12, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable Beneficios Sociales y sus dimensiones: Gratificaciones, Vacaciones y CTS. Por tratarse de una muestra de 6 elementos, se consideró la prueba Shapiro - Wilk. Se concluye que la distribución muestral es Normal, porque Sig. = 0.000 < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 13

Prueba de Shapiro – Wilk para la variable productividad laboral y sus Dimensiones

		Productividad laboral	Déficit de trabajo decente	Condiciones de trabajo no adecuadas	Baja competitividad
N		6	6	6	6
Parámetros normales ^{a,b}	Media	51,78	11,56	12,30	16,32
	Desv. Desviación	3,931	2,196	1,426	2,124
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,159	,132	,119	,214
	Positivo	,178	,151	,135	,214
	Negativo	-,161	-,152	-,178	-,136
Estadístico de prueba		,107	,179	,186	,141
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación: En la tabla 13, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable productividad laboral y sus dimensiones: Déficit de trabajo decente, condiciones de trabajo no adecuadas y baja competitividad. Por tratarse de una muestra de 6 elementos, se consideró la prueba Shapiro - Wilk. Se concluye que la distribución muestral es Normal, porque Sig. = 0.000 < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

A continuación, se realiza la correlación y confrontación de las hipótesis. Los beneficios sociales se relacionan significativamente con la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.

En lo referente a las hipótesis estadísticas:

Ha: Los beneficios sociales se relacionan significativamente con la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.

H₀: Los beneficios sociales no se relacionan significativamente con la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.

Tabla 14
Correlación entre beneficios sociales y productividad laboral

Correlaciones			
		Beneficios Sociales	Productividad Laboral
Beneficios Sociales	Correlación de Pearson	1	,751*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	6	6
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,751*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	6	6

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

Interpretación: En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación significativa entre los beneficios sociales y productividad laboral de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL. Con un valor $r = 0.751$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 1: Los beneficios sociales se relacionan significativamente con el déficit de trabajo decente en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.

Tabla 15
Correlación entre beneficios sociales y déficit de trabajo decente

Correlaciones			
		Beneficios Sociales	Déficit de trabajo decente
Beneficios Sociales	Correlación de Pearson	1	,671
	Sig. (bilateral)		,000
	N	6	6
Déficit de trabajo decente	Correlación de Pearson	,671	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	6	6

Interpretación: En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación significativa entre beneficios sociales y déficit de trabajo decente de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL. Con un valor $r = 0.671$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 2: Los beneficios sociales se relacionan significativamente con las condiciones de trabajo no adecuadas en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.

Tabla 16
Correlación entre beneficios sociales y condiciones de trabajo

Correlaciones			
		Beneficios Sociales	Condiciones de trabajo
Beneficios Sociales	Correlación de Pearson	1	,657
	Sig. (bilateral)		,000
	N	6	6
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	,657	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	6	6

Interpretación: En la Tabla 16, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación significativa entre beneficios sociales y condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL. Con un valor $r = 0.657$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 3: Los beneficios sociales se relacionan significativamente con la baja competitividad en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.

Tabla 17
Correlación entre beneficios sociales y baja competitividad

Correlaciones			
		Beneficios Sociales	Baja Competitividad
Beneficios Sociales	Correlación de Pearson	1	,716
	Sig. (bilateral)		,000
	N	6	6
Baja competitividad	Correlación de Pearson	,716	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	6	6

Interpretación: En la Tabla 17, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación significativa entre beneficios sociales y baja competitividad de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL. Con un valor $r = 0.716$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

4.2. Discusion

La investigación demostró que existe relación significativa entre los beneficios sociales y productividad laboral de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL.

Los resultados coinciden con Rojas (2021) quien concluyó que, efectivamente la evasión de los beneficios sociales influye de manera negativa y significativa en la satisfacción laboral. Ugaz (2019) concluyó que las Remuneraciones inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales

También Roca y Pezo (2021) concluyeron que los beneficios sociales se relacionan significativamente con los costos laborales. Reyes (2022) concluyó que los beneficios sociales se relacionan con la productividad laboral.

Los resultados contrastan con Quispe (2021) quien concluye que el nivel de relación ente los beneficios sociales y la satisfacción laboral no necesariamente repercuten en el bienestar del trabajador ni contribuye a mejorar su desempeño laboral, sin embargo, de existir una mejor distribución de los beneficios sociales sea el régimen laboral podría contribuir a que el nivel de relación entre los beneficios sociales y satisfacción laboral repercute en el bienestar del trabajador y un mejor desempeño laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Existe relación significativa entre los beneficios sociales y productividad laboral de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL. Con un valor $r = 0.751$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Existe relación significativa entre beneficios sociales y déficit de trabajo decente de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL. Con un valor $r = 0.671$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Existe relación significativa entre beneficios sociales y condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL. Con un valor $r = 0.657$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Existe relación significativa entre beneficios sociales y baja competitividad de los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL. Con un valor $r = 0.716$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Recomendaciones

- Se recomienda a la empresa DELCARDAVID EIRL, mejorar la productividad laboral, estableciendo metas claras, priorizando tareas, organizando y planificando las actividades diarias, y mejorando las habilidades de gestión del tiempo
- Se recomienda a la empresa DELCARDAVID EIRL, mejorar el déficit de trabajo decente, estableciendo un diálogo social sólido, fomentando la igualdad de género e incentivando la formación y el desarrollo de habilidades.
- Se recomienda a la empresa DELCARDAVID EIRL, mejorar las condiciones de trabajo, cumpliendo con las normas laborales, priorizando la seguridad y salud de los trabajadores, considerando opciones de flexibilidad y participando y dialogando con los trabajadores
- Se recomienda a la empresa DELCARDAVID EIRL, mejorar la baja competitividad, analizando el mercado, innovando y adaptando las últimas tendencias y avances en el negocio, mejorando la calidad y desarrollando habilidades de los trabajadores y de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, Y. y Ramos, M. (2020). *La motivación laboral de los empleados de la empresa IMAPAR Panamá, ciudad de Panamá. Ciudad de Panamá. Panamá.*
- Aliaga, M., Arévalo, I y Legua, L. (2020). *Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018.* Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.
- Barragán et al. (2019). *Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS.* Universidad Piloto De Colombia. Bogotá. Colombia.
- Belapatiño, V., Grippa, F. y Perea, H. (2017). *Perú. Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla.* Observatorio Económico Perú. BBVA Research. Lima. Perú.
- Belcher J. (1991). *Productividad Total I: Como aprovechar los recursos para obtener ventaja competitiva.* Recuperado de:
<http://www.metricas.unam.mx/librunam.libro.php?rec=000604716>
- Cepeda, A. y Cepeda, S. (2015). *Metodología de la investigación.* Libro 14 en Tópicos Culturales ARCD Editor. Ciudad de México.
- Guzmán, P., & Olave, S. (2004). *Análisis de la motivación, incentivos y desempeño en dos empresas chilenas.* Santiago.
- García, V. (2012). *La motivación laboral: Estudio descriptivo de algunas variables.* Tesis de Licenciatura, Universidad de Valladolid, Valladolid. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>

- Hernández et al. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición por McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edición>.
- IPE (2017). *Productividad laboral*. Instituto Peruano de Economía. Rescatado de:
<https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>
- Jerez, H. (2022). *Las condiciones y garantías laborales del chofer profesional de transporte público interprovincial*. Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Ecuador.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global*. (12° ed.) Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
- OIT (2020). *Panorama laboral 2020 América y el Caribe*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Primera edición 2020.
- Quispe, E. (2021). *Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del policlínico Chiclayo oeste red asistencial Lambayeque – ESSALUD 2020*. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú.
- Reyes, J. (2022). *Formalización laboral y beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022*. Universidad Privada de Pucallpa. Ucayali. Perú.
- Rojas, E. (2021). *Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral en el sector comercial de Arequipa, 2020*. Universidad Católica San Pablo. Arequipa. Perú.
- Roca, L. y Pezo, C. (2021). *Beneficios Sociales y Costos Laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021*. Universidad Privada de Pucallpa. Ucayali. Perú.

Saco, R. (2001). *Remuneración y beneficios sociales*. Lumen Revista de la Facultad de Derecho UNIFE, Lima, diciembre 2001, No. 3.

Smith, A. 1958 [1776] *“Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones”*. México D.F.: Fondo de Cultura Económico, Adam Smith; traductor Gabriel Franco. Recuperado de https://www.marxists.org/espanol/smith_adam/1776/riqueza/index.htm

Toyama, J. (2001). *Los beneficios sociales: análisis comparativo*. Revista Advocatus, Lima, 2001. No 4, p. 201

Toyama, M. (2015). *Relaciones Laborales*. Lima.

Ugaz, C. (2019). *Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.

Velásquez, Y., Núñez, M. y Rodríguez, C. (2010). *Estrategias para el mejoramiento de la productividad*. Arequipa, Perú. Recuperado de: http://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/PM050_Velasquez.pdf

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

"Beneficios sociales y productividad laboral en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre beneficios sociales y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022?</p> <p>ESPECÍFICOS: 1. ¿Cuál es la relación entre beneficios sociales y déficit de trabajo decente en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022? 2. ¿Cuál es la relación entre beneficios sociales y las condiciones de trabajo no adecuadas en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022? 3. ¿Cuál es la relación entre beneficios sociales y baja competitividad en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022?</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación entre beneficios sociales y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.</p> <p>ESPECÍFICOS: 1. Determinar la relación entre beneficios sociales y déficit de trabajo decente en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022. 2. Determinar la relación entre beneficios sociales y las condiciones de trabajo no adecuadas en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022. 3. Determinar la relación entre beneficios sociales y baja competitividad en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.</p>	<p>GENERAL: Los beneficios sociales se relacionan significativamente con la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.</p> <p>ESPECÍFICOS: 1. Los beneficios sociales se relacionan significativamente con el déficit de trabajo decente en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022. 2. Los beneficios sociales se relacionan significativamente con las condiciones de trabajo no adecuadas en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022. 3. Los beneficios sociales se relacionan significativamente con la baja competitividad en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022.</p>	<p>Variable 1: Beneficios sociales, que tiene como dimensiones: 1. Gratificaciones 2. Vacaciones 3. CTS</p> <p>Variable 2: Productividad laboral, que tiene como dimensiones: 1. Déficit de trabajo decente 2. Condiciones de trabajo no adecuadas 3. Baja competitividad</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativa MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Deductivo</p> <p>POBLACIÓN:06 MUESTRA: 06</p> <p>DISEÑO: No experimental</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTOS ELABORADOS

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Si = 3, A veces=2, No= 1, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	Si	A veces	No
VARIABLE: BENEFICIOS SOCIALES				
1	¿Conoce que son las gratificaciones trucas?	3	2	1
2	¿Los trabajadores perciben gratificaciones trucas cuando dejan de trabajar?	3	2	1
3	¿Conoce que son las gratificaciones legales?	3	2	1
4	¿Los trabajadores perciben gratificaciones legales en julio y diciembre?	3	2	1
5	¿Considera que las vacaciones gozadas es un derecho de todos los trabajadores?	3	2	1
6	¿Las vacaciones gozadas son otorgadas cuando el trabajador cumple un año de trabajo?	3	2	1
7	¿Las vacaciones no gozadas tienen que ser pagadas por el empleador?	3	2	1
8	¿Las vacaciones no gozadas se produce cuando el empleador no otorga el uso físico?	3	2	1
9	¿Usted conoce que es la CTS?	3	2	1
10	¿La CTS solo se cancela con depósito bancario?	3	2	1
11	¿Usted recibe su CTS en efectivo?	3	2	1
12	¿Considera que el pago de CTS en efectivo es ilegal?	3	2	1

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Si = 3, A veces = 2, No = 1, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	Si	A veces	No
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL				
1	¿Usted se encuentra registrado en planilla?	3	2	1
2	¿Considera que estar registrado en planilla, es necesaria para recibir beneficios sociales?	3	2	1
3	¿Usted tiene acceso a ESSALUD?	3	2	1
4	¿Considera que el acceso a ESSALUD define al trabajo decente?	3	2	1
5	¿Considera que hay condiciones internas en la empresa que permite desarrollar su trabajo?	3	2	1
6	¿La empresa otorga incentivos como condiciones internas favorables para el trabajador?	3	2	1
7	¿Considera a la pandemia como condición externa desfavorable para el trabajador?	3	2	1
8	¿Considera que la empresa se preocupa por aminorar el impacto de situaciones externas que sean desfavorables al trabajador?	3	2	1
9	¿Considera que los costos de la empresa son elevados?	3	2	1
10	¿Considera que la baja competitividad genera mayores costos?	3	2	1
11	¿Considera que no se está aportando calidad de los servicios en el negocio?	3	2	1
12	¿Considera que la baja competitividad no aporta mejoras a la calidad del servicio?	3	2	1

ANEXO 3: Confiabilidad del instrumento

ALFA DE CRONBACH PARA VARIABLE BENEFICIOS SOCIALES

<u>Resumen de procesamiento de casos</u>			
		N	%
Casos	Valido	6	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	6	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,710	12

ALFA DE CRONBACH PARA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL




<u>Resumen de procesamiento de casos</u>			
		N	%
Casos	Valido	6	70,2
	excluido	0	29,8
	Total	6	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.



<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	12


Firma del validador
DR. HUGO VICENTE FLORES BONIFACIO
DNI 08457230

ANEXO 4: Base de datos

VARIABLE 1: BENEFICIOS SOCIALES

	D1. GRATIFICACIONES					D2. VACACIONES					D3. CTS					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	2	2	6	1	1	3	1	6	1	1	3	2	7	19
E2	1	2	1	3	7	1	1	2	1	5	1	1	1	3	6	18
E3	1	2	1	1	5	1	1	1	3	6	1	2	3	1	7	18
E4	1	1	1	2	5	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	17
E5	1	1	1	3	6	1	1	3	1	6	1	1	2	3	7	19
E6	1	1	2	1	5	1	2	1	2	6	1	1	3	1	6	17

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

	D1. Déficit de trabajo decente					D2. Condiciones de trabajo no adecuadas					D3. Baja competitividad					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	3	6	2	2	3	1	8	1	2	3	3	9	23
E2	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	1	1	3	1	6	16
E3	1	2	1	1	5	1	1	3	1	6	1	1	2	1	5	16
E4	1	1	1	3	6	1	2	1	2	6	1	1	3	3	8	20
E5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	1	1	3	1	6	16
E6	1	1	2	3	7	1	2	1	2	6	1	3	1	2	7	20

ANEXO 5: Matriz de validación

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Si	A veces	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad laboral	Déficit de trabajo decente	Planilla	01.- ¿Usted se encuentra registrado en planilla?				✓		✓		✓		✓		
			02.- ¿Considera que estar registrado en planilla, es necesaria para recibir beneficios sociales?				✓		✓		✓		✓		
		ESSALUD	03.- ¿Usted tiene acceso a ESSALUD?				✓		✓		✓		✓		
			04.- ¿Considera que el acceso a ESSALUD define al trabajo decente?				✓		✓		✓		✓		
	Condiciones de trabajo no adecuadas	Interna	05.- ¿Considera que hay condiciones internas en la empresa que permite desarrollar su trabajo?				✓		✓		✓		✓		
			06.- ¿La empresa otorga incentivos como condiciones internas favorables para el trabajador?				✓		✓		✓		✓		

		06.- ¿Las vacaciones gozadas son otorgadas cuando el trabajador cumple un año de trabajo?				✓		✓		✓		✓	
	No gozadas	07.- ¿Las vacaciones no gozadas tienen que ser pagadas por el empleador?				✓		✓		✓		✓	
		08.- ¿Las vacaciones no gozadas se produce cuando el empleador no otorga el uso físico?				✓		✓		✓		✓	
CTS	Depósito bancario	09.- ¿Usted conoce que es la CTS?				✓		✓		✓		✓	
		10.- ¿La CTS solo se cancela con depósito bancario?				✓		✓		✓		✓	
	Efectivo	11.- ¿Usted recibe su CTS en efectivo?				✓		✓		✓		✓	
		12.- ¿Considera que el pago de CTS en efectivo es ilegal?				✓		✓		✓		✓	

Pucallpa, setiembre del 2022

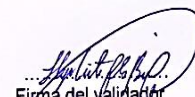
Hugo Flores
 Firma del validador
DR. HUGO VICENTE FLORES BONIFACIO
 DNI 88457770

Título: "Beneficios sociales y productividad laboral en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Calleria, Ucayali 2022"

Variables	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Si	A veces	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Beneficios sociales	Gratificaciones	Truncas	01.- ¿Conoce que son las gratificaciones truncas?				✓		✓		✓		✓		
			02.- ¿Los trabajadores perciben gratificaciones truncas cuando dejan de trabajar?				✓		✓		✓		✓		
		Legales	03.- ¿Conoce que son las gratificaciones legales?				✓		✓		✓		✓		
			04.- ¿Los trabajadores perciben gratificaciones legales en julio y diciembre?				✓		✓		✓		✓		
	Vacaciones	Gozadas	05.- ¿Considera que las vacaciones gozadas es un derecho de todos los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		

	Externa	07.- ¿Considera a la pandemia como condición externa desfavorable para el trabajador?				✓	✓	✓	✓		
		08.- ¿Considera que la empresa se preocupa por aminorar el impacto de situaciones externas que sean desfavorables al trabajador?				✓	✓	✓	✓		
Baja competitividad	Costos	09.- ¿Considera que los costos de la empresa son elevados?				✓	✓	✓	✓		
		10.- ¿Considera que la baja competitividad genera mayores costos?				✓	✓	✓	✓		
	Calidad	11.- ¿Considera que no se está aportando calidad de los servicios en el negocio?				✓	✓	✓	✓		
		12.- ¿Considera que la baja competitividad no aporta mejoras a la calidad del servicio?				✓	✓	✓	✓		

Pucallpa, setiembre del 2022


 Firma del validador
 DR. HUGO VICENTE FLORES BONIFACIO
 DNI 08457230

trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Calleria, Ucayali 2022"

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Si	A veces	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Beneficios sociales	Gratificaciones	Truncas	01.- ¿Conoce que son las gratificaciones truncas?				+		+		+		+		
			02.- ¿Los trabajadores perciben gratificaciones truncas cuando dejan de trabajar?				+		+		+		+		
		Legales	03.- ¿Conoce que son las gratificaciones legales?				+		+		+		+		
			04.- ¿Los trabajadores perciben gratificaciones legales en julio y diciembre?				+		+		+		+		
	Vacaciones	Gozadas	05.- ¿Considera que las vacaciones gozadas es un derecho de todos los trabajadores?				+		+		+		+		
			06.- ¿Las vacaciones gozadas son otorgadas cuando el trabajador cumple un año de trabajo?				+		+		+		+		

CTS	No gozadas	07.- ¿Las vacaciones no gozadas tienen que ser pagadas por el empleador?				+		+		+		+		
		08.- ¿Las vacaciones no gozadas se produce cuando el empleador no otorga el uso físico?				+		+		+		+		
	Depósito bancario	09.- ¿Usted conoce que es la CTS?				+		+		+		+		
		10.- ¿La CTS solo se cancela con depósito bancario?				+		+		+		+		
Efectivo	11.- ¿Usted recibe su CTS en efectivo?				+		+		+		+			
	12.- ¿Considera que el pago de CTS en efectivo es ilegal?				+		+		+		+			

Pucallpa, setiembre del 2022

NOMBRES Y APELLIDOS:

DNI: 4444798

FIRMA:


 CPCC Ricardo Pineda
 Abogado
 COLEG. 16-783

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Si	A veces	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Productividad laboral	Déficit de trabajo decente	Planilla	01.- ¿Usted se encuentra registrado en planilla?				+		+		+		+			
			02.- ¿Considera que estar registrado en planilla, es necesaria para recibir beneficios sociales?				+		+		+		+			
		ESSALUD	03.- ¿Usted tiene acceso a ESSALUD?				+		+		+		+			
			04.- ¿Considera que el acceso a ESSALUD define al trabajo decente?				+		+		+		+			
	Condiciones de trabajo no adecuadas	Interna	05.- ¿Considera que hay condiciones internas en la empresa que permite desarrollar su trabajo?				+		+		+		+			
			06.- ¿La empresa otorga incentivos como condiciones internas favorables para el trabajador?				+		+		+		+			
		Externa	07.- ¿Considera a la pandemia como condición externa desfavorable para el trabajador?				+		+		+		+			
			08.- ¿Considera que la empresa se preocupa por aminorar el impacto de situaciones externas que sean desfavorables al				+		+		+		+			

		trabajador?												
Baja competitividad	Costos	09.- ¿Considera que los costos de la empresa son elevados?				+		+		+		+		
		10.- ¿Considera que la baja competitividad genera mayores costos?				+		+		+		+		
	Calidad	11.- ¿Considera que no se está aportando calidad de los servicios en el negocio?				+		+		+		+		
		12.- ¿Considera que la baja competitividad no aporta mejoras a la calidad del servicio?				+		+		+		+		

Pucallpa, setiembre del 2022

NOMBRES Y APELLIDOS:
 DNI: 44447096
 FIRMA:

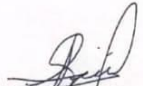

 CPCC Rolando Pineda
 Noroeste Monte
 COLEG 116-783

Título: "Beneficios sociales y productividad laboral en los trabajadores de la empresa DELCARDAVID EIRL, distrito de Calleria, Ucayali 2022"

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Si	A veces	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Beneficios sociales	Gratificaciones	Truncas	01.- ¿Conoce que son las gratificaciones truncas?				*		*		*		*			
			02.- ¿Los trabajadores perciben gratificaciones truncas cuando dejan de trabajar?				*		*		*		*			
		Legales	03.- ¿Conoce que son las gratificaciones legales?				*		*		*		*			
			04.- ¿Los trabajadores perciben gratificaciones legales en julio y diciembre?				*		*		*		*			
	Vacaciones	Gozadas	05.- ¿Considera que las vacaciones gozadas es un derecho de todos los trabajadores?				*		*		*		*			
			06.- ¿Las vacaciones gozadas son otorgadas cuando el trabajador cumple un año de trabajo?				*		*		*		*			
		No gozadas	07.- ¿Las vacaciones no gozadas tienen que ser pagadas por el empleador?				*		*		*		*			

		08.- ¿Las vacaciones no gozadas se produce cuando el empleador no otorga el uso físico?			*		*		*		*		
CTS	Depósito bancario	09.- ¿Usted conoce que es la CTS?			*		*		*		*		
		10.- ¿La CTS solo se cancela con depósito bancario?			*		*		*		*		
	Efectivo	11.- ¿Usted recibe su CTS en efectivo?			*		*		*		*		
		12.- ¿Considera que el pago de CTS en efectivo es ilegal?			*		*		*		*		

Pucallpa, setiembre del 2022



Firma del validador

Nombres y Apellidos: Mg Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
DNI: 44795562

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Si	A veces	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Productividad laboral	Déficit de trabajo decente	Planilla	01.- ¿Usted se encuentra registrado en planilla?				*		*		*		*			
			02.- ¿Considera que estar registrado en planilla, es necesaria para recibir beneficios sociales?				*		*		*		*			
		ESSALUD	03.- ¿Usted tiene acceso a ESSALUD?				*		*		*		*			
			04.- ¿Considera que el acceso a ESSALUD define al trabajo decente?				*		*		*		*			
	Condiciones de trabajo no adecuadas	Interna	05.- ¿Considera que hay condiciones internas en la empresa que permite desarrollar su trabajo?				*		*		*		*			
			06.- ¿La empresa otorga incentivos como condiciones internas favorables para el trabajador?				*		*		*		*			
		Externa	07.- ¿Considera a la pandemia como condición externa desfavorable para el trabajador?				*		*		*		*			
			08.- ¿Considera que la empresa se preocupa por aminorar el impacto de situaciones externas que sean desfavorables al trabajador?				*		*		*		*			

Baja competitividad	Costos	09.- ¿Considera que los costos de la empresa son elevados?			*		*		*		*	
		10.- ¿Considera que la baja competitividad genera mayores costos?			*		*		*		*	
	Calidad	11.- ¿Considera que no se está aportando calidad de los servicios en el negocio?			*		*		*		*	
		12.- ¿Considera que la baja competitividad no aporta mejoras a la calidad del servicio?			*		*		*		*	

Pucallpa, setiembre del 2022



Firma del validador
 Nombres y Apellidos: Mg. Adnan Marcelo Sitientes Rosales
 DNI. 44795562

ANEXO 6: INFORME DE CONFORMIDAD DEL ASESOR

INFORME N° 0008-2023-UPP-AMSR-ASESOR


A : Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la Facultad
Asunto : Conformidad del informe de tesis
Fecha : Pucallpa, 16 de junio de 2023.

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del informe de tesis, denominado: “**Beneficios sociales y productividad laboral en los trabajadores de la empresa DELCARDVID EIRL, distrito de Callería, Ucayali 2022**” perteneciente a los bachilleres Melissa Correa Vicharra, Sulma Lilian Villacrez Tuesta y Luis Dávila Panaifo de la Escuela Profesional De Ciencias Contables y Financiera, en calidad de **ASESOR**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del informe de tesis para continuar la designación de sus jurados y defensa de su tesis.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,


Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Asesor

ANEXO 7: INFORME DE CONFORMIDAD DEL DOCENTE REVISOR

INFORME N° 0014-2023-UPP-HVFB-REVISOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas

Del : Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor del Informe de Tesis

Asunto : Conformidad del Informe de Tesis


Fecha : Pucallpa, 03 de julio de 2023

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis, denominado: **“BENEFICIOS SOCIALES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DELCARDVIDA EIRL, DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI 2022”** perteneciente a los bachilleres **MELISSA CORREA VICHARRA, SULMA LILIAN VILLACREZ TUESTA y LUIS DÁVILA PANAIFO** de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras, en calidad de **REVISOR**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano.

Atentamente,



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

ANEXO 8: AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Melissa Correa Vicharra, Sulma Lilian Villacrez Tuesta y Luis Davila Panaifo, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

"Beneficios sociales y productividad laboral en los trabajadores de la Empresa DELCARDVID EIRL, Distrito de Callería, Ucayali 2022"

Sustentada el año: 2024

Con la asesoría de: Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Ciencias Contables y Financieras

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida cuando el autor o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPi cuando se lo solicite al YRI UFP.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicado en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15/02/2024


Melissa Correa Vicharra
DNI: 47449246


Sulma Lilian Villacrez Tuesta
DNI: 73213353


Luis Davila Panaifo
DNI: 71061938

<http://repositorio.upp.edu.pe/>
repositorio@upp.edu.pe

ANEXO 9: FOTOGRAFÍAS

