

**UAP**

EN LA UAP  
TÚ ERES PARTE  
DEL CAMBIO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

**TESIS**

**“CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES Y SU RELACIÓN  
CON LAS SANCIONES LABORALES EN LA EMPRESA DIGITAL SAN  
MARTÍN S.A.C., TARAPOTO, AÑO 2019”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO**

**PRESENTADO POR:**

**MARÍA MERILIT RODRÍGUEZ MENDOZA**

**ASESOR:**

**MAG. CPC. HENRY ERNESTO ZORRILLA CHIRINOS**

**TARAPOTO, MARZO 2022**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis le dedico primeramente a Dios, por darme la fuerza necesaria para lograr una de mis metas.

A mis padres, mis hermanas, mi esposo, mi hija y a toda mi familia que me brindó su apoyo en todo este camino, pues sin ellos no lo hubiera logrado.

María Merilit

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco infinitamente a Dios por guiar mi camino a lo largo de mi existencia, por ser la fortaleza en los momentos de dificultad y debilidad.

Gracias a mis padres: Juan Alberto y Lucinda, a mis hermanas: Kely y Maricielo, a mi esposo: Edwin y a mi pequeña Ivanna, por ser mi inspiración para cumplir mis sueños y por confiar en mí.

Así mismo agradezco a mis docentes por inculcar sus conocimientos a lo largo de estos años.

María Merilit

## Índice

Índice .....	iv
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción .....	x
Capítulo I: Problema.....	11
1.1. Planteamiento del Problema.....	11
1.2. Formulación del Problema.....	12
1.3. Objetivo: General y Específicos.....	12
1.4. Justificación.....	13
Capítulo II: Marco teórico .....	15
2.1. Antecedentes.....	15
2.2. Bases Teóricas.....	19
2.3. Hipótesis.....	29
2.4. Variables de estudio .....	29
Capítulo III: Metodología de la investigación.....	32
3.1. Ámbito de estudio.....	32
3.2. Tipo de investigación.....	32
3.3. Nivel de Investigación.....	32
3.4. Método de Investigación.....	32
3.5. Diseño de Investigación .....	33
3.6. Población, Muestra, Muestreo .....	33
3.7. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos.....	34
3.8. Procedimiento de Recolección de Datos .....	36
3.9. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos .....	36
Capítulo IV: Resultados .....	37
4.1. Presentación de Resultados .....	37

4.2. Discusión .....	43
Conclusiones .....	47
Recomendaciones .....	48
Referencia Bibliográfica .....	49
Artículo científico.....	52
Anexos.....	63

## Índice de tabla

Tabla 1. Operacionalización de la variable .....	31
Tabla 2 Técnicas e instrumentos .....	34
Tabla 3 Validación de los instrumentos .....	35
Tabla 4 Alfa de Cronbach.....	35
Tabla 5 Nivel de cumplimiento de beneficios sociales .....	37
Tabla 6 Nivel de sanciones laborales .....	38
Tabla 7 Prueba de normalidad – Shapiro Wilk.....	39
Tabla 8 Relación entre los beneficios sociales remunerativos y las sanciones laborales ....	39
Tabla 9 Relación entre los beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales	40
Tabla 10 Relación entre la gravedad de la falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales.....	41
Tabla 11 Relación entre los números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales.....	41
Tabla 12 Relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales .....	42

## Resumen

El estudio tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019. El tipo de investigación es aplicada, de nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental. La población y muestra estuvo constituida por 14 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los principales resultados demuestran que el nivel de cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín S.A.C, por una parte, el 29% (4) indican que el nivel de cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín S.A.C, es bajo en un 29%, medio en un 50% y alto en un 21%. El nivel de sanciones laborales de la empresa Digital San Martín S.A.C es bajo en un 36%, medio en un 43% y alto en un 21%. Conclusión: El nivel de relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C presenta un valor de ,896 (correlación positiva alta) con una significancia bilateral de 0,000. Además, la variable cumplimiento de los beneficios sociales incide en un 80% en las sanciones laborales de la organización, en efecto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Palabras clave:** Beneficios, sanciones, remuneración.

## **Abstract**

The study has as general objective: To determine the relationship between compliance with social benefits and labor sanctions in the company Digital San Martin SAC, Tarapoto, year 2019. The type of research is applied, descriptive level - correlational, non-experimental design. The population and sample consisted of 14 collaborators. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire. The main results show that the level of compliance with social benefits in the company Digital San Martin SAC, on the one hand, 29% (4) indicate that the level of compliance with social benefits in the company Digital San Martin SAC is low by 29%, medium by 50% and high by 21%. The level of labor sanctions of the company Digital San Martin S.A.C. it is low in 36%, medium in 43% and high in 21%. Conclusion: The level of relationship between compliance with social benefits and labor sanctions in the company Digital San Martin SAC presents a value of .896 (high positive correlation) with a bilateral significance of 0.000. In addition, the variable compliance with social benefits affects 80% of the organization's labor sanctions, in effect, the null hypothesis is rejected, and the alternate hypothesis is accepted.

**Keywords:** Benefits, sanctions, remuneration.

## Introducción

El estudio tiene como objetivo principal determinar la relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019. Cuya realización se justifica con la intención de aportar información y describir e identificar de manera clara las deficiencias presentadas en el lugar de estudio con la finalidad de establecer actividades que fortalezca la gestión de compensación de la empresa en vista que se ha evidenciado problemas inherentes al cumplimiento de los beneficios sociales, lo cual ha originado una serie de sanciones laborales y por ende afectaciones en la situación financiera. La recolección de información se ha realizado mediante la técnica de la encuesta, cuyos resultados confirmaron la realidad expresada en el estudio.

El trabajo de investigación consta de los siguientes capítulos:

Capítulo I: Se encuentra el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivo general y específicos, justificación (Teórica, práctica, social, metodológica, conveniencia y académica).

Capítulo II: Se encuentran los antecedentes a nivel internacional, nacional y local, bases teóricas, hipótesis y variables del estudio.

Capítulo III: Se encuentra la metodología de la investigación que involucra el ámbito de estudio, tipo, nivel, diseño, población, muestra, muestreo, técnicas de recolección de datos, procesamiento de datos y análisis.

Capítulo IV: Se ubican los resultados que responden a los propósitos del estudio y la discusión que contrasta con los resultados encontrados.

Para terminar, se encuentran las conclusiones, recomendaciones realizadas por el investigador, fuentes de información y anexos.

## **Capítulo I:**

### **Problema**

#### **1.1. Planteamiento del Problema**

La obligación de todo empleador es sujetarse a las normativas legales y laborales al régimen que comprende a fines de establecer una relación laboral armoniosa y satisfactoria entre empleado y empleador. Asimismo, un beneficio es un derecho que le corresponde a un colaborador por el trabajo que realiza, de lo contrario los empleadores pueden adquirir sanciones, las mismas que son reguladas por la entidad infractora. Alonso (2018) indicó que el 58% de las compañías europeas no cumplen con proporcionar a sus trabajadores los beneficios determinados en los contratos, y existe un alto nivel de sobrecarga laboral originado por el exceso de las horas permitidas. Tales hechos, originaron que el 35% de estas obtengan sanciones por las infracciones incurridas. Por otra parte, Molas (2018) menciona que las empresas esperan responsabilidad, puntualidad y compromiso por parte de los subordinados en las funciones atribuidas. Sin embargo, la dotación escasa de los recursos limita que los resultados tengan un impacto significativo en los objetivos institucionales.

A nivel nacional, las organizaciones buscan obtener mayor rendimiento y productividad de sus actividades mediante la planificación oportuna y asignación de funciones de acuerdo con la capacidad del colaborador. Bajo lo mencionado, el 45% de las empresas no disponen de recursos monetarios para ofrecer una adecuada gestión de compensación, aun mas, cuando tienden a ocultar sus ganancias reales. Tanto en el sector público y privado, existen organizaciones que muestran desinterés en cumplir con las normativas laborales, con la intención de limitar los beneficios del empleado al momento del despido. Por su parte Guape (2019) reveló que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) emitió nuevos reglamentos vinculados a las inspecciones laborales; uno de ellos establece que el trabajador denunciante de informalidad de las responsabilidades laborales de su empleador no desista de la denuncia esto favorece que las organizaciones muestren mayor interés en brindar mayores beneficios a sus trabajadores.

En cuanto a la provincia de San Martín, no está ajeno a esta realidad, por ello se presenta a la empresa Digital San Martín S.A.C., con RUC 20604113505, como actividad principal brinda

servicio de publicidad y marketing, con una antigüedad de 3 años en el mercado, con dirección el Pasaje Elías Linares N° 273 – San Martín – Tarapoto, la misma que está acreditada como Microempresa, desde el 10 de octubre del 2019, y consta de 14 colaboradores, que hasta la fecha no reciben los beneficios que la ley exige, es decir como vacaciones de 15 días, remuneración mínima básica, jornada máxima de 8 horas diarias, indemnización por despido; y seguro social (Essalud), existen colaboradores que llevan laborando más de un año y aún la empresa no ha considerado ingresarlos a planillas para evitar pagos de beneficios o seguros que por ley les corresponde, lo cual ha ocasionado disgustos y continuos reclamos. No obstante, los colaboradores han solicitado todos los beneficios establecidos por ley; y que les consideren las horas extras, siempre y cuando sobrepasen las 8 horas diarias. En cuanto a las sanciones, se desconoce de las infracciones detectadas por la SUNAFIL. Frente a esta problemática, se pretende conocer el nivel de cumplimiento de los beneficios sociales y su relación con las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.1.1. Problema general**

¿Cuál es el nivel de relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019?

### **1.1.2. Problemas específicos**

PE.1. ¿Cuál es el nivel de relación entre los beneficios sociales remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019?

PE.2. ¿Cuál es el nivel de relación entre los beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019?

PE.3. ¿Cuál es el nivel de relación entre la gravedad de la falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019?

PE.4. ¿Cuál es el nivel de relación entre los números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019?

## **1.3. Objetivo: General y Específicos**

### **1.1.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.

#### **1.1.2. Objetivos específicos**

OE.1. Determinar la relación entre los beneficios sociales remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.

OE.2. Establecer la relación entre los beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.

OE.3. Determinar la relación entre la gravedad de la falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.

OE.4. Establecer la relación entre los números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.

#### **1.4. Justificación**

##### **1.4.1. Justificación teórica**

Este estudio ha sido realizado con intención de aportar conocimientos existentes sobre las variables, a través de autores quienes expresaron sus conocimientos sobre Cumplimiento de los beneficios sociales evaluado por Toyama (2016) y sanciones laborales evaluado por Fernández y Arellano (2018) con conceptos que muestran sobre los temas de investigación.

##### **1.4.2. Justificación práctica**

El estudio se justifica de forma práctica, puesto que se evidenciaron deficiencias que se dan en la empresa Digital San Martín S.A.C., en base a las sanciones laborales, permitiendo aportar posibles soluciones, aplicando procesos para la mejora del cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales. Así también, se pueda responder los objetivos planteados en el desarrollo de la investigación.

##### **1.4.3. Relevancia social**

Los principales beneficiados del desarrollo del estudio serán las empresas que presentan la misma problemática, con la proporción de estrategias para el cumplimiento de los beneficios sociales a fin de evitar las sanciones laborales, contribuyendo en la toma de decisiones.

#### **1.4.4. Metodología**

La elaboración y aplicación de los instrumentos fueron sometidos al juicio de expertos con su validez y confiabilidad, el mismo que fue posible aplicar en otras investigaciones con la misma problemática. Además, se aplicó el método correspondiente para la ejecución del estudio.

#### **1.4.5. Conveniencia**

Existen criterios que permiten entender por qué es tan conveniente dicha investigación; la presente investigación se fundamenta en conocer los beneficios sociales para ser aprovechados y evitar sanciones laborales; asimismo la estandarización o normalización de todos los beneficios que pertenece a cada colaborador.

#### **1.4.6. Académica**

El estudio ha sido justificado de modo académico, visto que ha seguido los lineamientos establecidos por la universidad para la ejecución de la investigación. Del mismo modo, el estudio permitió conocer la relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C, de modo que se aplicó conocimientos adquiridos en metodología de la investigación para dar respuesta a los objetivos propuestos.

## Capítulo II:

### Marco teórico

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. A nivel internacional

Ojedis, J. y Pérez, E. (2018) en su tesis sobre *“Beneficios sociales de ley y su tratamiento contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A.”*. (Tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil. Ecuador. El propósito fue evaluar los beneficios sociales. El tipo de estudio fue documental de nivel descriptivo y diseño no experimental, cuya población y muestra estuvo conformada por 6 colaboradores de la empresa, como técnica tuvo la entrevista y como instrumento la guía de entrevista. La conclusión principal fue que: La empresa no está cumpliendo con facilitar todos los beneficios laborales a su personal, es decir, los colaboradores no se encuentran registrados en planilla, la mayoría de ellos se encuentran registrados en entidades intermediarias y sólo el personal con mayor antigüedad está registrado por la empresa, asimismo, los colaboradores indicaron que cuando son despedidos, no reciben los beneficios conforme a la ley, es por ello que el 40% de los trabajadores de la empresa han presentado denuncias al ministerio de trabajo, mientras que, el 60% son trabajadores antiguos que están a favor de la empresa, en cuanto al beneficio social es de nivel bajo en el 50%, por cuanto presenta deficiencias en el manejo de registros de beneficiarios de los trabajadores, generando insatisfacción por el incumpliendo de los pagos.

Díaz, D. (2017) en su investigación *“Cumplimiento de los beneficios sociales y su relación con el desempeño laboral en el sector privado de la ciudad de Conocoto - Ecuador, año 2016”*. (Tesis de maestría). Universidad Central de Ecuador. Ecuador. El principal objetivo fue conocer el nivel de cumplimiento de los beneficios sociales y su repercusión en el rendimiento de trabajo. El estudio fue de tipo exploratorio de nivel descriptivo de diseño no experimental, cuya muestra fue conformada por las empresas del sector privado de la ciudad de Conocoto, se empleó la técnica de la entrevista, cuyo instrumento fue la guía de entrevista. La conclusión principal fue que el grado de cumplimiento del pago de los benéficos sociales de los empleadores de las empresas privadas es bajo, porque muchos trabajadores desconocen sobre el derecho de sus beneficios sociales, los empleadores aprovechan de ello para no cumplir con el pago de las mismas, siendo este un inconveniente para la mejora de calidad de

vida, asimismo, se evidencio que el desempeño de los trabajadores es deficiente en 45%, puesto que los colaboradores muestran desinterés en querer seguir laborando en una empresa que no valora su trabajo, es decir, que no reciben ningún beneficio social, por ello, los individuos prefieren trabajar sólo por horas en diversos trabajos.

López, A. (2016) en su investigación *“Cumplimiento de la retribución de los beneficios sociales y su relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa manufactura”*. (Tesis de pregrado). Universidad de Carabobo. Venezuela. El propósito general fue evaluar los beneficios sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa manufacturera. El estudio fue básico de nivel descriptivo y diseño no experimental, cuya muestra estuvo conformada por 10 colaboradores de la empresa, asimismo, se empleó como técnica la encuesta y cuestionario como instrumento. Llegando a concluir: El cumplimiento de la retribución de los trabajadores de una empresa manufacturera es adecuado en un 43%, debido a que todos los colaboradores cuentan con todos los beneficios sociales para poder desempeñar en sus actividades respectivas, en la cual mencionaron que la retribución que la compañía lo brinda es eficiente porque pueden cubrir sus gastos personales y contribuir con su familia. Asimismo, la calidad laboral es buena en un 57%, debido que la empresa ejecuta estrategias para que puedan cumplir con sus actividades asignadas, y se pueda obtener mejores resultados en cuanto en la rentabilidad de la empresa. Lo cual conlleva a determinar que entre las variables existe relación significativa, por cuanto la estadística correlacional de Pearson presentó un valor de 0.875 y el valor de la significancia bilateral fue de 0.001, lo cual señala que mantiene una relación positiva considerable, asimismo se evidencia que la evaluación del cumplimiento del pago de beneficios sociales es bajo en un 48%, por cuanto se conoció que el empleador de la empresa se aprovecha de que sus trabajadores desconocen de sus derechos.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Paredes, S. y Mamani. E. (2017) en su investigación *“Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales y su incidencia en las actividades de los trabajadores del régimen privado de la Municipalidad Distrital de Sachaca, año 2016”*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. Tuvo como objetivo general evaluar la incidencia del grado de cumplimiento de beneficios sociales y actividades de los colaboradores. El tipo de estudio fue básico de nivel descriptivo y diseño no experimental, cuya muestra fue constituida por 80 colaboradores de la entidad, se empleó como técnicas la encuesta y la observación, para la

cual se aplicó como instrumentos el cuestionario y lista de cotejo. Se llegó a concluir que el nivel de cumplimiento de los beneficios es bajo en un 67%, generando con ello el castigo por infracciones de los beneficios sociales, las cuales se ejecutaron en tres ocasiones, en primera inspección se vieron vulnerados el incumplimiento de tres beneficios sociales tales como las gratificaciones, CTS y los descansos pagados, resultando dos infracciones ligeras y una muy peligrosa, las que dieron como consecuencia dos multas por una suma de S/ 18.225.00 soles y S/ 20, 250.00 soles respectivamente. En la segunda fiscalización se vio vulnerado el incumplimiento de las gratificaciones, generando una falta grave cuya multa ascendió a S/ 50, 625. 00 soles. Finalmente, en la tercera fiscalización se observó el incumplimiento de 2 beneficios sociales, tales como la CTS y Seguro de vida según Ley, resaltando una fiscalización grave que se proporcionaron como consecuencia de la imposición de dos multas por el total de S/ 50,625. 00 y S/ 40,500. 00 en el año 2016.

Barrenechea, J. (2017) en su investigación *“Cumplimiento de los beneficios sociales y su incidencia en las actividades laborales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el periodo 2016”*. (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte. Perú. El propósito fue evaluar la mejora de los beneficios sociales y su impacto en las actividades de trabajo. El tipo de estudio fue aplicado de nivel descriptivo y diseño no experimental, cuya muestra estuvo conformada por 45 colaboradores, la técnica fue la entrevista y el instrumento la guía de entrevista. La conclusión fue que la aplicación de nuevos procesos alcanzó disminuir un 74.8% el periodo y un 89.7% de los periodos de espera de los colaboradores, obteniendo disminuir las quejas a cero, por otro lado, la compañía acortó los procesos hasta un 97.27% del monto mensual que se solventaba anteriormente, siendo probable recuperar el capital invertido en un máximo de seis meses, asimismo, se vio que las actividades que realizan los colaboradores se vieron afectadas, debido a la insuficiencia de las aplicaciones de las técnicas de mejora en los tipos de beneficios que son remunerados de acuerdo al desempeño laboral. En ese sentido, el resultado estadístico de correlación de Pearson dio a conocer que existe relación entre los temas tratados con una significancia bilateral de 0,000 y un nivel de correlación de 0.954.

Huamán, G. y Gutiérrez, S. (2016) en su investigación *“Las sanciones laborales por el incumplimiento de los pagos de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2015”*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica. Perú. Tuvo como propósito evaluar el incumplimiento de pagos de beneficios

sociales. El tipo de estudio fue aplicado de nivel descriptivo – correlacional, con diseño correlacional, cuya muestra fue conformada por 105 colaboradores pertenecientes al sector de construcción, y se utilizó como instrumento el cuestionario. Conclusión: El nivel de relación que mantienen entre la fiscalización del trabajo y la remuneración de beneficios sociales es alto, por cuanto la estadística correlacional de Pearson presentó un valor de 0.683 y el valor de la significancia bilateral fue de 0.001, indicando una relación positiva, asimismo, se observó que, las empresas constructoras fueron sancionadas, debido que los trabajadores no contaban con todas herramientas de seguridad, como son los cascos, seguro de vida, entre otros. Las empresas fueran sancionadas por el monto de S/.22, 650.00, por no cuidar la vida de sus colaboradores, además, los colaboradores indicaron que no tenían un contrato fijo, remuneración mínima, asignación familiar, entre otros, por ello, los colaboradores se sienten insatisfechos, por cuanto no reciben beneficios sociales que les corresponde.

### **2.1.3. A nivel local**

Mariño, E. (2018) en su investigación *“Beneficios sociales y los estados financieros en las empresas de transportes de la ciudad de Tarapoto, año 2018”*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto. El propósito principal fue conocer los beneficios sociales y los estados financieros en las empresas de transporte de la ciudad de Tarapoto. El estudio fue de tipo aplicada y nivel descriptivo - correlacional con diseño no experimental, cuya muestra fue conformada por 6 empresas de transportes, los instrumentos empleados fueron lista de cotejo y guía de análisis documental. Conclusión: Existe relación significativa entre los beneficios sociales y los estados financieros de las empresas de transporte, por cuanto el valor de la estadística correlacional fue de 0.717 y el valor de la significancia bilateral fue de 0.001, lo cual señala una relación positiva considerable, asimismo, se observó que los estados financieros de las empresas presentan inconsistencias, puesto que el área contable encargada de registrar los gastos y egresos que las empresas no ejecuta sus actividades de forma adecuada, lo que conlleva a determinar que no pueden facilitar los beneficios sociales a los colaboradores.

García, R. (2017) en su investigación *“Cumplimiento de los beneficios sociales y su relación con las sanciones laborales en la empresa Autoservicios La Caserita, 2016”*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto. El propósito principal fue analizar la relación entre el cumplimiento de beneficios sociales y sanciones de trabajo. El tipo de estudio fue aplicado de nivel descriptivo y diseño no experimental, cuya muestra estuvo conformada por

8 colaboradores de la empresa, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Conclusión: Existe relación directa entre el cumplimiento de los beneficios social y las sanciones laborales en la empresa Autoservicios La Caserita, por cuanto la estadística correlacional fue de 0.832 y la significancia bilateral presentó un valor de 0.001, lo cual indica una relación positiva considerable, aceptando de este modo la hipótesis alterna de la investigación, asimismo se conoció que el nivel de cumplimiento de los beneficios sociales es bajo en un 63%, debido a que el tratamiento contable del pago de beneficios es inadecuado, además se evidenció que el nivel de sanciones laborales es alto en un 58%, debido al incumplimiento del pago de beneficios, los cuales generaron que la empresa fuera sancionada con multas, cuyo monto de las multas ascendieron a S/ 27,873.00 y S/ 47,191.00, además, se obtuvo un resultado negativo en cuanto al cumplimiento de los beneficios sociales, donde los colaboradores mencionaron que la empresa no cumple con sus obligaciones, puesto que el área de recurso humanos no está efectuando de manera adecuada el cálculo de los beneficios sociales a sus personal.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Beneficios sociales**

#### **2.2.1.1. Concepto**

Los beneficios sociales del trabajador según lo señalado por Toyama (2016), son captaciones que se proporcionan al colaborador con la finalidad de fomentar un mayor bienestar al beneficiario y su familia, pero no se remunera de manera directa la prestación de servicio, asimismo, estos beneficios provienen de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del trabajador.

Asimismo, de acuerdo con lo mencionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018), es el conjunto de compensaciones que, a diferencia de la remuneración, no se origina de la prestación de servicios necesariamente, sino que derivan de la relación laboral entre el jefe y el personal, por la cual su otorgamiento es de carácter obligatorio de acuerdo con lo establecido por Ley.

Por otro lado, Fernández y Arellano (2018), infieren que los beneficios sociales son aquellas retribuciones que cobran los trabajadores por concepto del trabajo dependiente, los mismos que se brindan de manera obligatoria de acuerdo con lo establecido en la normativa de las leyes laborales.

Por su parte, García, Valderrama y Paredes (2015), mencionan que los beneficios sociales son aquellos conceptos que aceptan los empleados por la prestación de sus servicios a una determinada entidad de manera independiente, del mismo modo, indican que los empleados tienen derecho a recibirlos, puesto que estos están normados en la Ley del Trabajo, el cual busca amparar el bienestar de este.

#### **2.2.1.2. Importancia de los beneficios sociales**

Los beneficios sociales han crecido sorprendentemente y presentan mayor importancia en las empresas, puesto que, mediante el pago de estas, garantizará un mayor rendimiento del trabajo diario en sus trabajadores, es por ello por lo que Molas (2019), indica que la importancia del tema de los beneficios sociales radica en que, si los trabajadores no se sienten motivados, trabajan con menos productividad, calidad y compromiso, perjudicando de este modo los objetivos planteados por una empresa.

#### **2.2.1.3. Ventajas de los beneficios sociales**

Las principales ventajas de los beneficios sociales según lo mencionado por Hernández y Juárez (2015), son el contentamiento y el compromiso de los colaboradores, la estimulación y compromiso de los colaboradores, la cordialidad y conservación del talento humano, el refuerzo de la relación entre empleador y empleado y la conciliación de la vida social y familiar de los empleados.

#### **2.2.1.4. Características de los beneficios sociales**

Las principales características de los beneficios sociales de acuerdo con lo señalado por Céspedes (2015), son que estas no son acumulables ni sustituibles por dinero, obtienen por finalidad perfeccionar la calidad de vida del trabajador y de su grupo familiar a cargo y que el otorgamiento de dichos beneficios puede ser otorgado por medio de terceros.

#### **2.2.1.5. Objetivos de los beneficios sociales**

Los beneficios sociales tienen como principal objetivo, según lo señalado por Toyama (2016), atiende las necesidades individuales de los empleados, apoya en el reclutamiento del personal, disminuye la rotación del personal, reduce el ausentismo del personal, facilita la atracción y mantenimiento de los recursos humanos, incrementar la productividad en general, optimizar la eficacia de vida de los empleados y reducir el costo de las horas trabajadas.

#### **2.2.1.6. Tipos de beneficios sociales**

De acuerdo con lo señalado por Céspedes (2015), los beneficios sociales se dividen en:

- Beneficios sociales legales; son aquellos beneficios regularizados por las normas declaradas, de la misma forma se divide en beneficios sociales remuneratorios.
- Beneficios sociales obligatorios; son aquellos beneficios que el colaborador percibe adicionalmente a lo establecido por ley, es decir, un pacto de acuerdo con el contrato estipulado.

#### **2.2.1.7. Beneficios sociales para las Microempresas**

Según lo mencionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018), los beneficios que las Microempresas podrán brindar a sus trabajadores son el seguro al Sistema Integral de Salud, a cargo del Ministerio de Salud, este es un sistema semi contributivo, es decir el Estado asume el 50% de este seguro y el empleador el otro 50%, afiliación al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones (AFP), trabajo con una jornada máxima de 08 horas diarias o 48 horas semanales, brindar 24 horas continuas de descanso físico, brindar una compensación, en caso de suspensión arbitrario, equivalente a 10 remuneraciones diarias por año de trabajo, con un tope de 90 remuneraciones diarias, brindar 15 días de vacaciones, por cada año de trabajo o su proporcional, pudiendo reducir de 15 a 7 días con la debida compensación económica, finalmente brindar descanso en los días feriados establecidos por ley.

#### **2.2.1.8. REMYPE**

Conforme con lo establecido por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, la Micro y Pequeña empresa (MYPE) es considerada como una unidad económica conformada por un individuo de característica natural o jurídica que tiene por propósito efectuar acciones de extracción, transformación, producción, comercialización y bienes de servicios. La pequeña empresa debe tener un volumen de ventas de hasta 1700 UIT y la microempresa hasta 150 UIT (Boletín Informativo Laboral, 2019).

Por consiguiente, las juntas o asociaciones de los propietarios en régimen de propiedad horizontal, así como las asociaciones o agrupaciones de individuos, tienen la posibilidad de acogerse al régimen laboral a colaboradores que presten servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, en caso no excedan de 10 colaboradores. En

las cuales se considerará la junta de propietarios según lo establecido por la Ley N° 27157 (Boletín Informativo Laboral, 2019).

#### **2.2.1.9. Beneficios REMYPE**

Los principales beneficios del REMYPE, conforme lo establece el Boletín Informativo Laboral (2019) son:

- Remuneración: Los colaboradores tienen derecho a percibir por lo menos la remuneración que corresponde (S/ 930.00) según las normas legales en la actualidad.
- Jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo: Jornada de trabajo por 8 horas por día y 48 horas a la semana. Por el contrario, el trabajo que se realice en la noche tendrá un pago extra del 35%.
- Descanso semanal: El trabajador tiene derecho a un descanso semanal y descanso en días feriados.
- Descanso vacacional: El descanso vacacional corresponde a 15 días de calendario por cada año completo trabajado.

#### **2.2.1.10. Beneficios de la pequeña empresa**

Los beneficios que tiene la pequeña empresa como expresa el Boletín Informativo Laboral (2019) son:

- CTS: Los colaboradores tendrán derecho a la compensación por tiempo de servicios, computada a razón de 15 remuneraciones diarias hasta el alcance de 90 remuneraciones diarias.
- Gratificaciones: Los colaboradores tienen derecho a recibir dos gratificaciones por año, siempre y cuando cumplan con lo establecido en la normativa que corresponda, equivalente a media remuneración.
- SCTR: Es el seguro complementario de Trabajo de Riesgo, en caso de que ocurriese algún accidente en el centro laboral.
- Seguro de vida de ley: Se ha establecido expresamente que los trabajadores de pequeñas empresas tienen derecho al seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688.
- Utilidades: Los colaboradores pertenecientes a las pequeñas organizaciones tienen derecho a ser partícipes en las utilidades, conforme a lo establecido por el Decreto Legislativo N° 892 y su Reglamento.

### **2.2.1.11. Nic 19: Beneficios a los Empleados**

Tiene como objetivo prescribir el tratamiento contable y la información a revelar sobre los beneficios a los colaboradores. La norma establece que una organización reconozca:

- Es reconocido como pasivo cuando el empleador ha prestado servicios a cambio de beneficios a los colaboradores a pagar en un futuro.
- Se considera un gasto cuando la organización consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleador a cambio de los beneficios de los colaboradores.

Los beneficios de los colaboradores comprenden sueldos, salarios, aportes a la seguridad social, derechos por permisos retribuidos, ausencia retribuida por enfermedad, participación en ganancias e incentivos, beneficios no monetarios a los colaboradores actuales. Los beneficios post – empleo son; beneficios por retiro, seguros de vida y beneficios de atención médica posteriores al empleo. Otros beneficios son; las ausencias retribuidas a largo plazo, vacaciones largas o años sabáticos, beneficios por invalidez permanente.

### **2.2.1.12. Evaluación de los beneficios sociales**

Con el propósito de analizar la variable beneficios sociales se consideró el contexto teórico de Toyama (2016), en la cual indica que, para poder tener un buen conocimiento de los beneficios, proporcionó las dimensiones e indicadores, que se expresan a continuación:

#### **2.2.1.12.1. Beneficios sociales remunerativos**

Según lo indicado por Toyama (2016), los beneficios sociales remunerativos son aquellos ingresos que perciben los trabajadores por parte de sus empleadores en recursos monetarios por medio de la realización de diversas actividades dentro de una organización. Teniendo como indicadores:

- Remuneración mínima vital: Es la cantidad mínima de dinero que recibirá el trabajador por parte de su empleador por concepto de su trabajo, la cual no debe ser menor a lo establecido por la ley, cuyo monto actual asciende a S/ 930.00 soles.
- Pago de horas extras: Es el pago dinerario que realizará el empleador por el trabajo de sobretiempo realizado por su trabajador, en la cual su pago se realizará con un recargo del 25% por las dos primeras horas extras y el 35% a partir de la tercera hora extra.
- Vacaciones: De acuerdo con lo establecido en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, el colaborador de la empresa tendrá derecho como 15 días calendario de descanso por cada año completado, siendo este remunerado en su totalidad.

- Descanso semanal y en feriados: El descanso semanal obligatorio es un derecho que se le otorgará a los trabajadores al término de una jornada semanal de trabajo, el cual deberá constar de 24 horas continuas, asimismo, tiene derecho por ley recibir el descanso por los feriados establecidos según Ley el cual corresponde al sector privado.

#### **2.2.1.12.2. Beneficios sociales no remunerativos**

De acuerdo con lo señalado por Toyama (2016), los beneficios sociales no remunerados son aquellas retribuciones brindadas a los trabajadores, pero no en forma monetaria, es decir, no se incluyen en la remuneración computable puesto que son aquellas sumas que el empleador le entrega al trabajador como un acto de libertad. Teniendo como indicadores:

- Seguro de Salud (SIS o ESSALUD): Los trabajadores de la empresa tienen derecho a ser afiliados al sistema semisubsidiado del seguro integral de salud, ya sea en el SIS o en el ESSALUD.
- Sistema pensionario (ONP o AFP): El personal de la organización podrá inscribirse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, Ley que fue creada por el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social (ONP), y en el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (AFP).

### **2.2.2. Sanciones laborales**

#### **2.2.2.1. Conceptos**

De acuerdo con lo señalado por Fernández y Arellano (2018), las sanciones laborales son aquellas consecuencias jurídicas generadas por una infracción de las normas reglamentarios en constituyente de relaciones profesionales, de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y la labor inspectora, el cual comprende la manifestación por excelencia de la potestad sancionadora que se ha conferido al Sistema de Inspección de Trabajo (SIT) por el estado.

Por su parte Arce y Neves (2018), señalan que las sanciones laborales son aquellas acciones jurídicas generadas por infracciones laborales cometidas por la informalidad de las reglas determinadas por la Ley Laboral.

Además, Cortés (2018) establece que es definida como una medida empresarial adoptada en perjuicio del empleador que ha incurrido en el cumplimiento de otorgar beneficios sociales a sus trabajadores, los mismos que reciben una sanción como establece la ley.

#### **2.2.2.2. Criterios de graduación de las sanciones**

Según lo señalado por Arce y Neves (2018), los reglamentos a aplicar por las faltas cometidas en materia de relaciones laborales, como bienestar social, seguridad y salud en el puesto laboral, se medirán en relación de la dificultad de las fallas cometidas y el número de personal afectados, en la cual el área de recursos humanos se ve obligado a intervenir en dicho proceso con el fin de que ningún personal pueda salir afectado y pueda recibir todos los beneficios como corresponde por ley.

#### **2.2.2.3. Procedimiento de la cuantía y aplicación de las sanciones**

De acuerdo con lo indicado por Alarcón (2016), en el artículo 39 de la LGIT, modificado por la Ley N° 29981, indica que en ningún caso el monto de las sanciones podrá ser mayor a 200 UIT para las infracciones muy graves, 100 UIT para las infracciones graves y 50 UIT para las infracciones leves. Asimismo, la sumatoria de todas las sanciones no podrá ser mayor a 300 UIT vigentes al momento de detectarse la infracción, en los casos de las Mypes el total de las multas no podrá exceder al 1% de entradas transparentes que hayan observado dentro del ejercicio fiscal anterior de la orden de inspección, salvo en los supuestos de suma gravedad con vulneración de derechos colectivos fundamentales, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que causen la muerte, o en casos de trabajo infantil o forzoso.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) – Ley 29981

Según lo indicado por Alarcón (2016), A través de la Ley N° 29981 (15.01.2013), el Congreso de la República creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Asimismo, señala que la SUNAFIL tiene como intención organizar, inspeccionar e intervenir el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo.

#### **2.2.2.4. Importancia de la SUNAFIL**

Como sostiene Alarcón (2016) la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene gran importancia debido a que permite conocer si las organizaciones cumplen o no con todos aquellos reglamentos que vinculan la materia socio laboral. Sin la SUNAFIL, no hubiese un organismo capaz de efectuar supervisiones y regulaciones de la normativa y por lo tanto, existiría un modelo descentralizado donde cada empresa realiza su propio esquema de regulación y reglamento. Esto traería como consecuencia posibles fraudes.

Por ello, gracias a la SUNAFIL, las organizaciones se ven en la obligación de cumplir con sus reglamentos y el cumplimiento de todos aquellos procesos de inspección junto con la evaluación de modo independiente. Además, este ente, transmite una mayor confianza para que los colaboradores al momento de realizar denuncias, y hacer uso de algunos de los servicios, tiene la posibilidad de solicitar asesoría y orientación en el área de las normativas en Seguridad y Salud en el Trabajo

#### **2.2.2.5. Funciones de SUNAFIL**

La SUNAFIL tiene como principales funciones, según Blancas (2017), se encarga de inspeccionar el desempeño de los reglamentos laborales, aplicando las funciones de inspección dentro del ámbito de su competitividad, aplicar las sanciones laborales determinadas por el incumplimiento de los reglamentos laborales, en el ámbito de su competencia y apoyarse con los convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia, con el objetivo de que se puedan cumplir con el aporte de los beneficios hacia los trabajadores.

Además, presenta las siguientes funciones:

- Supervisa el cumplimiento de la normativa socio laboral, ejecutando acciones de fiscalización dentro del ámbito de competencia.
- Aprobar las políticas institucionales en materia de supervisión del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.
- Formular y proponer todas las disposiciones normativas de su competencia.
- Cuidar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias convencionales y condiciones contractuales. Por ello, en el orden socio laboral, se refiere al régimen de común aplicación o regímenes especiales.
- Imponer las sanciones conforme establece la ley por el incumplimiento de toda aquella norma laboral, en el ámbito de su competencia.
- Proporcionar apoyo para la ejecución de acciones de promoción de las normas socio laborales. Así también, para el desarrollo de tareas inspectoras de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.
- Brindar orientación y asistencia técnica especializada dentro del ámbito de competencia.
- Ejecutar la facultad de ejecución coactiva con respecto a las sanciones que fueron impuestas en el ejercicio de las competencias.

- Supervisar y exigir el cumplimiento de toda la normativa legal, reglamentaria, convencional y condición contractual.
- Suscribir los convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de competencia.

#### **2.2.2.6. Fiscalización laboral**

Blancas (2017), indica que hace referencia a aquel proceso rutinario que es llevado a cabo por los funcionarios e inspectores de la SUNAFIL que se basa en una serie de visitas y revisiones de las acciones empresariales para garantizar que el vínculo laboral se efectúe con armonía, legalidad y veracidad.

Todas las organizaciones se encuentran en la obligación de someterse a una fiscalización de por lo menos una vez por año. También, se puede generar una solicitud o denuncia del colaborador, o bien por voluntad del organismo. Los especialistas que llevan a cabo la fiscalización por medio de las inspecciones son llamados inspectores de la SUNAFIL (Blancas, 2017).

#### **2.2.2.7. Sanciones que puede imponer**

Como expresa Blancas (2017) las principales sanciones que puede imponer un trabajador de la SUNAFIL en calidad de inspector son de carácter monetario y son expresados por medio de multas. En caso de hallarse durante la inspección de trabajo alguna irregularidad o falta a la normativa, se puede imponer multas que van de los 50 UIT hasta los 200, dependiendo de la gravedad en la que se encuentre.

#### **2.2.2.8. Ley general de inspecciones del trabajo**

En cuanto a la Ley general de inspecciones del trabajo Blancas (2017), menciona que, de igual forma el reglamentario actual, mediante la Ley N°29981 se modificó a Ley N°28806 (22.07.2006), Ley General de Inspecciones del Trabajo, en la cual se pueden resaltar los siguientes cambios en las operaciones que se ejecutan a la hora de la correcta inspección del centro laboral.

#### **2.2.2.9. Evaluación de las sanciones laborales**

Con el fin de evaluar la variable sanciones laborales se tomó en cuenta la teoría expuesta Fernández y Arellano (2018), quienes indican que las sanciones laborales son ocasionadas

debido a las infracciones laborales cometidas, teniendo de este modo las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores:

#### **2.2.2.9.1. Por la gravedad de la falta cometida**

Según lo señalado por Fernández y Arellano (2018), las sanciones por la gravedad de la falta cometida, hace referencia a todas aquellas sanciones que fueron generadas debido al tipo de infracciones cometidas siendo estas leves, graves y muy graves.

Los indicadores son:

- Sanciones en materia de relaciones laborales: Son aquellas sanciones emitidas por las infracciones cometidas, las cuales se deben al incumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo sean individuales y agrupadas, de disposición, fomento del empleo y características instructivas, a través de acciones u omisiones de los diferentes individuos comprometidos.
- Sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo: Son las infracciones referidas al incumplimiento de las normativas legales de carácter general aplicado a todos los centros de trabajo, es decir, este se encarga de verificar si un centro laboral cumple con las funciones de seguridad laboral y salud que debe tener en donde labora un individuo.
- Sanciones en materia de seguridad social: Son aquellas sanciones relacionadas al incumplimiento de la inscripción en el régimen de prestaciones de salud y en los programas sociales y pensiones, sean de forma pública y privada, sin perjuicio de las demás sanciones determinadas en la normativa delimitada sobre la materia.
- Sanciones a la labor inspectora: Son aquellas sanciones generadas por la omisión de los individuos obligatorios, sus representantes, personas dependientes, o de un ámbito organizativo, ya sean o no empleados, contrarias al deber de colaboración de los individuos inspeccionados por los supervisores – inspectores, supervisores del trabajo o inspecciones auxiliares, determinadas por la Ley General de Inspección del trabajo (LGIT), su reglamento y normativas complementarias.

#### **2.2.2.9.2. Por el número de trabajadores afectados**

Como tal lo indican Fernández y Arellano (2018), las sanciones generadas por las infracciones laborales cometidas se relacionan directamente con el número de trabajadores afectados, por cuanto, es debido al incumplimiento de sus beneficios laborales que se originan dichas infracciones.

Como indicadores se consideró:

- Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia de relaciones laborales.
- Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia de seguridad social.
- Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia a la labor inspectora.

### **2.3. Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019.

Ho: No existe relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019.

#### **Hipótesis específicas**

H.E.1. Existe relación significativa y positiva entre los beneficios sociales remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019.

H.E.2. Existe relación significativa y positiva entre los beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019.

H.E.3. Existe relación significativa y positiva entre la gravedad de la falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019.

H.E.4. Existe relación significativa y positiva entre los números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019.

### **2.4. Variables de estudio**

#### **Variable I: Cumplimiento de los beneficios sociales**

Toyama (2016), indica que los beneficios sociales son aquellas retribuciones que proporcionan al colaborador por concepto del trabajo independiente, los mismos que deben cumplirse con el pago de manera obligatoria de acuerdo con lo establecido en la normativa de las leyes laborales.

## **Variable II: Sanciones laborales**

Fernández y Arellano (2018), indica que las sanciones laborales son aquellas consecuencias jurídicas generadas por una infracción de las normas reglamentarios en constituyente de relaciones profesionales, de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y la labor inspectora, el cual comprende la manifestación por excelencia de la potestad sancionadora que se ha conferido al Sistema de Inspección de Trabajo (SIT) por el estado.

## **Variable I: Cumplimiento de los beneficios sociales**

### **Dimensión 1: Beneficios sociales remunerativas**

#### **Indicadores:**

- Remuneración mínima vital
- Pago de Horas extras
- Vacaciones
- Descanso semanal y feriados

### **Dimensión 2: Beneficios sociales no remunerativa**

#### **Indicadores:**

- Seguro de salud (SIS o ESSALUD)
- Sistema pensionario (ONP o AFP)

## **Variable II: Sanciones laborales**

### **Dimensión 1: Por la gravedad de la falta cometida**

#### **Indicadores:**

- Sanciones en materia de relaciones laborales.
- Sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Sanciones en materia de seguridad social
- Sanciones a la labor inspectora

### **Dimensión 2: Por el número de trabajadores afectados**

#### **Indicadores:**

- Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia de relaciones laborales.
- Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia de seguridad social.
- Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia a la labor inspectora.

**Tabla 1.**

*Operacionalización de la variable*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
Cumplimiento de los beneficios sociales	Toyama (2016), indica que los beneficios sociales son aquellas retribuciones que proporcionan al colaborador por concepto del trabajo independiente, los mismos que deben cumplirse con el pago de manera obligatoria de acuerdo con lo establecido en la normativa de las leyes laborales.	Para la evaluación de la variable se ha empleado un cuestionario el mismo que estuvo conformado por 10 ítems que fueron elaborados en función a las dimensiones beneficios sociales remunerativos y beneficios sociales no remunerativos, el mismo que estará dirigido a los colaboradores de la entidad.	Beneficios sociales remunerativas	Remuneración mínima vital	Ítem 1		
				Pago de Horas extras	Ítem 2		
				Vacaciones	Ítem 3		
				Descanso semanal y feriados	Ítem 4 y 5		
Sanciones laborales	Fernández y Arellano (2018), indica que las sanciones laborales son aquellas consecuencias jurídicas generadas por una infracción de las normas reglamentarios en constituyente de relaciones profesionales, de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y la labor inspectora, el cual comprende la manifestación por excelencia de la potestad sancionadora que se ha conferido al Sistema de Inspección de Trabajo (SIT) por el estado.	Para la evaluación y recopilación de datos de la variable se ha empleado un cuestionario conformado por 12 ítems que fueron elaborados en función a las dimensiones por la gravedad de la falta cometida y por el número de trabajadores afectados, el mismo que estará dirigido a los colaboradores de la empresa objeto de estudio.	Beneficios sociales no remunerativa	Seguro de salud (SIS o ESSALUD)	Ítem 6 y 7	Ordinal	
				Sistema pensionario (ONP o AFP)	Ítem 8,9 y 10		
			Por la gravedad de la falta cometida	Sanciones en materia de relaciones laborales.	Ítem 1 y 2		
					Sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Ítem 3	
				Sanciones en materia de seguridad social	Ítem 4		
				Sanciones a la labor inspectora	Ítem 5 y 6		
			Por el número de trabajadores afectados	Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia de relaciones laborales.	Ítem 7 y 8		
					Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Ítem 9	
					Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia de seguridad social.	Ítem 10	
				Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia a la labor inspectora.	Ítem 11 y 12		

**Nota:**

Elaboración

propia.

## Capítulo III:

### Metodología de la investigación

#### 3.1. **Ámbito de estudio**

El estudio ha sido desarrollado en la empresa Digital San Martín S.A.C., ubicado en el distrito Tarapoto región de San Martín.

#### 3.2. **Tipo de investigación**

El tipo de estudio en desarrollo ha sido aplicada por cuanto se aplicaron conocimientos relacionados a las variables en estudio para su ejecución tal como lo señala Ñaupas et al. (2018) quien señala que la investigación aplicada tiene como propósito brindar posibles soluciones a una problemática apoyándose en la búsqueda de conocimientos permitiendo de este modo el cumplimiento de los objetivos propuestos en la investigación.

#### 3.3. **Nivel de Investigación**

El estudio en desarrollo muestra un nivel descriptivo – correlacional, por cuanto se describió la realidad de las situaciones, eventos, personas que se pretende analizar, tal como lo señala Muñoz (2019), que la investigación descriptiva pretende dar cuenta de las características de un fenómeno u objeto sujeto a investigación, de sus características, atributos, componentes, elementos y relaciones entre ellos. Asimismo, es correlacional, visto que, el investigador ha medido la relación entre dos variables a través de respuestas obtenidas por la aplicación de instrumentos.

#### 3.4. **Método de Investigación**

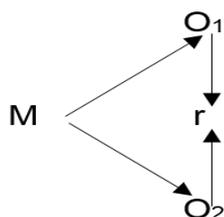
En la investigación se desarrolló el método científico, visto que Muñoz (2019) sostiene que este tipo de método se fundamenta en la obtención de nuevos conocimientos, que ha caracterizado de forma histórica en el contexto de investigación y que consiste en una observación sistemática, medición, experimentación y formulación, análisis y contrastación de hipótesis.

Además, se aplicó un método hipotético – deductivo, en vista que, a partir de la realidad estimada, se dará solución a los objetivos planteados desde el nivel específico al general.

### 3.5. Diseño de Investigación

Asimismo, en cuanto al diseño de investigación, el estudio presentó un diseño no experimental por cuanto se observó el comportamiento de las variables en estudio sin la necesidad de manipular las variables, las cuales serán analizadas con el fin de obtener resultados verídicos y confiables.

Para ello se ha empleado el siguiente esquema:



#### En donde:

M = Muestra

O1 = Cumplimiento de los beneficios sociales

O2 = Sanciones laborales

r = Relación

### 3.6. Población, Muestra, Muestreo

#### 3.6.1. Población

En la investigación la población estuvo conformada por el personal de la empresa Digital San Martín S.A.C., el cual está constituido por 14 colaboradores.

#### 3.6.2. Muestra

Para la muestra de la investigación estuvo constituida por la totalidad de colaboradores, es decir, 14 colaboradores de la empresa Digital San Martín S.A.C., la cual serán evaluados por medio de cuestionarios, los mismos que facilitarán información relevante para tomar mejores decisiones frente a la problemática.

#### 3.6.3. Muestreo

En la investigación se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo censal, dado que no se ha empleado procesos estadísticos o fórmulas que determinen el tamaño de la muestra, no

obstante, los participantes fueron seleccionados de acuerdo con la información expuesta en la planilla de la empresa.

### 3.7. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos

Para el presente trabajo de estudio se ha empleado la siguiente técnica e instrumento.

#### 3.7.1. Técnica

En la investigación se empleó la encuesta, por medio del cual, se evaluó la percepción de los trabajadores en relación con el cumplimiento de los beneficios sociales y sanciones laborales, mediante enunciados que serán especificados en instrumentos.

#### 3.7.2. Instrumento

En el estudio, se empleó como instrumento el cuestionario, el mismo que estará conformado por un conjunto de enunciados, donde la fuente de información, han sido los colaboradores de la empresa Digital San Martín S.A.C. Con respecto al instrumento de la variable cumplimiento de los beneficios sociales estuvo comprendida por 10 enunciados y la variable Sanciones laborales integrada por 12 interrogantes que fueron distribuidas de acuerdo con sus dimensiones.

**Tabla 2**

*Técnicas e instrumentos*

Variable	Técnicas	Instrumentos	Fuente	Escala de instrumento	Escala de la variable
Cumplimiento de los beneficios sociales	Encuesta	Cuestionario	14 colaboradores de la empresa Digital San Martín S.A.C	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).	Ordinal Bajo (10-22) Medio (23-35) Alto (36-50)
Sanciones laborales	Encuesta	Cuestionario			Ordinal Bajo (12-27) Medio (28-43) Alto (44-60)

**Nota:** Elaboración propia.

La escala de la variable es ordinal. Arbaiza (2019) sostiene que una escala ordinal es un nivel de medición que otorga la clasificación y el orden de los datos. Asimismo, son aquellos que brindan información sobre el orden, por tal razón se emplea la escala de bajo, medio y alto. Las escalas de Likert que se consideran en el estudio son: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, y Siempre.

Para la variable cumplimiento de beneficios sociales la escala ha sido calificada de la siguiente manera: Bajo (10-22), Medio (23-35) y Alto (36-50).

Para la variable sanciones laborales, la escala ha sido calificada de la siguiente manera: Bajo (12-27), Medio (28-43), Alto (44-60).

### 3.7.3. Validez del instrumento

**Tabla 3**

*Validación de los instrumentos*

Variable	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Cumplimiento de los beneficios sociales	Experto 1	3.8	Cumple con los criterios
	Experto 2	4.3	Cumple con los criterios
	Experto 3	4.0	Cumple con los criterios
Sanciones laborales	Experto 1	3.6	Cumple con los criterios
	Experto 2	3.9	Cumple con los criterios
	Experto 3	4.1	Cumple con los criterios

**Nota:** Elaboración propia.

Con la finalidad de efectuar la validez de cada instrumento, fue necesario validarlo a través de la firma de tres expertos en el tema, teniendo en consideración el juicio crítico según las cualidades metodológicas que se detallaron en la tabla anterior. El promedio de la variable cumplimiento de beneficios sociales fue 4.03 y para la variable sanciones laborales fue 3.9, donde ambos instrumentos cumplen con los criterios necesarios para su respectiva aplicación.

### 3.7.4. Confiabilidad

Se utilizó el programa estadístico Spss 27 y por medio del Alfa de Cronbach se obtuvo un índice de confiabilidad de ,944 para la variable cumplimiento de beneficios sociales y ,954 para la variable sanciones laborales, siendo ambos fiables. Cabe señalar que, para que un instrumento sea fiable, el Alfa de Cronbach debe ser mayor al valor 0,7.

**Tabla 4**

*Alfa de Cronbach*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cumplimiento de beneficios sociales	,944	10
Sanciones laborales	,954	12

**Nota:** SPSS 27.

### **3.8. Procedimiento de Recolección de Datos**

El desarrollo del trabajo de investigación se ejecutó a través de la aplicación de los instrumentos que se encuentran validados por medio de los especialistas antes señalados, que servirán como un medio de información para poder conocer a mayor profundidad la problemática que se está dando en la empresa mencionada, detrás del cálculo del análisis de los resultados adquiridos fueron tabulados con la intención de que estos sean verídicos en relación a la problemática, objetivo e hipótesis del estudio. Por otro lado, para los procesamientos de datos se efectuó el uso de programas estadísticos tales como el programa estadístico SPSS 27 para corroborar la relación existente entre las variables en estudio y el programa Microsoft Excel que facilitó la interpretación de los resultados.

### **3.9. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

En la investigación, el tipo de procesamiento comprendido en la investigación fue: El ordenamiento de la información, que dio inicio con la recolección de datos, seguido realizó la enumeración de las encuestas, depuración de los datos, distribución de acuerdo con las escalas. Otro de los pasos fue la tabulación de la información donde los datos serán ingresados a hojas Excel y al SPSS 27, para el procesamiento estadístico de los resultados.

En cuanto al análisis del estudio, se ha empleado un análisis descriptivo para detallar el nivel de las variables mediante rangos, frecuencias y porcentajes. También se ha empleado un análisis inferencial, que será necesario para calcular el nivel de significancia y el grado de correlación de Pearson.

## Capítulo IV:

### Resultados

#### 4.1. Presentación de Resultados

##### Resultados descriptivos

**Tabla 5**

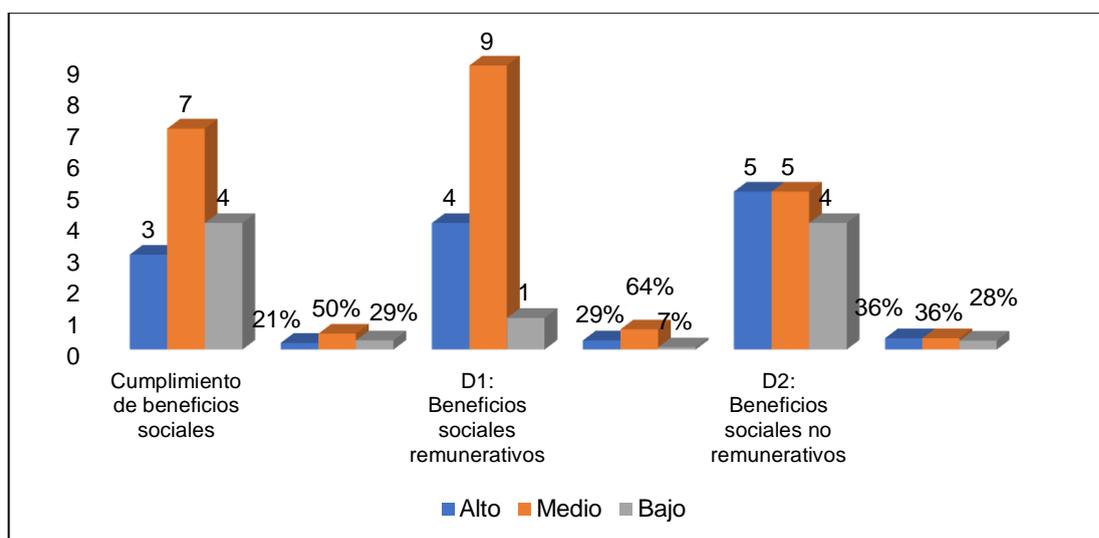
*Nivel de cumplimiento de beneficios sociales*

Escala	Cumplimiento de beneficios sociales		D1: Beneficios sociales remunerativos		D2: Beneficios sociales no remunerativos	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Alto	3	21%	4	29%	5	36%
Medio	7	50%	9	64%	5	36%
Bajo	4	29%	1	7%	4	28%
Total	14	100%	14	100%	14	100%

**Nota:** Cuestionario aplicado a los 14 colaboradores de la empresa Digital San Martin S.A.C.

**Figura 1**

*Cumplimiento de beneficios sociales*



**Nota:** Cuestionario aplicado a los 14 colaboradores de la empresa Digital San Martin S.A.C.

En la tabla 5 y figura 1 se aprecia que el nivel de cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martin S.A.C. es alto en un 21% (3), medio en un 50% (7) y bajo 29% (4). En cuanto a la dimensión beneficios sociales remunerativos el nivel es alto en un 29% (4), medio en un 64% (9) y bajo en un 7% (1), porque existen colaboradores que llevan laborando más de un año y aún no han sido considerados para el ingreso a planilla con los beneficios o seguros que por ley les corresponde, lo cual ha ocasionado disgustos y continuos reclamos

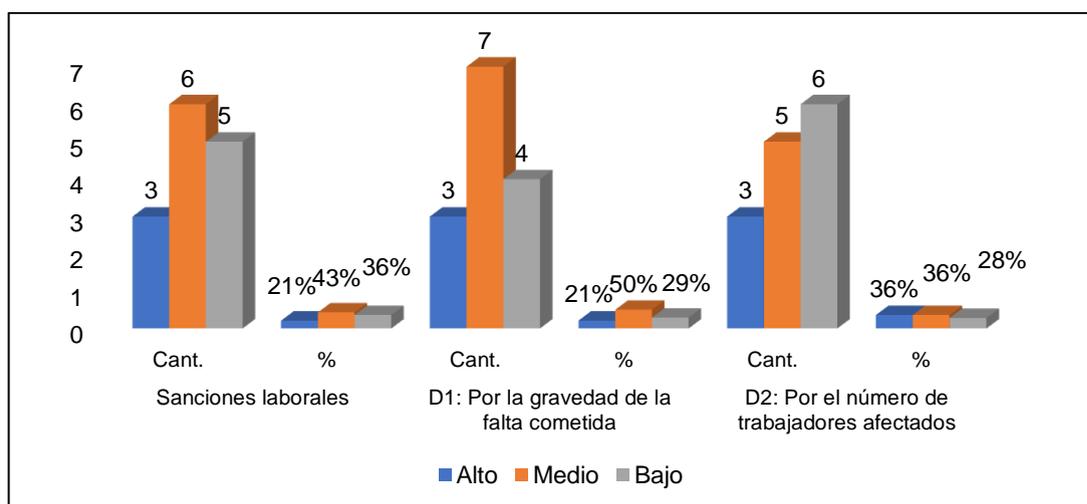
entre los trabajadores. No obstante, los colaboradores han solicitado todos los beneficios y que les tomen en cuenta las horas extras que vinieron realizando fuera del horario establecido, algunas veces, por motivos de fuerza mayor han tenido que laborar en días feriados, los mismos que son cancelados de manera tardía. Con respecto a la dimensión beneficios sociales no remunerativos, el nivel es alto en un 36% (5), medio en un 36% (5) y bajo en un 28% (4) por cuanto los colaboradores no solicitan sus boletas de pago mensual para llevar el control de su remuneración.

**Tabla 6**  
*Nivel de sanciones laborales*

Escala	Sanciones laborales		D1: Por la gravedad de la falta cometida		D2: Por el número de trabajadores afectados	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Alto	3	21%	3	21%	3	36%
Medio	6	43%	7	50%	5	36%
Bajo	5	36%	4	29%	6	28%
Total	14	100%	14	100%	14	100%

**Nota:** Cuestionario aplicado a los 14 colaboradores de la empresa Digital San Martín S.A.C.

**Figura 2**  
*Sanciones laborales*



**Nota:** Cuestionario aplicado a los 14 colaboradores de la empresa Digital San Martín S.A.C.

La tabla 6 y figura 2 indican que el nivel de sanciones laborales de la empresa Digital San Martín S.A.C. es alto en un 21% (3), medio en un 43% (6) y bajo en un 36% (5). En cuanto a la dimensión por la gravedad de la falta cometida, el nivel es alto en un 21% (3), medio en un 50% (7) y bajo en un 29% (4) debido a que la empresa recibe pocas visitas de la SUNAFIL, el

gerente no se encuentra cada vez que recibe visitas de este. En la dimensión por el número de trabajadores afectados, el nivel es alto en un 21% (3), medio en un 36% (5) y bajo en un 43% (6) porque existen algunos trabajadores que no cuentan con un contrato de trabajo, los mismos que sienten inestabilidad y temen a ser despedidos, hecho que ha ocasionado la desconfianza hacia la empresa y que frecuentemente exigen lo que les corresponde.

### Resultados inferenciales

Para conocer el tipo de prueba a ser utilizado para medir la relación entre las variables, se emplea la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para participantes menores igual a 50 elementos. En tal sentido, se establece lo siguiente:

- En caso de que la significancia supere el valor de 0.05 se aplicará la prueba de correlación de Pearson.
- En caso de que la significancia sea menor al valor de 0.05 se aplicará la prueba de Rho de Spearman.

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad – Shapiro Wilk*

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Cumplimiento de beneficios sociales	,893	14	,090
Sanciones Laborales	,858	14	,059

**Nota:** SPSS 27.

Los resultados de la tabla 7 señalan que, la significancia obtenida para la variable cumplimiento de beneficios sociales es de 0.090 y para la variable sanciones laborales es de 0,059. En ese sentido, se demuestra que los datos de ambos temas de investigación se encuentran normalmente distribuidas y la significancia supera el valor de 0.05, por lo tanto, se aplica la prueba de correlación de Pearson para medir la relación entre los temas de estudio.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre los beneficios sociales remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.

**Tabla 8**

*Relación entre los beneficios sociales remunerativos y las sanciones laborales*

		Beneficios sociales remunerativos	Sanciones Laborales
Beneficios sociales remunerativos	Correlación de Pearson	1	,915**
	Sig. (bilateral)		,000

	N	14	14
	Correlación de Pearson	,915**	1
Sanciones Laborales	Sig. (bilateral)	,000	
	N	14	14

Como indica la tabla 8, existe relación entre la dimensión beneficios sociales remunerativos y las sanciones laborales, dejando evidencia que la significancia bilateral es 0,000 y una correlación de Pearson de ,915 (correlación positiva muy alta), asimismo, la incidencia es del 84%. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica: Existe relación significativa y positiva entre los beneficios sociales remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.

**Objetivo específico 2:** Establecer la relación entre los beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.

**Tabla 9**

*Relación entre los beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales*

		Beneficios sociales no remunerativos	Sanciones Laborales
Beneficios sociales no remunerativos	Correlación de Pearson	1	,777**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	14	14
Sanciones Laborales	Correlación de Pearson	,777**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	14	14

**Nota:** SPSS 27.

La tabla 9 expresa que existe relación entre la dimensión beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales por cuanto la significancia bilateral es 0,001 con un nivel de correlación de Pearson de ,777 (correlación positiva alta), de igual modo, el grado de influencia es del 59%. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala: Existe relación significativa y positiva entre los beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre la gravedad de la falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.

**Tabla 10**

*Relación entre la gravedad de la falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales*

		Gravedad de la falta cometida	Cumplimiento de beneficios sociales
Gravedad de la falta cometida	Correlación de Pearson	1	,889**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	14	14
Cumplimiento de beneficios sociales	Correlación de Pearson	,889**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	14	14

**Nota:** SPSS 27.

En la tabla 10 se puede observar que existe relación entre la dimensión falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales, porque la significancia obtenida es de 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson de ,889 (correlación positiva alta), de igual modo, el nivel de incidencia es del 79%. En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la que indica: Existe relación significativa y positiva entre la gravedad de la falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.

**Objetivo específico 4:** Establecer la relación entre los números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.

**Tabla 11**

*Relación entre los números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales*

		Número de trabajadores afectados	Cumplimiento de beneficios sociales
Número de	Correlación de Pearson	1	,863**

trabajadores	Sig. (bilateral)		,000
afectados	N	14	14
Cumplimiento de beneficios sociales	Correlación de Pearson	,863**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	14	14

**Nota:** SPSS 27.

Como señala la tabla 11, existe relación entre la dimensión números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales, debido a que la significancia bilateral es 0,000 con una correlación de Pearson de ,863 (correlación positiva alta), de igual forma, el nivel de influencia es del 74%. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica: Existe relación significativa y positiva entre los números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019.

**Tabla 12**

*Relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales*

		Cumplimiento de beneficios sociales	Sanciones Laborales
Cumplimiento de beneficios sociales	Correlación de Pearson	1	,896**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	14	14
Sanciones Laborales	Correlación de Pearson	,896**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	14	14

**Nota:** SPSS 27.

En la tabla 12 se observa que existe relación entre la variable cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martin S.A.C porque la significancia bilateral es de ,000 y el coeficiente de correlación de Pearson es ,896 (correlación positiva alta). Por tal razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala: Existe relación significativa entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019. Además, con el cálculo del coeficiente determinante  $(0,896)^2$  se señala que la variable cumplimiento de los beneficios sociales incide en un 80% en las sanciones laborales.

## 4.2. Discusión

El estudio se sustenta por lo expuesto por Toyama (2016) quien indica que los beneficios sociales son aquellas retribuciones que proporcionan al colaborador por concepto del trabajo independiente, los mismos que deben cumplirse con el pago de manera obligatoria de acuerdo con lo establecido en la normativa de las leyes laborales. Asimismo, para la variable sanciones laborales, Fernández y Arellano (2018), indican que las sanciones laborales son aquellas consecuencias jurídicas generadas por una infracción de las normas reglamentarios en constituyente de relaciones profesionales, de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y la labor inspectora, el cual comprende la manifestación por excelencia de la potestad sancionadora que se ha conferido al Sistema de Inspección de Trabajo (SIT) por el estado.

Los resultados descriptivos indican que el nivel de cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín S.A.C, es bajo en un 29%, medio en un 50% y alto en un 21%. Los resultados indican que los colaboradores que llevan laborando más de un año, aún no han considerado ingresarlos a planilla para evitar pagos de beneficios o seguros que por ley les corresponde, lo cual ha ocasionado disgustos y continuos reclamos. No obstante, los trabajadores han solicitado todos los beneficios establecidos por ley; y que les consideren las horas extras, siempre y cuando sobrepasen las 8 horas diarias, algunas veces han tenido que laborar en días feriados, otras veces, los colaboradores no solicitan sus boletas de pago mensual para llevar el control de su remuneración y poder tener a detalle los beneficios que recibe. El resultado tiene similitud con el estudio realizado por Ojedis y Pérez (2018) quienes concluyeron que la organización no está cumpliendo con facilitar todos los beneficios laborales a su personal, es decir, los colaboradores no se encuentran en planilla, se encuentran registrados en entidades intermediarias y sólo el personal con mayor antigüedad está registrado por la empresa, asimismo, cuando son despedidos, no reciben los beneficios conforme a la ley, es por ello que el 40% de los trabajadores han presentado denuncias al ministerio de trabajo, mientras que, el 60% están a favor de la empresa, en cuanto al beneficio social es de nivel bajo en el 50%, generando insatisfacción por el incumpliendo de los pagos.

Por otro lado, el nivel de sanciones laborales de la empresa Digital San Martín S.A.C. es bajo en un 36%, medio en un 43% y alto en un 21%. Los resultados dan a conocer que la empresa recibe pocas de la SUNAFIL, existen algunos trabajadores que no cuentan con un contrato de trabajo, el gerente no se encuentra cada vez que reciben visitas de la SUNAFIL, algunos

trabajadores se sienten inestables y temen a ser despedidos hecho que ha ocasionado la desconfianza hacia la empresa y que frecuentemente exigen los que les corresponde. Los resultados de Huamán y Gutiérrez (2016) tienen relación por cuanto concluyeron que las empresas fueran sancionadas por el monto de S/.22, 650.00, por no cuidar la vida de sus colaboradores, además, los colaboradores indicaron que no tenían un contrato fijo, remuneración mínima, asignación familiar, por ello, los colaboradores se sienten insatisfechos.

El objetivo general fue determinar la relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019. En ese sentido, se demostró que existe relación entre la variable cumplimiento de los beneficios sociales y la variable sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C porque la significancia bilateral es de ,000 y el coeficiente de correlación de Pearson es ,896 (correlación positiva alta). Por tal razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, con el cálculo del coeficiente determinante  $(0,896)^2$  se señala que la variable cumplimiento de los beneficios sociales incide en un 80% en las sanciones laborales, el 20% restante se debe a otros factores. El estudio de García (2017) tiene similitud con los resultados antes mencionados, visto que existe relación directa entre el cumplimiento de los beneficios social y las sanciones laborales en la empresa Autoservicios La Caserita, porque la estadística correlacional fue de 0.832 y la significancia bilateral presentó un valor de 0.001, lo cual indica una relación positiva considerable, aceptando la hipótesis alterna de la investigación, asimismo se conoció que el grado de cumplimiento de los beneficios sociales es bajo en un 63%, debido a que el tratamiento contable del pago de beneficios es inadecuado, además se evidenció que el nivel de sanciones laborales es alto en un 58%, debido al incumplimiento del pago de beneficios, los cuales generaron que la empresa fuera sancionada con multas, cuyo monto de las multas ascendieron a S/ 27,873.00 y S/ 47,191.00, además, se obtuvo un resultado negativo en cuanto al cumplimiento de los beneficios sociales, donde los colaboradores mencionaron que la empresa no cumple con sus obligaciones, puesto que el área de recursos humanos no está efectuando de manera adecuada el cálculo de los beneficios sociales a sus personal.

El objetivo específico N°1 es: Determinar la relación entre los beneficios sociales remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019. Existe relación entre la dimensión beneficios sociales remunerativos y la variable

sanciones laborales, dejando evidencia que la significancia bilateral es 0,000 y una correlación de Pearson de ,915 (correlación positiva muy alta), asimismo, la incidencia es del 84%. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El estudio de Díaz (2017) tiene vínculo debido a que el grado de cumplimiento del pago de los beneficios sociales de los empleadores de las empresas privadas es bajo, porque muchos trabajadores desconocen sus beneficios sociales, los empleadores aprovechan de ello para no cumplir con el pago de las mismas, siendo este un inconveniente para la mejora de calidad de vida, el desempeño de los trabajadores es deficiente en 45%, puesto que los colaboradores muestran desinterés en querer seguir laborando en una empresa que no valora su trabajo, es decir, que no reciben ningún beneficio social, por ello, los individuos prefieren trabajar sólo por horas en diversos trabajos.

El objetivo específico N°2 es: Establecer la relación entre los beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019. Los resultados expresan que existe relación entre la dimensión beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales por cuanto la significancia bilateral es 0,001 con un nivel de correlación de Pearson de ,777 (correlación positiva alta), de igual manera, el grado de influencia es del 59%. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Los resultados de López (2016) presentan similitud, visto que, el cumplimiento de la retribución de los colaboradores de una empresa manufacturera es adecuado en un 43%. Asimismo, la calidad laboral es buena en un 57%, debido que la empresa ejecuta estrategias para que puedan cumplir con sus actividades asignadas, y se pueda obtener mejores resultados en cuanto a la rentabilidad de la empresa. Lo cual conlleva a determinar que entre las variables existe relación significativa, por cuanto la estadística correlacional de Pearson presentó un valor de 0.875 y el valor de la significancia bilateral fue de 0.001, lo cual señala que mantiene una relación positiva considerable, asimismo se evidencia que la evaluación del cumplimiento del pago de beneficios sociales es bajo en un 48%, por cuanto se conoció que el empleador de la empresa se aprovecha de que sus trabajadores desconocen de sus derechos.

El objetivo específico N° 3 es: Determinar la relación entre la gravedad de la falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019. En ese sentido, existe relación entre la dimensión falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales, porque la significancia obtenida es de 0,000 y un coeficiente de

correlación de Pearson de ,889 (correlación positiva alta), de igual modo, el nivel de incidencia es del 79%. En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. La investigación de Paredes y Mamani (2017) tiene relación porque concluyeron que el grado de cumplimiento de los beneficios es bajo en un 67%, generando con ello el castigo por infracciones de los beneficios sociales, las cuales se ejecutaron en tres ocasiones, en primera inspección se vieron vulnerados el incumplimiento de tres beneficios sociales tales como las gratificaciones, CTS y los descansos pagados, resultando dos infracciones ligeras y una muy peligrosa, las que dieron como consecuencia dos multas por una suma de S/ 18.225.00 soles y S/ 20, 250.00 soles respectivamente. En la segunda fiscalización se vio vulnerado el incumplimiento de las gratificaciones, generando una falta grave cuya multa ascendió a S/ 50, 625. 00 soles. Para culminar, en la tercera fiscalización se observó el incumplimiento de 2 beneficios sociales, tales como la CTS y Seguro de vida según Ley, resaltando una fiscalización grave que se proporcionaron como consecuencia de la imposición de dos multas por el total de S/ 50,625. 00 y S/ 40,500. 00.

El objetivo específico N° 4 es: Establecer la relación entre los números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019. Por ello, existe relación entre la dimensión números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales, debido a que la significancia bilateral es 0,000 con una correlación de Pearson de ,863 (correlación positiva alta), de igual forma, el nivel de influencia es del 74%. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El trabajo de investigación de Barrenechea (2017) tiene similar relación visto que concluyó que la aplicación de nuevos procesos alcanzó disminuir un 74.8% el periodo y un 89.7% de los periodos de espera de los colaboradores, obteniendo disminuir las quejas a cero, por otra parte, la compañía acortó los procesos hasta un 97.27%, siendo probable recuperar el capital invertido en un máximo de seis meses, las actividades que realizan los colaboradores se vieron afectadas, debido a la insuficiencia de las aplicaciones de las técnicas de mejora en los tipos de beneficios que son remunerados de acuerdo al desempeño laboral. En ese sentido, el resultado estadístico de correlación de Pearson dio a conocer que existe relación entre los temas tratados con una significancia bilateral de 0,000 y un nivel de correlación de 0.954.

## Conclusiones

Se concluye lo siguiente:

- El nivel de relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martin S.A.C presenta un valor de ,896 (correlación positiva alta) con una significancia bilateral de 0,000. Además, la variable cumplimiento de los beneficios sociales incide en un 80% en las sanciones laborales de la organización, en efecto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- El nivel de relación entre la dimensión beneficios sociales remunerativos y la variable sanciones laborales presenta un valor de ,915 (correlación positiva muy alta) con una significancia bilateral de 0,000, del mismo modo, el grado de incidencia es del 84%, donde es oportuno rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.
- El nivel de relación entre la dimensión beneficios sociales no remunerativos y la variable sanciones laborales presenta un valor de ,777 (correlación positiva alta) con una significancia bilateral de 0,001, asimismo, el grado de incidencia es del 59%, donde es oportuno rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.
- El nivel de relación entre la dimensión falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales presenta un valor de ,889 (correlación positiva alta) con una significancia bilateral de 0,000, de igual forma, el grado de incidencia es del 79%, donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.
- El nivel de relación entre la dimensión números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales presenta un valor de ,863 (correlación positiva alta) con una significancia bilateral de 0,000, de igual forma, el grado de influencia es del 74%, donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

## Recomendaciones

Se recomienda lo siguiente:

- Se sugiere a la gerencia de la organización, poner en planilla a cada trabajador desde el momento de su ingreso, otorgar todos los beneficios sociales que le corresponde al trabajador de acuerdo con el régimen en el que se encuentra, a su vez, informar periódicamente a detalle sobre el contenido de la boleta de pago.
- Se recomienda a la gerencia de la empresa considerar las horas extras en el pago de los trabajadores a través de una base de datos mensual emitida por este para considerar el total de horas extras a ser cancelado cada mes, distribuir las vacaciones con previo acuerdo con cada trabajador, además, en caso de trabajar los días feriados, efectuar el pago correspondiente.
- Al área de recursos humanos se le sugiere efectuar el pago puntual del seguro de salud de sus trabajadores, emitir las boletas de pago mensuales de forma física o virtual a los trabajadores para que tengan mayor conocimiento de todos los beneficios y descuentos que tienen cada mes en lo que respecta a pagos.
- Se sugiere al gerente de la empresa mantener una adecuada relación con el trabajador a través de un contrato especificando los beneficios y funciones a fin de establecer un trato formal, contribuir con toda la información que requiera la SUNAFIL a fin de proporcionar el bienestar a cada uno de los colaboradores.
- Se recomienda a la gerencia mantener la confianza con sus trabajadores y otorgar los beneficios correspondientes para evitar posibles retiros de personal valioso que contribuye con el crecimiento de la organización.

## Referencia Bibliográfica

- Alarcón, D. (2016). *Fiscalizaciones laborales*. Perú. Caballero Bustamante.
- Alonso, N. (2018). *La protesta laboral contra Bezos prende Europa*. España – Alemania: El país economía. Recuperado de: [https://elpais.com/economia/2018/07/20/actualidad/1532105579\\_797649.html](https://elpais.com/economia/2018/07/20/actualidad/1532105579_797649.html)
- Arbaiza, L. (2019). *Como elaborar una tesis de grado*. (1°ed). Esan Ediciones
- Arce, E. y Neves, J. (2018). *Código de Derecho Laboral – Volumen I: Régimen laboral de la actividad privada*. Perú. Palestra
- Barrenechea, J. (2017). *Cumplimiento de los beneficios sociales y su incidencia en las actividades laborales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el periodo 2016*. Universidad Privada del Norte. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11159/Barrenechea%20Panduro%2C%20Julio%20Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blancas, C. (2017). *Derechos fundamentales y estabilidad en el trabajo*. Perú. Palestra
- Boletín Informativo Laboral. (2019). *Régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa*. Recuperado de: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289278/Art%C3%ADculo\\_REMYPE\\_-\\_Enero\\_2019.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289278/Art%C3%ADculo_REMYPE_-_Enero_2019.pdf)
- Céspedes, M. (2015). *Régimen laboral aplicable al micro y pequeña empresa: Derechos y beneficios laborales de los trabajadores*. Perú. Asesores & Contadores
- Cortés, J. (2018). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Editorial Tebar. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=pjoYI7cYVVUC&dq=sanciones+laborales&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=pjoYI7cYVVUC&dq=sanciones+laborales&source=gbs_navlinks_s)
- Díaz, D. (2017). *Cumplimiento de los beneficios sociales y su relación con el desempeño laboral en el sector privado de la ciudad de Conocoto - Ecuador, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Central de Ecuador. Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/829/1/T-UCE-0010-208.pdf>
- Fernández, A. y Arellano, E. (2018). *Fiscalización tributaria y laboral*. Lima, Perú. Gaceta Jurídica S.A.
- García, A.; Valderrama, L. y Paredes, B. (2015). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima, Perú. Gaceta Jurídica S.A.
- García, R. (2017). *Cumplimiento de los beneficios sociales y su relación con las sanciones laborales en la empresa Autoservicios La Caserita, 2016*. Universidad César Vallejo.

- Tarapoto. Recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4284/Garcia\\_YRF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4284/Garcia_YRF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, J. y Juárez, S. (2015). *Derecho laboral y la administración de recursos humanos*. (2da ed.). México D.C. Grupo Editorial Patria
- Huamán, G. y Giráldez, S. (2016). *Las sanciones laborales por el incumplimiento de los pagos de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2015*. Universidad Nacional de Huancavelica. Perú.  
 Recuperado de:  
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1610/TESIS%20HUAMAN%20MANCILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guape, M (2019). *Sunafil continuara la inspección aun si el trabajador desistiera de su denuncia*. Lima – Perú: Gestión empresas. Recuperado de:  
<https://gestion.pe/economia/empresas/google-anuncia-hito-en-el-campo-de-la-computacion-cuantica-noticia/?ref=nota&ft=autoload>
- López, A. (2016). *Cumplimiento de la retribución de los beneficios sociales y su relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa manufactura*. Universidad de Carabobo. Venezuela. Recuperado de:  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3457/alopez.pdf?sequence=1>
- Mariño, E. (2018). *Beneficios sociales y los estados financieros en las empresas de transportes de la ciudad de Tarapoto, año 2018*. Universidad César Vallejo. Tarapoto.  
 Recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32166/Mari%c3%b1o\\_CER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32166/Mari%c3%b1o_CER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). *Beneficios sociales del régimen laboral del micro y pequeña empresa*. Revista Formaliza Perú. Recuperado de:  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289279/Beneficios\\_sociales\\_de\\_la\\_micro\\_y\\_peque%C3%B1a\\_empresa\\_-\\_Final.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289279/Beneficios_sociales_de_la_micro_y_peque%C3%B1a_empresa_-_Final.pdf)
- Molas, L. (2018). *La importancia de los beneficios sociales para los trabajadores*. Blog; España: Talent, search, People.
- Molas, L. (2019). *La importancia de los beneficios sociales para los trabajadores*. Blog Talent Search People. España. Recuperado de:  
<https://www.talentsearchpeople.com/es/blog/436-la-importancia-de-los-beneficios-sociales-para-los-trabajadores/>

- Muñoz, C. (2019). *Metodología de la investigación*. México. Oxford University Press México.
- NIC 19. (2021). *Beneficios a los Empleados*. Recuperado de:  
[https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta\\_publ/con\\_nor\\_co/nic/ES\\_GVT\\_2021\\_NIC19.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/nic/ES_GVT_2021_NIC19.pdf)
- Ñaupas, H. et al. (2018). *Metodología de la investigación*. Colombia. Ediciones de la U.
- Ojedis, J y Pérez, E. (2018). *Beneficios sociales de Ley y su tratamiento contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A.* Universidad de Guayaquil. Ecuador. Recuperado de:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/33096/1/Tesis%20Beneficio%20a%20los%20empleados%20Joshue-Ericka.pdf>
- Paredes, S. y Mamani, E. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales y su incidencia en las actividades de los trabajadores del régimen privado de la Municipalidad Distrital de Sachaca, año 2016*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa. Recuperado de:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3783/Ripasisp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toyama, J. (2016). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima, Perú. Gaceta Jurídica S.A.

## Artículo científico

**“cumplimiento de los beneficios sociales y su relación con las sanciones laborales en la empresa digital San Martín S.A.C, Tarapoto, año 2019”**

**"Compliance with social benefits and its relationship with labor sanctions in the digital company San Martín S.A.C, Tarapoto, year 2019**

María Merilit Rodríguez Mendoza

### **PROCEDENCIA DE LA TESIS**

El motivo de esta investigación es porque, en la empresa Digital San Martín S.A.C. se muestran deficiencias, en base a las sanciones laborales, la cual nos permite aportar posibles soluciones, aplicando procesos para la mejora del cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales. Así también, se pueda responder los objetivos planteados en el desarrollo de la investigación.

Los principales beneficiados del desarrollo del estudio serán las empresas que presentan la misma problemática, con la proporción de estrategias para el cumplimiento de los beneficios sociales a fin de evitar las sanciones laborales, contribuyendo en la toma de decisiones.

### **INTRODUCCIÓN**

El presente estudio tiene como título: “Cumplimiento de los beneficios sociales y su relación con las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019” El problema general es: ¿Cuál es el nivel de relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019? El objetivo general fue: Determinar la relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019. La hipótesis

general es: Existe relación significativa entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.

El estudio se realiza con la intención de aportar conocimientos existentes sobre las variables, ya que en la empresa antes mencionada se evidencian muchas deficiencias en base a las sanciones laborales, la cual nos permite aportar posibles soluciones aplicando procesos para la mejora del cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales. Así también, se pueda responder los objetivos planteados en el desarrollo de la investigación.

la presente investigación se fundamenta en conocer los beneficios sociales para ser aprovechados y evitar sanciones laborales; asimismo la estandarización o normalización de todos los beneficios que pertenece a cada colaborador

La recolección de información ha sido a través de instrumentos construidos por el investigador y la teoría expuesta por diversos autores.

### **RESUMEN**

El estudio tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa

Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019.

El tipo de investigación es aplicada, de nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental. La población y muestra estuvo constituida por 14 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los principales resultados demuestran que el nivel de cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martin S.A.C, por una parte, el 29% (4) indican que el nivel de cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martin S.A.C, es bajo en un 29%, medio en un 50% y alto en un 21%. El nivel de sanciones laborales de la empresa Digital San Martin S.A.C. es bajo en un 36%, medio en un 43% y alto en un 21%. Conclusión: El nivel de relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martin S.A.C presenta un valor de ,896 (correlación positiva alta) con una significancia bilateral de 0,000. Además, la variable cumplimiento de los beneficios sociales incide en un 80% en las sanciones laborales de la organización, en efecto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Palabras clave:** Beneficios, sanciones, remuneración.

### **ABSTRACT**

The study has as general objective: To determine the relationship between compliance with social benefits and labor sanctions in the company Digital San Martin SAC, Tarapoto, year 2019.

The type of research is applied, descriptive level - correlational, non-experimental design. The population and sample consisted of 14 collaborators. The technique used was the survey and the

instrument the questionnaire. The main results show that the level of compliance with social benefits in the company Digital San Martin SAC, on the one hand, 29% (4) indicate that the level of compliance with social benefits in the company Digital San Martin SAC is low by 29%, medium by 50% and high by 21%. The level of labor sanctions of the company Digital San Martin S.A.C. it is low in 36%, medium in 43% and high in 21%. Conclusion: The level of relationship between compliance with social benefits and labor sanctions in the company Digital San Martin SAC presents a value of .896 (high positive correlation) with a bilateral significance of 0.000. In addition, the variable compliance with social benefits affects 80% of the organization's labor sanctions, in effect, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted.

**Keywords:** Benefits, sanctions, remuneration.

## **MÉTODOS Y MATERIALES**

### **ámbito de estudio**

El estudio ha sido desarrollado en la empresa Digital San Martín S.A.C., ubicado en el distrito Tarapoto, región de San Martín.

### **Tipo de investigación**

El tipo de estudio en desarrollo ha sido aplicado por cuanto se aplicaron conocimientos relacionados a las variables en estudio para su ejecución tal como lo señala Ñaupas et al. (2016) quien señala que la investigación aplicada tiene como propósito brindar posibles soluciones a una problemática apoyándose en la búsqueda de conocimientos permitiendo de este modo el cumplimiento de los objetivos propuestos en la investigación.

### **Nivel de investigación**

El estudio en desarrollo muestra un nivel descriptivo – correlacional, por cuanto se describió la realidad de las situaciones, eventos, personas que se pretende analizar.

### **Método de investigación**

En la investigación se desarrolló el método científico, visto que Muñoz (2019) sostiene que este tipo de método se fundamenta en la obtención de nuevos conocimientos, que ha caracterizado de forma histórica en el contexto de investigación y que consiste en una observación sistemática, medición, experimentación y formulación, análisis y contrastación de hipótesis.

Además, se aplicó un método hipotético – deductivo, en vista que, a partir de la realidad estimada, se dará solución a los objetivos planteados desde el nivel específico al general.

### **Diseño de la investigación**

El estudio presentó un diseño no experimental por cuanto se observó el comportamiento de las variables en estudio sin la necesidad de manipular las variables, las cuales serán analizadas con el fin de obtener resultados verídicos y confiables.

### **Población, muestra y muestreo**

**Población:** En la investigación la población estuvo conformada por el personal de la empresa Digital San Martín S.A.C., el cual está constituido por 14 colaboradores.

**Muestra:** esta estuvo constituida por la totalidad de colaboradores, es decir, 14 colaboradores de la empresa Digital San Martín S.A.C., la cual serán evaluados por medio de cuestionarios, los mismos que facilitarán información relevante para

tomar mejores decisiones frente a la problemática.

**Muestreo:** se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo censal, dado que no se ha empleado procesos estadísticos, no obstante, los participantes fueron seleccionados de acuerdo con la información expuesta en la planilla de la empresa.

### **Procedimiento de recolección de datos**

En los procesamientos de datos se efectuó uso de programas estadísticos tales como el programa estadístico SPSS 27 para corroborar la relación existente entre las variables en estudio y el programa Microsoft Excel para facilitar la interpretación de los resultados.

### **Técnicas de procesamiento y recolección de datos**

En la investigación, el tipo de procesamiento comprendido en la investigación fue: El ordenamiento de la información, que dio inicio con la recolección de datos, seguido realizó la enumeración de las encuestas, depuración de los datos, distribución de acuerdo con las escalas. Otro de los pasos fue la tabulación de la información donde los datos serán ingresados a hojas Excel y al SPSS 27, para el procesamiento estadístico de los resultados.

En cuanto al análisis del estudio, se ha empleado un análisis descriptivo para detallar el nivel de las variables mediante rangos, frecuencias y porcentajes. También se ha empleado un análisis inferencial, que será necesario para calcular el nivel de significancia y el grado de correlación de Pearson.

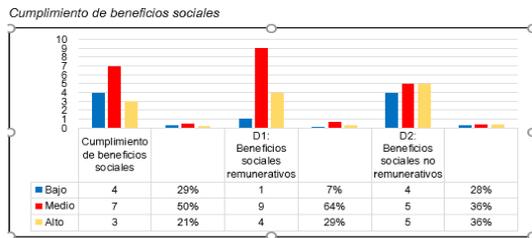
## RESULTADOS

**Resultados descriptivos**  
**Tabla 5**  
*Nivel de cumplimiento de beneficios sociales*

Escala	Cumplimiento de beneficios sociales	D1: Beneficios sociales remunerativos		D2: Beneficios sociales no remunerativos		
		Cant.	%	Cant.	%	
Bajo	4	29%	1	7%	4	28%
Medio	7	50%	9	64%	5	36%
Alto	3	21%	4	29%	5	36%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Cuestionario aplicado a los 14 colaboradores de la empresa Digital San Martin S.A.C.

**Figura 1**



**Nota:** Cuestionario aplicado a los 14 colaboradores de la empresa Digital San Martin S.A.C.

En la tabla 5 y figura 1 se aprecia que el nivel de cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martin S.A.C. es alto en un 21% (3), medio en un 50% (7) y bajo 29% (4). En cuanto a la dimensión beneficios sociales remunerativos el nivel es alto en un 29% (4), medio en un 64% (9) y bajo en un 7% (1), porque existen colaboradores que llevan laborando más de un año y aún no han sido considerados para el ingreso a planilla con los beneficios o seguros que por ley les corresponde, lo cual ha ocasionado disgustos y continuos reclamos entre los trabajadores

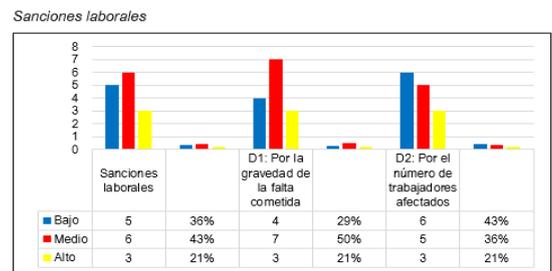
**Tabla 6**

*Nivel de sanciones laborales*

Escala	Sanciones laborales		D1: Por la gravedad de la falta cometida		D2: Por el número de trabajadores afectados	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Bajo	5	36%	4	29%	6	28%
Medio	6	43%	7	50%	5	36%
Alto	3	21%	3	21%	3	36%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Cuestionario aplicado a los 14 colaboradores de la empresa Digital San Martin S.A.C.

**Figura 2**



**Nota:** Cuestionario aplicado a los 14 colaboradores de la empresa Digital San Martin S.A.C.

La tabla 6 y figura 2 indican que el nivel de sanciones laborales de la empresa Digital San Martin S.A.C. es alto en un 21% (3), medio en un 43% (6) y bajo en un 36% (5). En cuanto a la dimensión por la gravedad de la falta cometida, el nivel es alto en un 21% (3), medio en un 50% (7) y bajo en un 29% (4) debido a que la empresa recibe pocas visitas de la SUNAFIL, el gerente no se encuentra cada vez que recibe visitas de este. En la dimensión por el número de trabajadores afectados, el nivel es alto en un 21% (3), medio en un 36% (5) y bajo en un 43% (6) porque existen algunos trabajadores que no cuentan con un contrato de trabajo, los mismos que sienten inestabilidad y temen a ser despedidos, hecho que ha ocasionado la desconfianza hacia la empresa y que frecuentemente exigen lo que les corresponde.

**Tabla 7***Prueba de normalidad – Shapiro Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cumplimiento de beneficios sociales	,893	14	,090
Sanciones Laborales	,858	14	,059

**Nota:** SPSS 27.

Los resultados de la tabla 7 señalan que, la significancia obtenida para la variable cumplimiento de beneficios sociales es de 0.090 y para la variable sanciones laborales es de 0,059. En ese sentido, se demuestra que los datos de ambos temas de investigación se encuentran normalmente distribuidas y la significancia supera el valor de 0.05, por lo tanto, se aplica la prueba de correlación de Pearson para medir la relación entre los temas de estudio.

**Tabla 8***Relación entre los beneficios sociales remunerativos y las sanciones laborales*

		Beneficios sociales remunerativos	Sanciones Laborales
Beneficios sociales remunerativos	Correlación de Pearson	1	,915**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	14	14
Sanciones Laborales	Correlación de Pearson	,915**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	14	14

**Nota:** SPSS 27.

Como indica la tabla 8, existe relación entre la dimensión beneficios sociales remunerativos y las sanciones laborales, dejando evidencia que la significancia bilateral es 0,000 y una correlación de

Pearson de ,915 (correlación positiva muy alta), asimismo, la incidencia es del 84%. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica: Existe relación significativa y positiva entre los beneficios sociales remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019.

**Tabla 9***relación entre los beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales*

		Beneficios sociales no remunerativos	Sanciones Laborales
Beneficios sociales no remunerativos	Correlación de Pearson	1	,777**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	14	14
Sanciones Laborales	Correlación de Pearson	,777**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	14	14

**Nota:** SPSS 27.

La tabla 9 expresa que existe relación entre la dimensión beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales por cuanto la significancia bilateral es 0,001 con un nivel de correlación de Pearson de ,777 (correlación positiva alta), de igual modo, el grado de influencia es del 59%. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala: Existe relación significativa y positiva entre los beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019.

**Tabla 10**

*Relación entre la gravedad de la falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales*

		Gravedad de la falta cometida	Cumplimiento de beneficios sociales
Gravedad de la falta cometida	Correlación de Pearson	1	,889**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	14	14
Cumplimiento de beneficios sociales	Correlación de Pearson	,889**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	14	14

**Nota:** SPSS 27.

En la tabla 10 se puede observar que existe relación entre la dimensión falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales, porque la significancia obtenida es de 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson de ,889 (correlación positiva alta), de igual modo, el nivel de incidencia es del 79%. En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la que indica: Existe relación significativa y positiva entre la gravedad de la falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019.

**Tabla 11**

*Relación entre los números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales*

		Número de trabajadores afectados	Cumplimiento de beneficios sociales
Número de trabajadores afectados	Correlación de Pearson	1	,863**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	14	14
Cumplimiento de beneficios sociales	Correlación de Pearson	,863**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	14	14

**Nota:** SPSS 27.

Como señala la tabla 11, existe relación entre la dimensión números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales, debido a que la significancia bilateral es 0,000 con una correlación de Pearson de ,863 (correlación positiva alta), de igual forma, el nivel de influencia es del 74%. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica: Existe relación significativa y positiva entre los números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019.

**Tabla 12**

*Relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales*

		Cumplimiento de beneficios sociales	Sanciones Laborales
Cumplimiento de beneficios sociales	Correlación de Pearson	1	,896**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	14	14
Sanciones Laborales	Correlación de Pearson	,896**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	14	14

**Nota:** SPSS 27.

En la tabla 12 se observa que existe relación entre la variable cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C porque la significancia bilateral es de ,000 y el coeficiente de correlación de Pearson es ,896 (correlación positiva alta). Por tal razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala: Existe relación significativa entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019. Además, con el cálculo del coeficiente determinante  $(0,896)^2$  se señala que la variable cumplimiento de los beneficios sociales incide en un 80% en las sanciones laborales

## **DISCUSIÓN**

El estudio se sustenta por lo expuesto por Toyama (2016) quien indica que los beneficios sociales son aquellas retribuciones que proporcionan al colaborador por concepto del trabajo independiente, los mismos que deben cumplirse con el pago de manera obligatoria de acuerdo con lo establecido en la normativa de las leyes laborales. Asimismo, para la variable sanciones laborales, Fernández y Arellano (2018), indican que las sanciones laborales son aquellas consecuencias jurídicas generadas por una infracción de las normas reglamentarios en constituyente de relaciones profesionales, de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y la labor inspectora, el cual comprende la manifestación por excelencia de la potestad sancionadora que se ha conferido al Sistema de Inspección de Trabajo (SIT) por el estado.

Los resultados descriptivos indican que el nivel de cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín

S.A.C, es bajo en un 29%, medio en un 50% y alto en un 21%. Los resultados indican que los colaboradores que llevan laborando más de un año, aún no han considerado ingresarlos a planilla para evitar pagos de beneficios o seguros que por ley les corresponde, lo cual ha ocasionado disgustos y continuos reclamos.

Por otro lado, el nivel de sanciones laborales de la empresa Digital San Martín S.A.C. es bajo en un 36%, medio en un 43% y alto en un 21%. Los resultados dan a conocer que la empresa recibe pocas de la SUNAFIL, existen algunos trabajadores que no cuentan con un contrato de trabajo, el gerente no se encuentra cada vez que reciben visitas de la SUNAFIL, algunos trabajadores se sienten inestables y temen a ser despedidos hecho que ha ocasionado la desconfianza hacia la empresa y que frecuentemente exigen lo que les corresponde.

El objetivo general fue determinar la relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019. En ese sentido, se demostró que existe relación entre la variable cumplimiento de los beneficios sociales y la variable sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C porque la significancia bilateral es de ,000 y el coeficiente de correlación de Pearson es ,896 (correlación positiva alta). Por tal razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

El objetivo específico N°1 es: Determinar la relación entre los beneficios sociales remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019. existe relación entre la dimensión beneficios sociales remunerativos y la variable sanciones

laborales, dejando evidencia que la significancia bilateral es 0,000 y una correlación de Pearson de ,915 (correlación positiva muy alta), asimismo, la incidencia es del 84%. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

El objetivo específico N°2 es: Establecer la relación entre los beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019. Los resultados expresan que existe relación entre la dimensión beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales por cuanto la significancia bilateral es 0,001 con un nivel de correlación de Pearson de ,777 (correlación positiva alta), de igual manera, el grado de influencia es del 59%. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

El objetivo específico N° 3 es: Determinar la relación entre la gravedad de la falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019. En ese sentido, existe relación entre la dimensión falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales, porque la significancia obtenida es de 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson de ,889 (correlación positiva alta), de igual modo, el nivel de incidencia es del 79%. En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

El objetivo específico N° 4 es: Establecer la relación entre los números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019. Por ello, existe relación entre la dimensión números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los

beneficios sociales, debido a que la significancia bilateral es 0,000 con una correlación de Pearson de ,863 (correlación positiva alta), de igual forma, el nivel de influencia es del 74%. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## CONCLUSIONES

- ✓ El nivel de relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martin S.A.C presenta un valor de ,896 (correlación positiva alta) con una significancia bilateral de 0,000. Además, la variable cumplimiento de los beneficios sociales incide en un 80% en las sanciones laborales de la organización, en efecto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- ✓ El nivel de relación entre la dimensión beneficios sociales remunerativos y la variable sanciones laborales presenta un valor de ,915 (correlación positiva muy alta) con una significancia bilateral de 0,000, del mismo modo, el grado de incidencia es del 84%, donde es oportuno rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.
- ✓ El nivel de relación entre la dimensión beneficios sociales no remunerativos y la variable sanciones laborales presenta un valor de ,777 (correlación positiva alta) con una significancia bilateral de 0,001, asimismo, el grado de incidencia es del 59%, donde es oportuno rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.
- ✓ El nivel de relación entre la dimensión falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales presenta un valor de ,889 (correlación positiva alta) con

una significancia bilateral de 0,000, de igual forma, el grado de incidencia es del 79%, donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

- ✓ El nivel de relación entre la dimensión números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales presenta un valor de ,863 (correlación positiva alta) con una significancia bilateral de 0,000, de igual forma, el grado de influencia es del 74%, donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

### RECOMENDACIONES

- ✓ Se sugiere a la gerencia de la organización, poner en planilla a cada trabajador desde el momento de su ingreso.
- ✓ Se recomienda a la gerencia de la empresa considerar las horas extras en el pago de los trabajadores a través de una base de datos mensual emitida por este para considerar el total de horas extras a ser cancelado cada mes
- ✓ Al área de recursos humanos se le sugiere efectuar el pago puntual del seguro de salud de sus trabajadores.
- ✓ contribuir con toda la información que requiera la SUNAFIL a fin de proporcionar el bienestar a cada uno de los colaboradores.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, D. (2016). *Fiscalizaciones laborales*. Perú. Caballero Bustamante.
- Alonso. N. (2018). *La protesta laboral contra Bezos prende Europa*. España – Alemania: El país economía. Recuperado de:

[https://elpais.com/economia/2018/07/20/actualidad/1532105579\\_797649.html](https://elpais.com/economia/2018/07/20/actualidad/1532105579_797649.html)

- Arce, E. y Neves, J. (2018). *Código de Derecho Laboral – Volumen I: Régimen laboral de la actividad privada*. Perú. Palestra
- Barrenechea, J. (2017). *Cumplimiento de los beneficios sociales y su incidencia en las actividades laborales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el periodo 2016*. Universidad Privada del Norte. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11159/Barrenechea%20Panduro%2C%20Julio%20Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blancas, C. (2017). *Derechos fundamentales y estabilidad en el trabajo*. Perú. Palestra
- Boletín Informativo Laboral. (2019). *Régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa*. Recuperado de: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289278/Art%C3%ADculo\\_REMYPE\\_-\\_Enero\\_2019.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289278/Art%C3%ADculo_REMYPE_-_Enero_2019.pdf)
- Céspedes, M. (2015). *Régimen laboral aplicable al micro y pequeña empresa: Derechos y beneficios laborales de los trabajadores*. Perú. Asesores & Contadores
- Cortés, J. (2018). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Editorial Tebar. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=pjoYI7cYVVUC&dq=sanciones+laborales&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=pjoYI7cYVVUC&dq=sanciones+laborales&source=gbs_navlinks_s)
- Díaz, D. (2017). *Cumplimiento de los beneficios sociales y su relación*

- con el desempeño laboral en el sector privado de la ciudad de Conocoto - Ecuador, año 2016. (Tesis de maestría). Universidad Central de Ecuador. Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/829/1/T-UCE-0010-208.pdf>
- Fernández, A. y Arellano, E. (2018). *Fiscalización tributaria y laboral*. Lima, Perú. Gaceta Jurídica S.A.
- García, A.; Valderrama, L. y Paredes, B. (2015). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima, Perú. Gaceta Jurídica S.A.
- García, R. (2017). *Cumplimiento de los beneficios sociales y su relación con las sanciones laborales en la empresa Autoservicios La Caserita, 2016*. Universidad César Vallejo. Tarapoto. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4284/Garcia\\_YRF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4284/Garcia_YRF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, J. y Juárez, S. (2015). *Derecho laboral y la administración de recursos humanos*. (2da ed.). México D.C. Grupo Editorial Patria
- Huamán, G. y Giráldez, S. (2016). *Las sanciones laborales por el incumplimiento de los pagos de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2015*. Universidad Nacional de Huancavelica. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1610/TESIS%20HUAMAN%20MANCILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guape, M (2019). *Sunafil continuara la inspección aun si el trabajador desistiera de su denuncia*. Lima – Perú: Gestión empresas. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/empresas/google-anuncia-hito-en-el-campo-de-la-computacion-cuantica-noticia/?ref=nota&ft=autoload>
- López, A. (2016). *Cumplimiento de la retribución de los beneficios sociales y su relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa manufactura*. Universidad de Carabobo. Venezuela. Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3457/alopez.pdf?sequence=1>
- Mariño, E. (2018). *Beneficios sociales y los estados financieros en las empresas de transportes de la ciudad de Tarapoto, año 2018*. Universidad César Vallejo. Tarapoto. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32166/Mari%C3%B1o\\_CER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32166/Mari%C3%B1o_CER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). *Beneficios sociales del régimen laboral del micro y pequeña empresa*. Revista Formaliza Perú. Recuperado de: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289279/Beneficios\\_sociales\\_de\\_la\\_micro\\_y\\_peque%C3%B1a\\_empresa\\_-\\_Final.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289279/Beneficios_sociales_de_la_micro_y_peque%C3%B1a_empresa_-_Final.pdf)
- Molas, L. (2018). *La importancia de los beneficios sociales para los trabajadores*. Blog; España: Talent, search, People.

- Molas, L. (2019). *La importancia de los beneficios sociales para los trabajadores*. Blog Talent Search People. España. Recuperado de: <https://www.talentsearchpeople.com/es/blog/436-la-importancia-de-los-beneficios-sociales-para-los-trabajadores/>
- Muñoz, C. (2019). *Metodología de la investigación*. México. Oxford University Press México.
- NIC 19. (2021). *Beneficios a los Empleados*. Recuperado de: [https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta\\_publ/con\\_nor\\_co/nic/ES\\_GVT\\_2021\\_NIC19.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/nic/ES_GVT_2021_NIC19.pdf)
- Ñaupas, H. et al. (2019). *Metodología de la investigación*. Colombia. Ediciones de la U.
- Ojedis, J y Pérez, E. (2018). *Beneficios sociales de Ley y su tratamiento contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A*. Universidad de Guayaquil. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/33096/1/Tesis%20Beneficio%20a%20los%20empleados%20Joshue-Ericka.pdf>
- Paredes, S. y Mamani, E. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales y su incidencia en las actividades de los trabajadores del régimen privado de la Municipalidad Distrital de Sachaca, año 2016*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3783/Ripasisp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toyama, J. (2016). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima, Perú. Gaceta Jurídica S.

## **Anexos**

## Matriz de consistencia

**Título:** “Cumplimiento de los beneficios sociales y su relación con las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019”

**Autor:** María Merilit Rodríguez Mendoza

Problema	Objetivos		Hipótesis	Variable e indicadores	Metodología
<p><b>Problema principal</b> ¿Cuál es el nivel de relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019?</p> <p><b>Problemas secundarios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de relación entre los beneficios sociales remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel de relación entre los beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel de relación entre la gravedad de la falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel de relación entre los números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre los beneficios sociales remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.</li> <li>• Establecer la relación entre los beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.</li> <li>• Determinar la relación entre la gravedad de la falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.</li> <li>• Establecer la relación entre los números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Marco teórico conceptual</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Variable 1: Cumplimiento de los beneficios sociales</b></p> <p>Toyama (2016), indica que los beneficios sociales son aquellas retribuciones que proporcionan al colaborador por concepto del trabajo independiente, los mismos que deben cumplirse con el pago de manera obligatoria de acuerdo con lo establecido en la normativa de las leyes laborales.</p> <p style="text-align: center;"><b>Variable 2: Sanciones laborales</b></p> <p>Fernández y Arellano (2018), indica que las sanciones laborales son aquellas consecuencias jurídicas generadas por una infracción de las normas reglamentarios en constituyente de relaciones profesionales, de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y la labor inspectora, el cual comprende la manifestación por excelencia de la potestad sancionadora que se ha conferido al Sistema de Inspección de Trabajo (SIT) por el estado.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019. Ho: No existe relación entre el cumplimiento de los beneficios sociales y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.</p> <p><b>Hipótesis secundarias</b></p> <p>H.E.1. Existe relación significativa y positiva entre los beneficios sociales remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.</p> <p>H.E.2. Existe relación significativa y positiva entre los beneficios sociales no remunerativos y las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.</p> <p>H.E.3. Existe relación significativa y positiva entre la gravedad de la falta cometida y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019.</p> <p>H.E.4. Existe relación significativa y</p>	<p><b>Variable 1: Cumplimiento de los beneficios sociales</b></p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración mínima vital</li> <li>- Pago de Horas extras</li> <li>- Vacaciones</li> <li>- Descanso semanal y feriados</li> <li>- Seguro de salud (SIS o ESSALUD)</li> <li>- Sistema pensionario (ONP o AFP)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Variable 2: Sanciones laborales</b></p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sanciones en materia de relaciones laborales.</li> <li>- Sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>- Sanciones en materia de seguridad social</li> <li>- Sanciones a la labor inspectora</li> <li>- Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia de relaciones laborales.</li> <li>- Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>- Cantidad de trabajadores</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel de investigación</b> Descriptivo - correlacional</p> <p><b>Método de la investigación</b> Hipotético-deductivo.</p> <p><b>Muestreo</b> Censal</p> <p><b>Población</b> Personal de la empresa Digital San Martín S.A.C</p> <p><b>Muestra</b> 14 colaboradores de la empresa Digital San Martín S.A.C.</p> <p><b>Técnicas</b> Encuesta</p>

San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019?			positiva entre los números de los trabajadores afectados y el cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martin S.A.C., Tarapoto, año 2019.	afectados por las sanciones en materia de seguridad social. - Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia a la labor inspectora.	<b>Instrumentos</b> Cuestionario
--	--	--	--	---	-------------------------------------

**Matriz de elaboración de instrumento**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Fuente de información	Instrumento	Valoración estadística
Cumplimiento de beneficios sociales	Beneficios sociales remunerativas	Remuneración mínima vital.	Ítem 1	1= Bajo; 2= Medio 3= Alto	Colaboradores de la empresa Digital San Martín S.A.C.	Cuestionario	Alfa de Cronbach y correlación de Pearson
		Pago de horas extras	Ítem 2				
		Vacaciones	Ítem 3				
		Descanso semanal y feriados	Ítem 4 y 5				
	Beneficios sociales no remunerativas	Seguro de salud (SIS o ESSALUD)	Ítem 6 y 7				
Sistema pensionario (ONP o AFP)		Ítem 8, 9 y 10					
Sanciones laborales	Por la gravedad de la falta cometida	Sanciones en materia de relaciones laborales.	Ítem 1 y 2	1= Bajo; 2= Medio 3= Alto	Colaboradores de la empresa Digital San Martín S.A.C.	Cuestionario	Alfa de Cronbach y correlación de Pearson
		Sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Ítem 3				
		Sanciones en materia de seguridad social	Ítem 4				
		Sanciones a la labor inspectora	Ítem 5 y 6				
	Por el número de trabajadores afectados	Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia de relaciones laborales.	Ítem 7 y 8				
		Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Ítem 09				
		Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia de seguridad social.	Ítem 10				
		Cantidad de trabajadores afectados por las sanciones en materia a la labor inspectora	Ítem 11, 12				

## Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario – Beneficios sociales

El presente cuestionario tiene como propósito conocer el nivel de cumplimiento de los beneficios sociales en la empresa Digital San Martín S.A.C., asimismo los resultados que se obtengan serán únicamente con fines académicos. Por ello se le pide que responda de manera verídica cada una de las interrogantes presentadas, con el fin de que la información presentada sea verídica y confiable.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	BENEFICIOS SOCIALES	Escalas				
<b>D1</b>	<b>Beneficios sociales remunerativo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	¿La empresa Digital San Martín S.A.C., paga a sus trabajadores la remuneración mínima vital?					
02	¿En la empresa se consideran los pagos de horas extras según lo señalado por Ley?					
03	¿Recibe vacaciones remuneradas?					
04	¿Le asignan un día de descanso a la semana conforme con lo establecido por la Ley?					
05	¿En la empresa se respetan los descansos por los días feriados?					
<b>D2</b>	<b>Beneficios sociales no remunerativos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
06	¿La empresa brinda a sus colaboradores el seguro de salud?					
07	¿Con qué frecuencia la empresa paga con puntualidad el seguro de salud de sus colaboradores?					
08	¿La empresa paga con puntualidad el sistema pensionario de sus colaboradores?					
09	¿Con qué frecuencia revisa el aporte que tiene en su AFP?					
10	¿Con qué frecuencia solicita sus boletas de pago mensuales?					

### Questionario – Sanciones laborales

El vigente instrumento tiene como propósito evaluar el nivel de sanciones laborales que presenta la empresa, para ello se le pide que conteste de forma verídica cada una de las interrogantes presentadas, con el propósito de que la información presentada sea confiable.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	SANCIONES LABORALES	Escalas				
		1	2	3	4	5
<b>D1</b>	<b>Por la gravedad de la falta cometida</b>					
01	¿Con qué frecuencia la empresa recibe la visita de la SUNAFIL?					
02	¿La empresa ha recibido sanciones por infracciones en materia de relaciones laborales?					
03	¿Con qué frecuencia la empresa cumple con mantener la relación laboral entre empleador y trabajador mediante un contrato?					
04	¿La empresa es sancionada por no inscribir a sus trabajadores en el régimen de prestaciones de salud y en el sistema de pensión?					
05	¿La empresa ha ocultado alguna vez a sus trabajadores cuando ha recibido la visita de la SUNAFIL?					
06	¿El gerente general contribuye en la labor del inspector cuando es fiscalizado y supervisado por la SUNAFIL?					
<b>D2</b>	<b>Por el número de trabajadores afectados</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
07	¿En la empresa existen trabajadores que han sido afectados por no contar con un contrato laboral que certifique su trabajo?					
08	¿En la empresa existen trabajadores que temen ser despedidos sin aviso alguno debido a que no cuentan con un contrato laboral?					
09	¿La empresa brinda confianza a sus trabajadores en cuanto a su estabilidad laboral?					
10	¿La cantidad de trabajadores afectados por las sanciones laborales que recibe la empresa es siempre la misma?					
11	¿Los trabajadores de la empresa colaboran con el trabajo de la SUNAFIL?					
12	¿Con qué frecuencia los trabajadores de la empresa han sido afectados por quejarse con la SUNAFIL sobre el incumplimiento de sus derechos laborales?					

## Validación de instrumentos

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Mg. Quistan Danny Aurora Danny Aurora
- 1.2. Grado académico: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Dirección de gestión administrativa - DREA
- 1.4. Título de la Investigación: "Cumplimiento de los beneficios sociales y su relación con las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019"
- 1.5. Autor del instrumento: MARIA MERILIT RODRIGUEZ MENDOZA
- 1.6. Licenciatura/Maestría/Doctorado: maestría en gestión pública
- 1.7. Nombre del instrumento: BENEFICIOS SOCIALES

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			X		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			X		
<b>SUB TOTAL</b>				12	16	10
<b>TOTAL (PROMEDIO)</b>		3.8				

**VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 76%**

**VALORACIÓN CUALITATIVA: 3.8**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD: cumple los criterios de calidad de instrumento**

Tarapoto 21 de diciembre del 2021

  
 Pos firma  
 DNI N° 43528054.

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Mg. Quistan Danny Aurora Danny Aurora
- 1.2. Grado académico: **Magister**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Dirección de gestión administrativa - DREA
- 1.4. Título de la Investigación: “Cumplimiento de los beneficios sociales y su relación con las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019”
- 1.5. Autor del instrumento: MARIA MERILIT RODRIGUEZ MENDOZA
- 1.6. Licenciatura/Maestría/Doctorado: maestría en gestión pública
- 1.7. Nombre del instrumento: **SANCIONES LABORALES**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficient e 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
<b>SUB TOTAL</b>				3	28	5
<b>TOTAL (PROMEDIO)</b>		3.6				

**VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 72%**

**VALORACIÓN CUALITATIVA: 3.6**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD: cumple los criterios de calidad de instrumento**

Tarapoto 21 de diciembre del 2021

  
 Pos firma  
 DNI N° 43528054.

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### II. DATOS GENERALES

1.8. Apellidos y nombres del experto: CPC. RODRIGUEZ MENDOZA KELY

1.9. Grado académico: CONTADORA PÚBLICA COLEGIADA

1.10. Cargo e institución donde labora: GESTOR ADMINISTRATIVO – MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO

1.11. Título de la Investigación: “Cumplimiento de los beneficios sociales y su relación con las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019”

1.12. Autor del instrumento: MARIA MERILIT RODRIGUEZ MENDOZA

1.13. Licenciatura/Maestría/Doctorado: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

1.14. Nombre del instrumento: BENEFICIOS SOCIALES

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno o 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			X		
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
<b>SUB TOTAL</b>				3	20	20
<b>TOTAL (PROMEDIO)</b>		4.3				

**VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 86%**

**VALORACIÓN CUALITATIVA: 4.3**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD: cumple los criterios de calidad de instrumento**



Tarapoto 17 de diciembre del 2021

**CPC. KELY RODRIGUEZ MENDOZA**

**DNI N° 72026081**

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### II. DATOS GENERALES

1.8. Apellidos y nombres del experto: CPC. RODRIGUEZ MENDOZA KELY

1.9. Grado académico: CONTADORA PÚBLICA COLEGIADA

1.10. Cargo e institución donde labora: GESTOR ADMINISTRATIVO – MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO

1.11. Título de la Investigación: “Cumplimiento de los beneficios sociales y su relación con las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019”

1.12. Autor del instrumento: MARIA MERILIT RODRIGUEZ MENDOZA

1.13. Licenciatura/Maestría/Doctorado: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

1.14. Nombre del instrumento: SANCIONES LABORALES

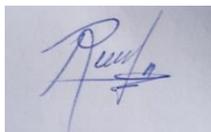
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
<b>SUB TOTAL</b>				3	36	
<b>TOTAL (PROMEDIO)</b>				3.9		

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 78%

VALORACIÓN CUALITATIVA: 3.9

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: cumple los criterios de calidad de instrumento

Tarapoto 17 de diciembre del 2021



CPC. KELY RODRIGUEZ MENDOZA

DNI N° 72026081

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### III. DATOS GENERALES

- 1.15. Apellidos y nombres del experto: **Dr. Schrader Iñapi Juan Carlos**
- 1.16. Grado académico: **Doctor**
- 1.17. Cargo e institución donde labora: **Contador general / casa Luker del Perú SAC**
- 1.18. Título de la Investigación: **“Cumplimiento de los beneficios sociales y su relación con las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019”**
- 1.19. Autor del instrumento: **María Merilit Rodríguez Mendoza**
- 1.20. Licenciatura/Maestría/Doctorado: **doctorado**
- 1.21. Nombre del instrumento: **BENEFICIOS SOCIALES.**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
22. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
23. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
27. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
29. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
30. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
<b>SUB TOTAL</b>					40	
<b>TOTAL (PROMEDIO)</b>				4.0		

**VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 80%**

**VALORACIÓN CUALITATIVA: 4.0**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD: cumple los criterios de calidad de instrumento**

Tarapoto 17 de diciembre del 2021

  
**Dr. JUAN CARLOS SCHRADER IÑAPI**  
ESPECIALISTA EN GERENCIAMIENTO PÚBLICO  
Mat. 29 - 1106  
**Pos firma**  
 DNI N° 71693429

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### III. DATOS GENERALES

- 1.15. Apellidos y nombres del experto: **Dr. Schrader Iñapi Juan Carlos**
- 1.16. Grado académico: **Doctor**
- 1.17. Cargo e institución donde labora: **Contador general / casa Luker del Perú SAC**
- 1.18. Título de la Investigación: **“Cumplimiento de los beneficios sociales y su relación con las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019”**
- 1.19. Autor del instrumento: **María Merilit Rodríguez Mendoza**
- 1.20. Licenciatura/Maestría/Doctorado: **Doctorado**
- 1.21. Nombre del instrumento: **SANCIONES LABORALES**

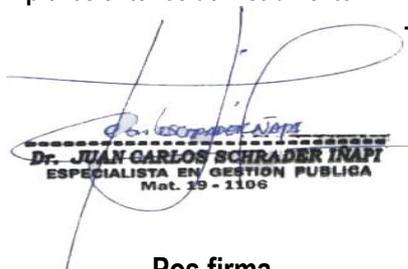
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
22. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
23. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
27. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
29. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
30. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
<b>SUB TOTAL</b>					36	5
<b>TOTAL (PROMEDIO)</b>		4.1				

**VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 82%**

**VALORACIÓN CUALITATIVA: 4.1**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD: cumple los criterios de instrumento**

Tarapoto 17 de diciembre del 2021

  
**DR. JUAN CARLOS SCHRADER IÑAPI**  
 ESPECIALISTA EN GESTIÓN PÚBLICA  
 Mat. 29 - 1106

**Pos firma**  
DNI N° 71693429

**Base de datos – Cumplimiento de los beneficios sociales**

Colaboradores	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total	Denominación	Nivel	D1	D2
1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	Bajo	1	11	10
2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	33	Medio	2	14	19
3	3	4	3	4	2	4	2	2	4	2	30	Medio	2	16	14
4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	44	Alto	3	24	20
5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	35	Medio	2	18	17
6	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	22	Bajo	1	12	10
7	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	33	Medio	2	14	19
8	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	22	Bajo	1	12	10
9	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	22	Bajo	1	12	10
10	3	4	3	4	2	4	2	2	4	2	30	Medio	2	16	14
11	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47	Alto	3	25	22
12	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	26	Medio	2	12	14
13	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	44	Alto	3	24	20
14	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	26	Medio	2	12	14

Mínimo	10		Bajo	10	22
Máximo	50		Medio	23	35
Rango	40		Alto	36	50
Escala	13				

**Base de datos – Sanciones laborales**

Colaboradores	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total	Denominación	Nivel	D1	D2
1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	20	Bajo	1	10	10
2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	32	Medio	2	16	16
3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	28	Medio	2	16	12
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	Alto	3	24	23
5	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	30	Medio	2	16	14
6	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	Bajo	1	13	12
7	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	Bajo	1	13	12
8	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	Bajo	1	13	12
9	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	26	Bajo	1	14	12
10	3	4	3	4	2	4	2	2	4	2	2	2	34	Medio	2	20	14
11	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	52	Alto	3	28	24
12	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	30	Medio	2	16	14
13	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	3	50	Alto	3	28	22
14	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	34	Medio	2	16	18

Mínimo	12		Bajo	12	27
Máximo	60		Medio	28	43
Rango	48		Alto	44	60
Escala	16				

## Fiabilidad – Cumplimiento de beneficios sociales

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	14	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	10

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	28,1429	62,132	,941	,931
Ítem 2	27,8571	64,440	,632	,945
Ítem 3	28,0714	59,148	,961	,929
Ítem 4	27,6429	63,016	,738	,940
Ítem 5	27,7857	62,797	,716	,941
Ítem 6	27,6429	67,324	,631	,944
Ítem 7	28,2857	64,220	,816	,937
Ítem 8	28,5000	66,115	,800	,938
Ítem 9	27,6429	67,324	,631	,944
Ítem 10	28,0714	58,533	,889	,932

Fiabilidad – Sanciones Laborales

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	14	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	12

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Crombach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	30,0714	85,764	,872	,948
Ítem 2	29,7857	82,181	,751	,952
Ítem 3	29,9286	80,687	,899	,946
Ítem 4	29,7857	82,027	,759	,951
Ítem 5	29,7857	79,874	,776	,952
Ítem 6	29,5714	87,033	,685	,953
Ítem 7	30,2857	85,143	,903	,947
Ítem 8	30,5000	90,731	,816	,952
Ítem 9	29,6429	86,401	,683	,953
Ítem 10	30,0714	80,225	,898	,946
Ítem 11	30,2143	85,720	,773	,950
Ítem 12	30,2143	87,412	,746	,951

## AUTORIZACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN

**Digitall** Tu marca en el corazón  
de más personas

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

Tarapoto, 01 de Marzo del 2019

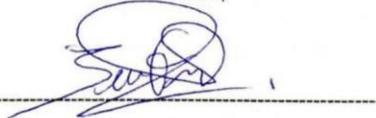
De: Digital San Martín Sac

Para: María Merilit Rodríguez Mendoza

La presente es para informarle la aceptación a la Srta. María Merilit Rodríguez Mendoza de la Universidad Alas Peruanas, de la Facultad de Ciencias Empresariales y Educación de realizar su trabajo de investigación titulado "*Cumplimiento de los beneficios sociales y su relación con las sanciones laborales en la empresa Digital San Martín S.A.C., Tarapoto, año 2019*" en vuestra empresa a fines de brindar información que sugiera.

Sin otro particular aproveché la oportunidad para testimoniar los sentimientos de mi especial consideración:

Atentamente,



Julio Cesar Flores Muñoz

DNI N°: 07458317