

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES



**“LAS REMUNERACIONES Y LOS BENEFICIOS LABORALES DE LAS
EMPRESAS COMERCIALES DE PRODUCTOS DE CONSUMO MASIVO”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
TRIBUTACIÓN

AUTORES:

SANDRA RETAMOSO PASACHE
MERIYEIN YESSSENIA LOPEZ RIVAS

ASESOR:

Mg. Luis Eduardo Romero Dueñez

LINEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO HUMANO
056 CONTABILIDAD FINANCIERA

CALLAO, 2025

PERÚ

Archivo 1. 1A. Retamoso Pasache Sandra, Lopez Rivas Meriyein Yesseina. Maestría 2025.





Nombre del documento: Archivo 1. 1A. Retamoso Pasache Sandra, Lopez Rivas Meriyein Yesseina. Maestría 2025..docx ID del documento: 0487c9830e4a0cc624547f191dfbdc626e30b62a Tamaño del documento original: 259,33 kB Autores: []	Depositante: FCC PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION Fecha de depósito: 20/3/2025 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 20/3/2025	Número de palabras: 13.270 Número de caracteres: 91.182
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuente principal detectada

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 cdn.www.gob.pe https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Articulo_V2.pdf?v=1541783973 7 fuentes similares	< 1%		📄 Palabras idénticas: < 1% (41 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 es.slideshare.net Beneficios sociales de los trabajadores (1) PPT https://es.slideshare.net/slideshow/beneficios-sociales-de-los-trabajadores-1/65922170	< 1%		📄 Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
2	 cdn.www.gob.pe https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Articulo_V2.pdf?v=1541783973	< 1%		📄 Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
3	 DIAZ FERNANDEZ.docx GESTION FARMACEUTICA Y SATISFACCION DEL ... #f59957 El documento proviene de mi grupo	< 1%		📄 Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
4	 TESIS CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL RIVEROS HU... #728561 El documento proviene de mi grupo	< 1%		📄 Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
5	 repositorio.unac.edu.pe https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/20.500.12952/7912/1/TESIS CAYO ESQUIVEL MARC...	< 1%		📄 Palabras idénticas: < 1% (17 palabras)

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Facultad de Ciencias Contables

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Postgrado de la Facultad de Ciencias Contables

TÍTULO: Las Remuneraciones y los Beneficios laborales de las empresas comerciales de productos de consumo masivo"

AUTOR (es):

Retamoso Pasache Sandra / CODIGO ORCID: 0009-0004-0359-8228 / DNI 43488673

López Rivas Meriyein Yessenia / CODIGO ORCID: 0000-00001-6920-8166 / DNI 76407656

ASESOR:

Mg. ROMERO DUEÑEZ LUIS EDUARDO

CODIGO ORCID: 0000-0002-4562-2888 / DNI 07764667

LUGAR DE EJECUCIÓN: Provincia Metropolitana de Lima

UNIDAD DE ANÁLISIS: Empresas comerciales

TIPO DE INVESTIGACIÓN: De enfoque cuantitativo de diseño no experimental.

TEMA OCDE: 5.02.04. Negocio, Administración

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES UNIDAD DE POSGRADO JURADO DE SUSTENTACIÓN



ACTA N° 001-2025/JS/FCC/UNAC DE SUSTENTACION DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN TRIBUTACION

LIBRO N° 2 FOLIO 107

A los 22 días del mes de abril, siendo las 11:00 horas. Se reunieron en el auditorio del 4° piso de la Facultad de Ciencias Contables de la UNAC, **EL JURADO DE SUSTENTACION DE TESIS SIN CICLO DE TESIS** para la obtención del **GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN TRIBUTACION** conformado por los siguientes docentes ordinarios de la Universidad Nacional del Callao

Dr. WALTER VICTOR HUERTAS NIQUEN	PRESIDENTE
Dr. MANUEL ENRIQUE PINGO ZAPATA	SECRETARIO
Dra. GLADYS ESPINOZA VASQUEZ	MIEMBRO
Dr. EFRAIN PABLO DE LA CRUZ GAONA	MIEMBRO

Se dio Inicio al Acto de Sustentación de la Tesis de las **Bachilleres. MERIYEIN YESSENIA LOPEZ RIVAS** y **SANDRA RETAMOSO PASACHE**, quien habiendo cumplido con los requisitos para optar el GRADO ACADEMICO DE MAESTRO, sustenta la tesis titulada "**LAS REMUNERACIONES Y LOS BENEFICIOS LABORALES DE LAS EMPRESAS COMERCIALES DE PRODUCTOS DE CONSUMO MASIVO**" y designado como asesor al Mg. Luis Eduardo Romero Dueñez, cumpliendo con la sustentación en acto público.

Con el quórum reglamentario de ley, se inició la sustentación de conformidad con lo establecido por Reglamento de Grados y Títulos vigente. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó:

Dar por Aprobado.....(APROBADO/DESAPROBADO) con la escala de calificación cualitativa Muy Bueno.....(BUENO/MUY BUENO/EXCELENTE) y la calificación cuantitativa 18.....(NUMERO), con () observaciones o sin (x) observaciones, la presente tesis. conforme a lo dispuesto en el Art. 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 286-2024-CU del 27 de noviembre del 2024.

Se dio por cerrada la sesión a las 12:00 horas del día 22 de abril del 2025

DR. WALTER VICTOR HUERTAS NIQUEN
PRESIDENTE

DR. MANUEL ENRIQUE PINGO ZAPATA
SECRETARIO

DRA. GLADYS ESPINOZA VASQUEZ
MIEMBRO

DR. EFRAIN PABLO DE LA CRUZ GAONA
MIEMBRO

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestras familias, ya que con su comprensión tolerancia y apoyo incondicional hacen que nuestro objetivo sea posible.

AGRADECIMIENTO

Agradeceremos en primer lugar a Dios porque sin él nada de esto sería posible, seguidamente a agradecemos a nuestros profesores del Postgrado de la Facultad de Ciencias Contables ya que con su continua lucha por brindarnos aprendizaje aportan mucho más que sabiduría

ÍNDICE

ÍNDICE	10
ÍNDICE DE TABLAS	12
ÍNDICE DE FIGURAS	13
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
INTRODUCCIÓN	17
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1. Descripción de la realidad problemática	18
1.2. Formulación del problema	20
1.3. Objetivos de la Investigación	20
1.4. Justificación de la Investigación	21
1.5. Delimitantes de la investigación	22
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes	23
2.2. Bases teóricas	29
2.3. Marco Conceptual	30
2.4. Definición de términos básicos	35
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	39
3.1. Hipótesis	39
3.1.1. Operacionalización de variable	39
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	41
4.1. Diseño metodológico	41

4.2. Método de investigación	42
4.3. Población y muestra	42
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	43
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	43
4.6. Análisis y procesamiento de datos	44
4.7. Aspectos Éticos en Investigación	44
V. RESULTADOS	45
5.1. Resultados descriptivos	45
5.2. Resultados inferenciales	49
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	55
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	55
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	56
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	58
VII. CONCLUSIONES	59
VIII. RECOMENDACIONES	61
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	63
X. ANEXO	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables	40
Tabla 2 Estimación de los beneficios laborales obtenidos de las 4 empresas seleccionadas	45
Tabla 3 Montos de movilidad y refrigerio en relación con los aportes laborales. ...	47
Tabla 4 Confiabilidad de los datos.....	49
Tabla 5 Prueba de normalidad	50
Tabla 6 Correlación de la hipótesis general.....	51
Tabla 7 Correlación de la primera hipótesis específica.....	52
Tabla 8 Correlación de la segunda hipótesis específica.....	53
Tabla 9 Correlación de la tercera hipótesis específica.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de los beneficios laborales de las 4 empresas.....	45
Figura 2 Movilidad frente a los aportes laborales.....	47
Figura 3 Refrigerio frente a los aportes laborales.....	48

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre las remuneraciones y los beneficios laborales en las empresas comerciales de consumo masivo del distrito de San Miguel durante el periodo 2020-2023. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, longitudinal y de alcance correlacional. Se tomo una muestra de cuatro empresas habiéndose analizado las planillas de los estados financieros de dichas empresas. Los resultados revelaron una correlación moderada-alta de Spearman=593 y $p=0.006$ entre las remuneraciones y los beneficios laborales, lo que indica que a medida que los salarios aumentan, también lo hacen los beneficios laborales, esto demuestra que, las empresas estructuran sus compensaciones de manera proporcional, lo que impacta en la satisfacción y estabilidad de los trabajadores. En conclusión, la presente investigación confirma que existe una relación significativa entre ambas variables, destacando la importancia de políticas salariales equitativas y alineadas con incentivos laborales, lo que puede mejorar el bienestar del empleado y la competitividad empresarial.

Palabras Claves

Remuneraciones, Beneficios laborales, CTS, Aporte pensionario.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between compensation and labor benefits in commercial mass consumption companies in the district of San Miguel during the period 2020-2023. A quantitative approach methodology was used, with a non-experimental, longitudinal and correlational design. The hypothetical-deductive method was used and data were collected through documentary analysis and surveys. The population consisted of four companies in the sector and 20 workers, while the sample included the financial statements of these companies and employee surveys. The results revealed a moderate-high Spearman correlation of Spearman=0.593 and $p=0.006$ between compensation and labor benefits, indicating that as salaries increase, so do benefits, which shows that companies structure their compensation in a proportional manner, which impacts on the satisfaction and stability of workers. In conclusion, this research confirms that there is a significant relationship between both variables, highlighting the importance of equitable salary policies aligned with labor incentives, which can improve employee well-being and business competitiveness.

Key words

Remunerations, Labor benefits, CTS, Pension contribution.

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre as remunerações e os benefícios trabalhistas nas empresas do setor de comércio de bens de consumo massivo situadas no distrito de San Miguel, no período de 2020 a 2023. Adotou-se uma abordagem metodológica de natureza quantitativa, com delineamento não experimental, longitudinal e de alcance correlacional. A amostra foi composta por quatro empresas, cujas folhas de pagamento e demonstrações financeiras foram objeto de análise. Os resultados evidenciaram uma correlação moderada-alta de Spearman ($\rho = 0,593$; $p = 0,006$) entre as remunerações e os benefícios trabalhistas, indicando que, à medida que os salários aumentam, os benefícios concedidos aos colaboradores também tendem a crescer. Isso demonstra que as empresas estruturam seus pacotes de compensação de maneira proporcional, o que repercute positivamente na satisfação e estabilidade dos trabalhadores. Conclui-se, portanto, que há uma relação estatisticamente significativa entre as duas variáveis, destacando-se a relevância da implementação de políticas salariais justas e coerentes com os incentivos trabalhistas, capazes de promover o bem-estar dos funcionários e fortalecer a competitividade empresarial.

Palavras-chave

Remuneração, Benefícios trabalhistas, Compensação por tempo de serviço (CTS), Contribuição previdenciária.

INTRODUCCIÓN

Las empresas comerciales tienen en esencia, comprar y vender productos para generar ganancia, como todo negocio busca mantenerse en el mercado y evidenciar una buena gestión con el fin de generar trabajo a más personas y tener reconocimiento.

La utilización de medios como la fuerza laboral es importante, tener personal calificado dice mucho de la empresa y a ellos se les debe cumplir con un salario justo y de acuerdo a las leyes peruanas. Las remuneraciones y los beneficios laborales constituyen elementos fundamentales en la gestión de recursos humanos dentro de las empresas comerciales de productos de consumo masivo (Cornejo, 2009)

La presente investigación ha tenido como objetivo determinar la relación existente entre las remuneraciones y los beneficios laborales de las empresas comerciales de consumo masivo en el distrito de San Miguel, demostrándose que existe una relación moderada entre ambas variables. Asimismo, se ha verificado que dichas empresas reducen el monto de los beneficios laborales recurriendo a estrategias como el de considerar el monto de las comisiones de ventas dentro de los conceptos de movilidad y refrigerio que no se encuentran dentro de la remuneración afecta a beneficios laborales.

La información cuantitativa que ha servido para demostrar nuestras hipótesis de investigación, han sido obtenidas de los estados financieros de las mencionadas empresas que permitieron que nuestros resultados de investigación sean bastante robustos y consistentes.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En nuestro país, las remuneraciones y los beneficios laborales en las empresas del sector privado están íntimamente ligados, siendo los beneficios laborales una forma de remuneración adicional que complementa el salario base. Estos beneficios son derechos laborales protegidos por la ley y garantizan una mejor protección social y económica para los trabajadores.

La remuneración se refiere al salario básico o la retribución que el trabajador recibe por su trabajo, así como otros conceptos que se les otorga tales como el pago de horas extras, bonificaciones por resultados, comisiones por ventas, entre otros. Mientras, que los beneficios laborales son aquellos pagos adicionales, no salariales, que el empleador debe otorgar al trabajador, tales como gratificaciones, CTS, vacaciones, asignación familiar si el trabajador tiene dependientes, participación en utilidades, entre otros.

En nuestro país, el salario o remuneración en el sector privado se calcula identificando el sueldo bruto, que comprende todos los ingresos que califican como remuneración establecida en el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, así como los conceptos no remunerativos, entre los que se encuentran las bonificaciones extraordinarias o la asignación familiar, entre otros. Del total del sueldo bruto se restan los descuentos legales que debe asumir el trabajador, tales como aportes previsionales, de seguridad social e impuestos.

Finalmente, se consigna los aportes legales de cargo del empleador, tales como las aportaciones de Seguridad Social, entre los cuales están los aportes a EsSalud, las Entidades Prestadoras de Salud (EPS), y otros seguros.

Los beneficios sociales tales como la CTS, gratificaciones, vacaciones, y otros beneficios se calculan tomando como base la remuneración del trabajador. Por lo tanto, el cálculo de los beneficios laborales de un trabajador dependerá directamente de su nivel de remuneración.

Muchas empresas de nuestro país, consideran que sus costos laborales son muy altos, por tal razón implementan determinadas estrategias para reducir el monto de beneficios laborales de sus trabajadores. Una de las estrategias más comunes que se utilizan, es la de incorporar como conceptos de movilidad y refrigerio gastos que tendrían que estar en la remuneración computable, para calcular los beneficios laborales, tales como las gratificaciones, CTS, y vacaciones, así como las contribuciones a Essalud, exponiéndose así al riesgo que la SUNAT o SUNAFIL los puedan penalizar por incumplimiento de las normas legales que regulan el cálculo de las remuneraciones y beneficios laborales de los trabajadores.

Con el objetivo de aportar evidencia empírica sobre la problemática antes señalada, tomaremos una muestra de cuatro empresas del sector comercio de productos de consumo masivo que se ubican en el distrito de San Miguel de la provincia de Lima. En dichas empresas, que se encuentran dentro del régimen general, los componentes de la remuneración de un trabajador incluyen el sueldo básico, asignación familiar de los que tienen dependientes, comisión por ventas, y otros conceptos como movilidad y refrigerio. Sobre esta base remunerativa se debía calcular los beneficios laborales; sin embargo, con el objeto de reducir el monto de los beneficios laborales que le corresponde a los trabajadores la comisión por ventas que se les paga a los vendedores lo suman al rubro movilidad y refrigerio que no se encuentran afectos para el cálculo de los beneficios laborales. De esta forma, las mencionadas empresas ahorran montos considerables a costa de los trabajadores, como demostraremos en el acápite de resultados de la presente investigación.

Asimismo, pondremos en evidencia que existe en efecto una relación moderada entre las remuneraciones, el sueldo básico, la asignación familiar, con los beneficios laborales que corresponden a los trabajadores de las citadas empresas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe una relación moderada entre las remuneraciones y los beneficios laborales de las empresas comerciales de consumo masivo del distrito de San Miguel?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuáles son las estrategias salariales que siguen las empresas comerciales de consumo masivo para reducir el monto de los beneficios laborales que les corresponde a los trabajadores?

¿Existe una relación moderada entre el sueldo básico y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel?

¿Existe una relación moderada entre la asignación familiar con los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar si existe una relación moderada entre las remuneraciones y los beneficios laborales de las empresas comerciales de consumo masivo del distrito de San Miguel.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer las estrategias salariales que siguen las empresas comerciales de consumo masivo para reducir el monto de los beneficios laborales que le corresponde a los trabajadores.

Determinar la relación entre el sueldo básico y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel.

Evaluar la relación entre la asignación familiar y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Conveniencia

En este trabajo se analizará el trasfondo de la desnaturalización de los sueldos remunerativos y no remunerativos, que se asocian a los conceptos de comisiones, movilidad y refrigerio y considerarlos de forma correcta. La conveniencia en general es poder evitar sanciones laborales y/o tributarias de las empresas comerciales.

Este proyecto se justifica en que pueda ayudar a planificar remuneraciones justas en el ámbito laboral; que sus efectos y los aspectos que se deben mejorar en la empresa, también para que no se paguen multas e infracciones por no seguir las normas laborales.

1.4.2. Legal

Este trabajo de investigación irá de la de mano con aspectos según las normas en ámbito laboral. La ejecución de las normas legales es fundamental para asegurar la legalidad y transparencia al exponer datos e informes.

- Código Tributario
- Decreto Supremo N° 0003-2022-TR el sueldo mínimo actual en el Perú es de S/1,025
- El régimen para los trabajadores de empresas privadas, regulado el D.L. 728;
- Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.
- Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la ley de Compensación por Tiempo de Servicio
- Vacaciones, el decreto legislativo N° 713

1.4.3. Importancia

Las remuneraciones y beneficios laborales son esenciales en la gestión de empresas, impactando en la productividad y sostenibilidad, sin embargo, algunas organizaciones vulneran derechos al reclasificar conceptos salariales como las comisiones de venta, afectando el cálculo de beneficios laborales y el cumplimiento

normativo (Saavedra & Delgado, 2020). Por ello, esta investigación adquiere relevancia al abordar las inconsistencias en la gestión de remuneraciones dentro de este sector, evidenciando la importancia del cumplimiento normativo para evitar sanciones y proteger los derechos de los trabajadores. Además, servirá como un referente académico para analizar y corregir las malas prácticas empresariales que afectan la estabilidad económica de los empleados y su derecho a una compensación justa.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Teórica

Está enfocado en el estudio de la variable específicamente en “Las remuneraciones y beneficios laborales”. Para ello se ocupará el conocimiento teórico de libros, publicaciones académicas, trabajos científicos y tesis conectadas a la gestión laboral en remuneraciones y los beneficios laborales.

1.5.2. Temporal

La etapa de investigación se restringe a los años 2020-2023. Se eligió este periodo para analizar la variación en remuneraciones y beneficios de la planilla, permitiendo comparaciones históricas y la detección de tendencias.

1.5.3. Espacial

El estudio se efectuará en las empresas comerciales de consumo masivo que se ubican en el distrito de San Miguel, Lima Perú. Esta delimitación focaliza el estudio en los cálculos laborales, asegurando resultados relevantes para su entorno empresarial. Además, se agilizará el recojo de información directa con la administración del trabajo en estas compañías.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Chunga et al. (2022) analizó cómo la remuneración salarial impacta la calidad de vida de los colaboradores en la zona urbana de Jipijapa. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativa, encuestándose a 392 empleados. Los resultados evidencian que el 34,95% de los empleados se sienten insatisfechos con su remuneración, ya que no les permite cubrir sus necesidades primarias, el 53,83% considera que su salario afecta negativamente la equidad económica y que el 66,94% señala que sus ingresos no son suficientes para el sustento del hogar. En conclusión, el bienestar de los colaboradores está directamente relacionada con su salario, por lo que un aumento mejoraría su satisfacción, mientras que una reducción generaría mayor insatisfacción.

Este antecedente se relaciona con la presente investigación debido a que desarrolla su estudio acerca de las remuneraciones, lo cual está directamente ligado a la variable las remuneraciones y los beneficios laborales, ya que ambos elementos son componentes clave en la compensación integral que reciben los empleados en cualquier organización.

Manifiesta al igual que nuestra investigación la remuneración se otorga según la duración del servicio, por obra desarrollada, o por comisión, que es un pago retribuido en función a una cantidad negociada y forma parte de la variable beneficios laborales.

Lara Álvarez (2021) se exploraron los fundamentos de la gestión del desempeño y la remuneración variable, junto con su impacto en la motivación y productividad. Mediante un enfoque cuantitativo, se aplicaron dos encuestas a 53 personas. Los hallazgos evidencian una disminución en la satisfacción con la remuneración actual, pasando del 76 % en 2019 al 60,5 % en la actualidad, con solo un 9,3 % de los encuestados completamente satisfecho. Asimismo, el 91 % considera que la remuneración debe estar conforme al cargo que ostentan y el 85 % cree que debe estar vinculada a los resultados obtenidos. En términos de

motivación, el 95,3 % del personal relaciona la satisfacción laboral con la motivación, y el 86 % considera que la remuneración variable es un factor motivante. Finalmente, el 72 % del personal encuestado opina que la remuneración variable sería un esquema adecuado para la organización. En conclusión, la remuneración actual no genera una satisfacción óptima en el personal, afectando su motivación, es por ello que la mayoría considera que debe estar vinculada al puesto y desempeño.

Este antecedente posee correspondencia con el estudio actual, debido a que examina el tema de las remuneraciones, evidenciando en sus resultados la influencia de la remuneración en la satisfacción y estímulo de los colaboradores, aspectos fundamentales en la gestión del talento dentro de las compañías que comercializan productos de consumo masivo.

Meza (2021) analizo el impacto del clima organizacional en el rendimiento laboral de los empleados de la compañía Mendotel S.A., con miras a desarrollar una propuesta de mejora. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, se ocupó la encuesta aplicada a una muestra de 62 trabajadores. Los hallazgos indicaron una correlación entre ambas variables positiva, fuerte y significativa ($r=0.863$), confirmando que un ambiente organizacional favorable incide en un mejor rendimiento laboral. Concluyendo que, el ambiente laboral presenta una incidencia directa en el rendimiento de los trabajadores, por lo que es fundamental aplicar estrategias que mejoren la estabilidad y el reconocimiento dentro de la empresa, con el fin de incrementar la motivación y eficiencia del personal.

Este antecedente se relaciona con la presente investigación específicamente con la con la variable beneficios laborales, ya que demuestra cómo un ambiente organizacional deficiente impacta el desempeño de los trabajadores, destacando lo importante que es implementar estrategias que refuercen la estabilidad, comunicación y reconocimiento, donde beneficios laborales, como incentivos y bonificaciones, contribuyen a mejorar el clima organizacional, aumentando la satisfacción y el compromiso del personal.

Torres y Gutiérrez (2022) tuvieron como propósito examinar las compensaciones y el salario emocional en las compañías comerciales de Villavicencio-Meta, Colombia, con el fin de optimizar las estrategias de gestión humana. Para ello, se aplicó un enfoque cuantitativo de carácter inferencial, utilizando un muestreo no probabilístico basado en datos recopilados en 2020 por el grupo GYDO mediante el instrumento Mp05c. Los hallazgos reflejaron una relación negativa (-0.42) entre el salario promedio y el salario emocional. En conclusión, aunque el sector ofrece estabilidad laboral, los bajos niveles salariales en comparación con otros sectores se deben a la alta presencia de micro y pequeñas empresas, lo que limita la oferta de beneficios adicionales y afecta la percepción de bienestar de los trabajadores.

El antecedente guarda relación con la presente investigación y se alinea principalmente con la variable de remuneraciones, pues analiza los niveles salariales y su impacto en la percepción del salario emocional, lo que aporta un referente clave para comprender cómo las políticas de compensación influyen en el bienestar de los empleados en el sector de comercio.

Romero et al. (2021) plantearon como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los dentistas en Cartagena, Colombia. Se adoptó un estudio descriptivo con una muestra de 107 dentistas. Los hallazgos revelaron que el 55,1 % de los participantes manifestaron sentirse satisfechos con su trabajo; sin embargo, dentro de este grupo, el 62,6 % manifestó descontento con su salario y el 75,7 % con las condiciones del mercado de trabajo. Concluyendo que, la satisfacción laboral no obedece exclusivamente de aspectos financieros, sino además de otros elementos como la estabilidad y las expectativas profesionales. No obstante, la insatisfacción con la remuneración y la competencia en el sector pueden generar una percepción general negativa del ejercicio profesional, evidenciando el requerimiento de optimizar las condiciones de trabajo en el ámbito odontológico.

Este antecedente se relaciona con la presente investigación, ya que ambos abordan la incidencia de las condiciones de trabajo en la percepción y bienestar de

los trabajadores, destacando cómo la remuneración y la estabilidad laboral afectan la satisfacción profesional, lo que coincide con el análisis de las retribuciones en el ámbito comercial. Dado que los hallazgos evidencian una alta insatisfacción con los ingresos y las condiciones del mercado laboral, este estudio se alinea más con la variable remuneraciones, pues destaca la relevancia de los salarios como factor esencial en la percepción del trabajo y la estabilidad de los empleados.

2.1.2. Nacionales

Talavera Salas et al. (2021) determinó el papel de la motivación y su vínculo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno. El trabajo optó por un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, se encuestó a 76 trabajadores. Los resultados se hallaron que las ventajas laborales y las remuneraciones fueron aspectos que generaron parcial insatisfacción laboral entre los trabajadores, con un puntaje de 20,96. En conclusión, los empleados perciben que la compensación económica no satisface completamente sus expectativas esto a pesar de estar medianamente motivados en otras áreas, estos factores clave parecen influir negativamente en su bienestar general y satisfacción en el trabajo.

Este antecedente se relaciona con la presente investigación debido a que desarrolla su estudio acerca de la motivación en la satisfacción laboral, lo cual está directamente ligado a la variable las retribuciones y las ventajas laborales, ya que la motivación de los colaboradores está fuertemente influenciada por las condiciones laborales, que incluyen tanto el salario como los beneficios adicionales.

Zúñiga Agüero (2020) estableció porque las remuneraciones inciden en el rendimiento laboral de la empresa de transporte San Martín de Porres S.A. La metodología empleada en este estudio fue de planteamiento cuantitativo, se encuestó a 108 trabajadores. Los resultados arrojaron que un 54,6% que las retribuciones se vinculan con el desempeño en el trabajo, también demuestran la existencia de una correlación positiva y moderada de 0.580. En conclusión, las remuneraciones, horas extras, salario mínimo y jornada laboral impactan el rendimiento, mostrando una correlación positiva moderada, por lo que su mejora optimizaría el desempeño laboral.

Este antecedente se relaciona con esta investigación debido a que desarrolla su estudio acerca del impacto de las remuneraciones en el desempeño laboral de una compañía, lo cual se refleja directamente a la variable remuneraciones y beneficios laborales. El estudio evidencia que factores como el salario mínimo vital, las horas extras y la jornada laboral tienen una correlación positiva y moderada con el rendimiento de los colaboradores, lo que refuerza la relevancia de una adecuada gestión de las compensaciones dentro de una organización.

Chavez et al. (2023) identificó la correspondencia entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los trabajadores de una compañía contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022. La investigación optó por un enfoque cuantitativo de tipo básico, se encuestó a 131 colaboradores. Se evidenció que el 62,6% no se mostró conforme ni en desacuerdo referente a su compensación dada, así como el 45,8% reflejó la misma frecuencia, asimismo se demostró la presencia de una correlación de Rho de Spearman (0,363). En conclusión, se encontró una correspondencia positiva entre la compensación laboral y la retención del talento, evidenciando que mejorar incentivos y beneficios reduce la rotación y refuerza el compromiso organizacional.

Este antecedente es relevante para investigación, ya que aborda la compensación laboral como un factor fundamental en la retención del talento humano, lo cual está directamente relacionado con la variable las remuneraciones y los beneficios laborales, ante ello indicar que para cada puesto laboral es requerido un perfil el cual pueda encajar con las funciones requeridas y su correcto desarrollo.

Chávez Chávez (2023) analizó el sistema de remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota. La investigación fue de enfoque cuantitativo, encuestándose a 15 colaboradores. Los resultados arrojaron un rho de Spearman que es de 0,582. En conclusión, cuantas más mejoras se realicen en la estructura de remuneraciones, mayor será el impacto positivo en el rendimiento de los colaboradores, lo que destaca la

relevancia de diseñar políticas salariales adecuadas para optimizar la eficacia y productividad dentro de la organización.

Este antecedente es relevante para esta investigación, ya que analiza el impacto del sistema de remuneración en el desempeño laboral, lo cual está directamente relacionado con la variable las remuneraciones y los beneficios laborales, la correlación significativa y moderada encontrada en el estudio evidencia que una adecuada estructura salarial puede mejorar el rendimiento de los trabajadores, resaltando la importancia de implementar políticas de compensación justas y equitativas.

Maza Carhuapoma (2024) determino la planificación de la gestión de recursos humanos y su vínculo en el proceso de planillas de remuneración en una unidad ejecutora Piura, 2023. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, se ocupó un cuestionario a una muestra de 80 colaboradores administrativos. Los resultados arrojaron un Rho Spearman de 0.261 entre ambas variables y un $\text{sig} < 0.05$. En conclusión, se evidenció una relación favorable entre la planificación del capital humano y el procedimiento de retribución, indicando que una gestión estratégica mejora la efectividad administrativa de las planillas.

Este antecedente es relevante para esta investigación, ya que aborda el vínculo entre la planificación de la gestión de recursos humanos y el proceso de planillas de remuneración, por lo que en efecto se conceptualizar de manera correcta cada valor remunerativo en la planilla de sueldos, se deduce que está estrechamente vinculado con la variable remuneraciones y beneficios laborales.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías relacionadas

Las teorías relacionadas con los Beneficios laborales y su manejo dentro del Derecho laboral peruano: El derecho laboral surge de las relaciones que se originan a partir de la prestación de un servicio personal bajo la administración de otra persona, es decir, del trabajo humano subordinado y remunerado. Estas relaciones derivan o nacen de la actividad laboral dependiente.

Teoría del valor marginal

Según Alfred Marshall, el salario que un trabajador recibe está relacionado con el valor de su productividad marginal en el proceso productivo. Se considera que el trabajador es remunerado por el valor que genera adicionalmente a la producción (Castro et al., 2019).

Teoría de la eficiencia

Según Edward Lazear, los salarios no solo están determinados por la productividad, sino que existe una relación circular entre ambos. Esta teoría sugiere que los salarios son un factor crucial que influye directamente en la productividad de los trabajadores, dado que un salario más alto puede incentivar un mayor esfuerzo, mejorando el desempeño en el trabajo (Fernandez, 2010).

La teoría de la motivación-higiene

Según Frederick Herzberg, existen elementos que impulsan al personal a realizar su labor con excelencia, destacando la correspondencia entre motivación laboral, productividad y satisfacción personal (Garrote, 2018).

La teoría de las expectativas

Según Vroom, esta teoría establece que un empleado se esforzará más si percibe una conexión clara entre su esfuerzo y los resultados, los resultados y las recompensas, y estas con la satisfacción de sus objetivos personales (Bonillo & Nieto, 2002).

La teoría de la motivación

Según Adams, la motivación surge de la equidad percibida. Los trabajadores comparan la relación entre sus aportes y recompensas con la de un referente, influyendo en su satisfacción y desempeño (Bonillo & Nieto, 2002).

Constitución de 1993 Artículo 24º.-

El empleador tiene derecho a una retribución justa que garantice su bienestar y el de su familia. Su pago y beneficios sociales son prioridad para el empleador. Además, el Estado fija las remuneraciones mínimas con la participación de trabajadores y empleadores (Constitución Política del Perú, 2022).

La norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los Empleados

Esta regla describe los fundamentos para la identificación, evaluación y exposición de las ventajas que las empresas otorgan a sus empleados, tanto durante como después de su relación laboral, tiene como objetivo garantizar un tratamiento contable coherente de estos beneficios, incluyendo los de corto plazo, post-empleo, por terminación y otros beneficios a largo plazo. Asimismo, la norma regula la contabilización, asegurando que indiquen con precisión la circunstancia financiera de la compañía y el impacto económico de sus compromisos laborales. Además, promueve la transparencia y fiabilidad de la información contable. (Casal de Altuve & Ramírez Chourio, 2016).

2.3. Marco Conceptual

VARIBLE 1: Remuneraciones

La remuneración es la compensación económica que un trabajador obtiene a cambio de su labor, y generalmente se asocia con el concepto de salario o sueldo. Es el total de pagos, directos o indirectos, que el empleador otorga al empleado por su trabajo, y puede incluir no solo el salario base, sino también bonos, incentivos y beneficios adicionales. La remuneración, como estímulo económico, está directamente vinculada al esfuerzo, dedicación, conocimientos y habilidades que el trabajador invierte en su labor. Un salario adecuado motiva al empleado a ofrecer su mejor desempeño, lo que resulta en una relación beneficiosa para ambas partes, incentivando la productividad y el compromiso laboral (Vinueza et al., 2021).

Las remuneraciones en el sector público pueden variar entre los diferentes grados de gobierno (Central, Regional y Local) debido a la autonomía distributiva otorgada a las regiones. Esta autonomía les permite manejar sus propios recursos y asignaciones, lo que genera diferencias salariales, ya que las regiones con mayores ingresos pueden ofrecer salarios más altos, mientras que aquellas con menos recursos tienen limitaciones. Estas variaciones reflejan tanto los incentivos locales como la capacidad financiera de cada unidad ejecutora (Pardo y otros, 2009).

La remuneración es un factor clave en la motivación de los trabajadores, ya que una compensación adecuada y justa no solo cubre sus necesidades económicas, sino que también incentiva el esfuerzo y el compromiso. Un sistema de remuneración motivador debe estar alineado con la equidad, lo que significa que cada trabajador reciba un salario acorde a su desempeño, responsabilidades y el valor que aporta a la organización. La motivación se ve reforzada cuando los trabajadores sienten que su trabajo es valorado y premiado de forma equitativa, lo que fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo (Vaca, 2017).

Dimensión 1: Sueldo básico

Es la remuneración fija que un trabajador percibe de manera periódica por sus servicios, excluyendo bonos, comisiones u otros incentivos. Representa la compensación esencial que el empleador debe otorgar por el trabajo realizado (Pasco Cosmópolis, 1986).

La presente dimensión; se compone por los indicadores: monto del sueldo básico, frecuencia de pago y variación anual del sueldo básico.

Dimensión 2: Asignación familiar

Es un beneficio económico para trabajadores con cargas familiares, destinado a apoyar el sustento de sus dependientes. Según la AISS, estas asignaciones brindan una ayuda periódica para el desarrollo y mantenimiento de la familia (CEPAL, 2019).

La presente dimensión; se compone por los indicadores: Monto de asignación familiar, porcentaje de empleados que reciben asignación familiar y variación de asignación familiar.

Dimensión 3: Estrategias salariales

Las estrategias salariales son planes de remuneración que una empresa utiliza para motivar, atraer y retener empleados, así como para gestionar los costos de personal. Estas estrategias pueden incluir salarios fijos, bonos, beneficios y otras formas de compensación, y deben ser diseñadas para alinear los objetivos de la empresa con los de los empleados. Uno de estos elementos son las bonificaciones, las cuales pueden modificar significativamente los cálculos salariales, la duración de la jornada laboral también forma parte de estos aspectos, ya que incide en los salarios relativos y representa una disputa sobre el uso del tiempo, que puede favorecer tanto al capital como al trabajador, en este sentido, considerar estos factores en el análisis permite evaluar la capacidad de los sindicatos para superar las limitaciones salariales y mejorar las condiciones laborales (Haidar, 2021).

La presente dimensión se compone de los siguientes indicadores: Movilidad y refrigerio.

Variable 2: Beneficios laborales

Los beneficios laborales son prestaciones otorgadas por las empresas, ya sea de forma voluntaria o por mandato legal, con el objetivo de resolver situaciones que puedan generar conflictos o dificultades a los empleados. Su finalidad es mejorar la moral y la productividad de la fuerza laboral, asegurando que los trabajadores se sientan apoyados y motivados en su desempeño (Nazario, 2006).

Entre los beneficios laborales más comunes se encuentran las vacaciones pagadas, las cuales otorgan a los empleados un período de descanso remunerado después de un año de trabajo continuo. También se incluye el seguro social, un sistema que cubre a los trabajadores en situaciones como enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, discapacidad y jubilación, mediante aportes mensuales realizados tanto por empleador como empleado. Además, en algunos sectores existen bonificaciones como el bono por desempeño, que recompensa el

rendimiento de los empleados, y otros beneficios como el bono de transporte. Por último, las gratificaciones son pagos adicionales que corresponden a una proporción de la remuneración mensual de cada trabajador, calculadas según el tiempo de servicio, y se entregan en determinadas fechas del año (Hidalgo y otros, 2024).

Dimensión 1: Vacaciones

Las vacaciones laborales constituyen un derecho fundamental de los trabajadores que les permite gozar de un período de descanso remunerado tras haber cumplido un determinado tiempo de servicio, su objetivo principal es garantizar la recuperación física y mental del empleado, promoviendo su bienestar y rendimiento en el trabajo, la duración y las condiciones de este beneficio varían según las leyes de cada nación y las políticas internas de las organizaciones, además las vacaciones fomentan la armonía entre la vida individual y profesional, contribuyendo a la productividad y satisfacción laboral (Silva Villacorta, 1997).

La presente dimensión, se compone por los siguientes indicadores: Requisitos de las vacaciones, oportunidad del descanso vacacional y oportunidad de pago de las vacaciones.

Dimensión 2: Aporte pensionario

El aporte pensionario constituye una contribución económica obligatoria que el trabajador realiza durante su vida laboral activa a un sistema de seguridad social, con la meta de asegurar el derecho a una pensión o prestación económica cuando se alcance la jubilación, se sufra una incapacidad laboral o, en algunos casos, se produzca el fallecimiento del asegurado, estos aportes que son destinados a la creación de un fondo previsional, son generalmente efectuados de forma periódica, en su mayoría de manera mensual, y corresponden a un porcentaje previamente establecido sobre el salario del trabajador, el cual varía de acuerdo con la legislación y los sistemas de pensiones vigentes en cada país (Murillo López & Venegas Martínez, 2011).

La presente dimensión, se compone por los siguientes indicadores: ONP, AFP y sin régimen pensionario.

Dimensión 3: Gratificaciones

La gratificación es una retribución adicional al salario que el empleador otorga al trabajador como reconocimiento a su desempeño, cumplimiento de objetivos o por disposición legal, esta compensación puede adoptar diversas formas, como bonificaciones económicas, incentivos o aguinaldos, dependiendo de la normativa laboral y las políticas empresariales, tiene como finalidad mejorar la motivación, satisfacción y bienestar del trabajador, fortaleciendo su compromiso con la organización, además de ello contribuye a la estabilidad financiera del empleado y al equilibrio entre su vida laboral y personal, impactando en su productividad y rendimiento (Derecho Laboral Procesal, 2002).

La presente dimensión, se compone por los siguientes indicadores: Oportunidad de pago, remuneración computable y monto de la gratificación.

Dimensión 4: CTS

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio social contemplado en la legislación laboral peruana, cuyo propósito es proporcionar un respaldo económico a los trabajadores al término de su vínculo laboral, independientemente de la causa de la terminación, se trata de una retribución adicional a la remuneración regular del trabajador, diseñada para compensar el esfuerzo y el desgaste de energía realizado durante el tiempo de servicio, el monto de la CTS se determina tomando en cuenta la remuneración percibida al momento del cese y el tiempo de trabajo acumulado en la empresa (Ramírez de Piérola, 1985).

La presente dimensión, se compone por los siguientes indicadores: Derecho a CTS, remuneración computable y oportunidad de pago del cts.

Dimensión 5: EsSalud

EsSalud es una entidad de seguridad social adscrita al sector de Trabajo y Promoción del Empleo que goza de autonomía en su gestión y administración y cuya misión es garantizar la cobertura de los asegurados y sus derechohabientes mediante servicios de salud enfocados en la prevención recuperación y rehabilitación además de ofrecer beneficios económicos y sociales con la finalidad

de proporcionar un cuidado integral optimizando procesos y promoviendo una atención eficiente humana y de calidad basada en principios de solidaridad equidad ética y transparencia (Gobierno del Perú, 2025)

La presente dimensión se compone del indicador contribución.

2.4. Definición de términos básicos

Beneficios Sociales: Los beneficios sociales son parte del costo laboral del trabajador y están determinados por las normas peruanas según el tipo de empresa, estos beneficios se otorgan al trabajador durante su período de empleo en una empresa y tienen como objetivo mantener su nivel de esfuerzo laboral, garantizando su bienestar económico y social, entre estos beneficios se incluyen la CTS, gratificaciones, vacaciones remuneradas, seguro de salud, asignación familiar y otros derechos que contribuyen a incrementar el bienestar del empleador y su familia, promoviendo así la estabilidad y productividad en el ámbito laboral (Bueno Tizón, 2006).

Capital humano: El capital humano abarca habilidades, conocimientos y competencias que influyen en la participación económica y social. Factores como educación, salud y experiencia mejoran la productividad y el bienestar, beneficiando tanto a individuos como a la sociedad. Además de impulsar el crecimiento y la competitividad, impacta el bienestar y la autonomía de los individuos (Sen, 1998).

Carga Laboral: Es el conjunto de exigencias físicas, mentales y emocionales que un trabajador debe afrontar en el desempeño de sus funciones dentro de un determinado entorno laboral, esta carga puede estar determinada por factores como la cantidad de tareas asignadas, el tiempo disponible para realizarlas, la complejidad de las actividades, las condiciones del ambiente de trabajo y las expectativas organizacionales (Castilla Gutiérrez et al., 2021).

Contribución: Es un tributo aplicado a ciertos ciudadanos para financiar obras o servicios públicos que los benefician directamente, existen dos tipos principales: las contribuciones especiales, destinadas a cubrir el costo de proyectos específicos que satisfacen necesidades de un sector de la sociedad, y las contribuciones de mejoras, que se aplican cuando una obra pública incrementa el

valor de una propiedad, a diferencia de los impuestos, estas contribuciones se pagan a cambio de una contraprestación concreta, además el monto recaudado no debe superar el costo de la obra o servicio, su pago genera una percepción positiva, ya que está ligado a un beneficio directo (Zoraida Soto, 2016).

Costos laborales: Los costos laborales son todos los gastos en los que incurre un empleador para mantener a un trabajador en su empresa, más allá del salario que recibe, estos incluyen beneficios sociales, aportes a la seguridad social, contribuciones a fondos de pensiones, compensaciones por tiempo de servicio, seguros y otros impuestos o cargas que exige la legislación laboral, pueden fluctuar dependiendo el tipo de contrato y las circunstancias del mercado laboral, su análisis es clave para evaluar la competitividad empresarial y el impacto en la generación de empleo (Chacaltana, 1999).

Derechos Laborales: Es el compendio de reglas y principios legales diseñados para regular las condiciones de trabajo y la relación entre empleados y empleadores, su propósito primordial es asegurar la atención de los derechos fundamentales de los trabajadores, así como establecer las obligaciones y responsabilidades que ambas partes deben asumir dentro del ámbito laboral, este marco legal abarca aspectos esenciales como la contratación, la jornada laboral, la remuneración, la protección y bienestar en el trabajo, los beneficios sociales, la permanencia en el empleo y los mecanismos de resolución de conflictos laborales, el derecho laboral armoniza los requerimientos de trabajadores y empleadores, fomentando condiciones justas y dignas en el entorno laboral, así como fomentando la productividad y el desarrollo económico dentro de un marco de justicia social (Obando Garrido, 2016).

Empleador: Es la persona, empresa o entidad que contrata a un trabajador para que preste sus servicios bajo su dirección y supervisión, esta relación laboral se caracteriza por la subordinación del empleado, quien desempeña sus funciones de manera voluntaria, a cambio de una remuneración y dentro de la estructura organizativa establecida por el empleador, para que se reconozca formalmente esta relación, deben cumplirse ciertos requisitos, como la existencia de control sobre la

actividad laboral y la dependencia del trabajador respecto a la entidad que lo contrata (Irureta Uriarte, 2014).

Reducción de Costos: Se comprende como una práctica empresarial que implica el desarrollo e implementación de estrategias orientadas a minimizar gastos innecesarios en los diferentes procesos de la organización, optimizando el uso de los recursos disponibles sin afectar la calidad de los bienes o servicios, este proceso busca mejorar la eficiencia operativa, maximizar la rentabilidad y fortalecer la competitividad en el mercado, para ello se pueden emplear diversas metodologías, como la automatización de procesos, la renegociación con proveedores, la mejora de la cadena de abastecimiento y la eliminación de actividades que no agregan valor, la reducción de costos no solo se centra en disminuir gastos, sino también en mejorar la productividad y la viabilidad financiera de la compañía a largo periodo (Morillo, 2001).

Normas laborales: Las normas laborales son un conjunto de regulaciones de naturaleza legal y reglamentario que regulan las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores, estableciendo un marco jurídico que define los derechos, obligaciones y beneficios de ambas partes dentro del ámbito laboral, estas normas buscan asegurar escenarios laborales justos, seguros y equitativos, protegiendo a los trabajadores contra posibles abusos y promoviendo el cumplimiento de las responsabilidades empresariales, entre los aspectos que abordan las normas laborales se incluyen la jornada de trabajo, la remuneración, los descansos obligatorios, las condiciones de seguridad e higiene, los derechos sindicales, la estabilidad laboral y los mecanismos de resolución de conflictos laborales (Franco Hijuelos, 2001).

Trabajador: Es un individuo que trabaja para un empleador bajo subordinación, recibiendo una remuneración a cambio, su labor puede desempeñarse en distintos sectores y bajo diversas modalidades de contratación, cumpliendo con las obligaciones y derechos establecidos en la legislación laboral vigente, el trabajador puede recibir beneficios adicionales según su contrato, como seguridad social, vacaciones, bonificaciones y otros incentivos (Palomino, 2015).

Ley: Es una disposición normativa de naturaleza general y obligatorio, establecida por una autoridad pertinente, que regula las relaciones sociales con el propósito de asegurar el equilibrio, la equidad y la prosperidad común, es un instrumento jurídico fundamental dentro de un Estado de derecho, pues establece derechos y deberes tanto para los ciudadanos como para las instituciones, su elaboración, modificación y derogación están sujetas a un procedimiento legislativo que debe respetar los principios constitucionales y democráticos (Gazzolo, 2016).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación moderada entre las remuneraciones y los beneficios laborales de las empresas comerciales de consumo masivo del distrito de San Miguel.

Hipótesis Específicos

H1. La estrategia salarial que utilizan las empresas comerciales de consumo masivo para reducir el monto de los beneficios laborales que le corresponde a los trabajadores, es la de incorporar los montos de comisión por ventas a los conceptos de movilidad y refrigerio que no se encuentran dentro de la remuneración computable para calcular los beneficios laborales.

H2. Existe una relación moderada entre el sueldo básico y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel.

H2. Existe una relación moderada entre la asignación familiar y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel.

3.1.1. Operacionalización de variables

Definición conceptual de las variables

Las remuneraciones:

Es la retribución económica que recibe un trabajador por sus servicios, incluyendo salario base, bonos e incentivos, está vinculada al esfuerzo y habilidades del empleado, motivándolo a un mejor desempeño y favoreciendo la productividad y el compromiso laboral (Vinueza et al., 2021).

Los beneficios labores:

Los beneficios laborales son prestaciones, obligatorias o voluntarias, que buscan evitar conflictos y mejorar la moral y productividad, brindando apoyo y motivación a los empleados (Nazario, 2006).

Definición operacional de las variables

La investigación presentará dos variables:

Variable 1 (X): Remuneraciones

De la variable Remuneraciones, se dividen en tres dimensiones: estrategias salariales, sueldo básico, asignación familiar.

Variable 2 (Y): Beneficios laborales

La variable Beneficios laborales se divide en cinco dimensiones; vacaciones, aporte pensionario, gratificaciones, salud y cts, donde cada estas dimensiones permite analizar distintos aspectos de los derechos laborales, facilitando una evaluación más detallada de su cumplimiento en las empresas estudiadas.

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Remuneraciones	Sueldo básico	Monto	Tipo: Aplicado
	Asignación familiar	Monto	Diseño: No experimental longitudinal
		Comisión por venta	Porcentaje
	Movilidad - refrigerio	Monto	Alcance: Descriptivo correlacional
		Gratificaciones	Monto
Beneficios laborales	Vacaciones	Monto	deductivo
	CTS	Monto	
	ESSALUD	Monto	Lugar de estudio: San Miguel, Perú
	Aporte pensionario	Monto	Técnicas: Análisis documental

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

Este estudio fue de tipo aplicada porque, a partir de conocimientos teóricos, tuvo el propósito de generar mejoras y optimizar procesos en las compañías comerciales de productos de consumo masivo en San Miguel, enfocándose en la resolución de problemáticas concretas en este sector. Este tipo de investigación se caracteriza por transformar el conocimiento en soluciones concretas, permitiendo que los hallazgos sean utilizados para resolver problemáticas reales. tiene un enfoque práctico y orientado a la implementación de mejoras en distintos ámbitos (Arias, 2021).

El diseño que se adoptó fue no experimental porque analizó la relación entre las remuneraciones y los beneficios laborales en empresas comerciales sin manipularlas, solo observándolas en su estado natural. Tal y como menciona Hernández et al. (2014), este diseño se caracteriza por no alterar intencionalmente las variables independientes, sino que se examinan las circunstancias tal como acontecen en su escenario común para examinarlos, permitiendo saber asociaciones entre variables sin intervenir en ellas.

Además, fue longitudinal, ya que estudia esta relación a lo largo de cuatro años, es decir comprende el periodo de 2020 al 2023, esto permite evaluar su evolución, identificando patrones, variaciones y tendencias que podrían surgir. Según Hernández et al. (2014) los estudios longitudinales permiten observar la evolución de un fenómeno a lo largo del tiempo mediante la recolección sistemática de datos en intervalos regulares, su objetivo es detectar variaciones en los patrones de conducta en las variables de estudio, proporcionando información clave sobre tendencias y dinámicas en entornos variables.

La presente investigación tuvo un alcance correlacional porque su fin fue determinar la correspondencia existente entre las variables de estudio, proporcionando una comprensión más profunda de su comportamiento en el contexto empresarial. Esto coincide con lo señalado por Bernal (2010) quien define este alcance como aquel que busca analizar la conexión entre dos o más variables

para determinar la presencia de una asociación entre ambas, lo que facilita la comprensión de cómo varían conjuntamente las variables estudiadas, con el propósito de identificar patrones de conexión sin modificar las condiciones del estudio.

4.2. Método de investigación

Hipotético Deductivo

Se empleó el método hipotético-deductivo en esta investigación porque permitió formular hipótesis sobre la relación entre las variables estudiadas y contrastarlas con la información recopilada para obtener conclusiones fundamentadas. Este método se basa en establecer suposiciones iniciales y, a través de la deducción, extraer implicaciones que luego son verificadas con la realidad, lo que facilita la validación o refutación de las hipótesis planteadas (Bernal, 2010).

Método cuantitativo

Se empleó el método cuantitativo porque la investigación busca medir y analizar datos de manera objetiva, permitiendo evaluar la relación entre las variables con rigurosidad estadística, facilitando la obtención de resultados verificables que contribuyen a comprender el fenómeno estudiado y a fundamentar estrategias basadas en evidencia numérica. De acuerdo con Hernández et al (2014) el método cuantitativo se basa en el acopio y examinación de datos cuantificables para medir variables y detectar patrones herramientas estandarizadas como encuestas y análisis estadísticos para obtener resultados objetivos, permitiendo describir, explicar o predecir fenómenos con precisión. Busca garantizar la rigurosidad y la generalización de los hallazgos.

4.3. Población y muestra

Población

La población corresponde al conjunto de sujetos, elementos o unidades que poseen atributos en común y que serán analizados para obtener información relevante, es decir constituye el grupo de referencia del cual se recopilarán la información necesaria para responder a los objetivos del estudio, seleccionándose

en función de las características del tema de investigación para garantizar la pertinencia y representatividad de los resultados (Salazar, 2022).

Bajo este contexto, la población está conformada por todas las empresas comerciales de consumo masivo de Lima Metropolitana.

Muestra

Se ha seleccionado por conveniencia cuatro (04) empresas comerciales de consumo masivo ubicadas en el distrito de San Miguel, Lima, Perú, los cuales nos han proporcionado la información financiera pertinente para nuestra investigación.

Lugar de estudio y periodo desarrollado

El presente estudio se estableció en el distrito de San Miguel, donde se analizaron las variables en el contexto de las compañías comerciales de productos de consumo masivo. El periodo de investigación abarcó los años 2020-2023, permitiendo examinar la evolución de los factores estudiados a lo largo del tiempo y brindando un análisis detallado de su comportamiento en dicho intervalo.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Técnicas

Para Hernández et al. (2014) las técnicas de investigación son herramientas metodológicas utilizadas para recopilar, procesar y analizar información con el fin de obtener datos precisos y verificables que permitan responder a los objetivos del estudio, estas técnicas pueden ser cualitativas o cuantitativas y se escogen en función del tipo de investigación y la naturaleza de las variables analizadas.

Por ello, en la presente investigación se empleó el análisis documental y estadística, ya que estas técnicas facilitan la recolección de información precisa sobre las variables estudiadas, permitiendo tanto la revisión de documentos relevantes como la obtención de datos directos de los sujetos involucrados en el contexto empresarial analizado.

Instrumentos

Según Cisneros et al. (2022) los instrumentos de investigación son herramientas diseñadas para recopilar, medir y analizar datos de manera sistemática, permitiendo obtener información minuciosa y relevante sobre las

variables de estudio, adoptando diversas formas, como encuestas, cuestionarios, entrevistas, guías de observación o análisis de documentos, dependiendo del enfoque y los objetivos de la investigación, es por ello que, su correcta selección y aplicación garantiza la validez y confiabilidad de los resultados, facilitando la interpretación y el desarrollo de conclusiones fundamentadas en evidencia.

En esta investigación se emplearon datos provenientes de los estados financieros de las cuatro empresas seleccionadas.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Se utilizaron estadísticas descriptivas para analizar las planillas 2020-2023, recopilando y presentando datos históricos en tablas y gráficos.

Se empleará el programa estadístico SPSS y el software Excel para generar las tablas y gráficos que ayudaron a expresar los hallazgos alcanzados.

4.7. Aspectos Éticos en Investigación

Según el Código de Ética en Investigación de la UNAC, aprobado por Resolución N° 260-2019-CU el 16 de julio de 2019, su cumplimiento es obligatorio para toda la comunidad universitaria, incluyendo docentes, estudiantes, egresados, investigadores y personal administrativo. En este estudio, se han respetado los principios establecidos en su artículo 8.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Resultados del análisis documental

Tabla 2

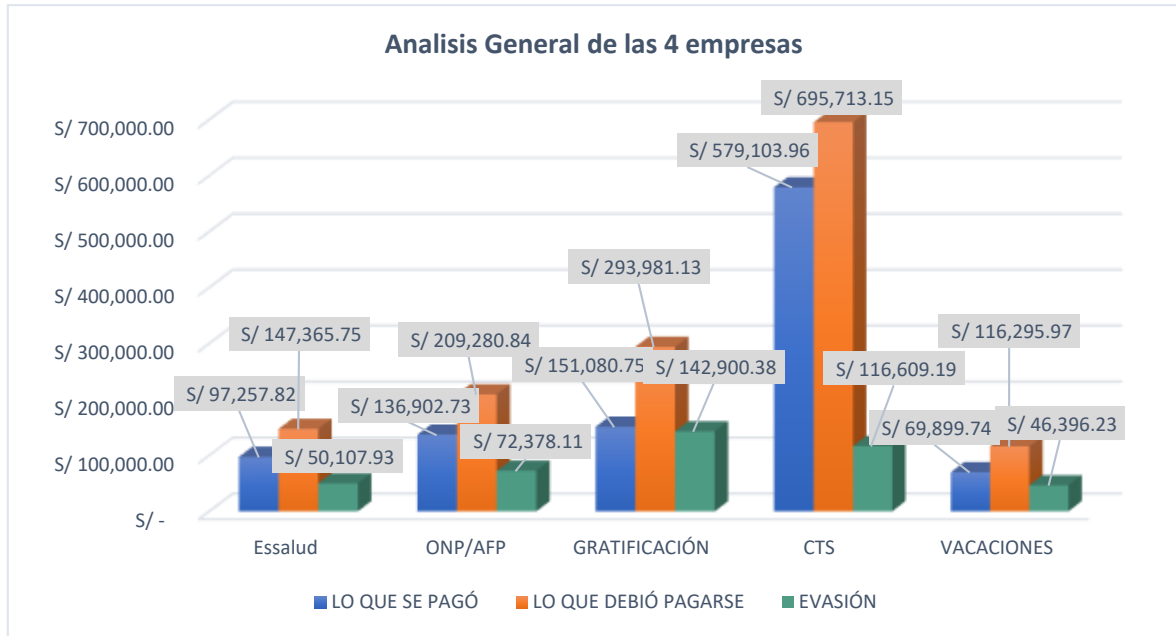
Estimación de los beneficios laborales obtenidos de las 4 empresas seleccionadas

CONCEPTO	LO QUE SE PAGÓ	LO QUE DEBIÓ PAGAR	OMISION
Essalud	S/ 97,257.82	S/ 147,365.75	S/ 50,107.93
ONP/AFP	S/ 136,902.73	S/ 209,280.84	S/ 72,378.11
GRATIFICACIÓN	S/ 151,080.75	S/ 293,981.13	S/ 142,900.38
CTS	S/ 579,103.96	S/ 695,713.15	S/ 116,609.19
VACACIONES	S/ 69,899.74	S/ 116,295.97	S/ 46,396.23

Elaboración: propia

Figura 1

Distribución de los beneficios laborales de las 4 empresas



Elaboración: propia

En la Tabla 2 y figura 1, se evidencian las omisiones en los pagos de los beneficios laborales. En Essalud, las empresas realizaron un pago total de S/ 97,257.82, cuando el monto que debería haberse pagado era de S/ 147,365.75, lo que da lugar a una omisión de S/ 50,107.93. De manera similar, en el caso de

ONP/AFP, el pago realizado fue de S/ 136,902.73, en lugar de S/ 209,280.84, lo que refleja una omisión de S/ 72,378.11.

De igual manera, para gratificación, se pagó S/ 151,080.75, pero el monto que se debió pagar asciende a S/ 293,981.13, lo que significa que las 4 empresas omitieron el pago de S/ 142,900.38. En cuanto a la CTS, la empresa pagó S/ 579,103.96, mientras que lo que debería haberse abonado era S/ 695,713.15, lo que resultó en una omisión de S/ 116,609.19. Finalmente, para vacaciones, el monto registrado fue de S/ 69,899.74, pero lo que correspondía pagar era S/ 116,295.97, generando una omisión de S/ 46,396.23.

Estos datos demuestran que la empresa no cumplió con los pagos completos correspondientes a los beneficios laborales, lo que ha provocado una omisión significativa en cada uno de los conceptos mencionados, afectando los derechos laborales de los empleados. La omisión de pagos observada afecta el bienestar de los colaboradores, lo que puede influir en la percepción que tienen de las compensaciones laborales ofrecidas por las empresas.

Los montos de beneficios laborales que dejaron de pagar las empresas bajo estudio ascienden a un total de S/ 428,390, beneficiándose de esta forma las mencionadas empresas a costa de lo que correspondía pagar a los trabajadores. Es decir, las empresas comerciales de consumo masivo de San Miguel redujeron el pago de los beneficios laborales a sus trabajadores de un total de S/ 1,462,636.84 a S/ 1,034,245.00; es decir, un ahorro en beneficio de las empresas de S/ 428, 390 y una pérdida en ese monto de los trabajadores.

Las empresas pudieron reducir el monto de pago de los beneficios laborales, por haber adoptado la estrategia de considerar las comisiones por ventas de los trabajadores dentro de los conceptos de movilidad y refrigerio que como se ha señalado no se encuentran comprendidos dentro de la remuneración computable para el cálculo de beneficios laborales. Estas comisiones por ventas ascienden a un monto mayor a los 500 mil soles, que se reflejan en los datos que se señalan en la tabla 4; con lo que se demuestra nuestra hipótesis específica número 01.

Tabla 3

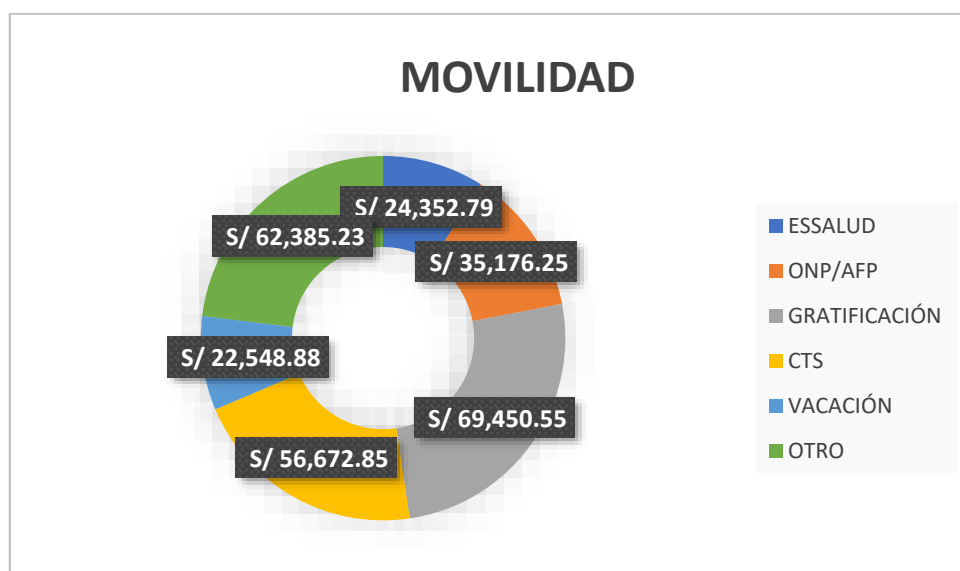
Montos de movilidad y refrigerio en relación con los aportes laborales.

CONCEPTO	REGISTADO	ESSALUD	ONP/AFP	GRATIFICACIÓN	CTS	VACACIONES
MOVILIDAD	S/ 270,586.55	S/ 24,352.79	S/ 35,176.25	S/ 69,450.55	S/ 56,672.85	S/ 22,548.88
REFRIGERIO	S/ 286,168.18	S/25,755.14	S/ 37,201.86	S/ 73,449.83	S/ 59,936.34	S/ 23,847.35

Elaboración: propia

Figura 2

Movilidad frente a los aportes laborales



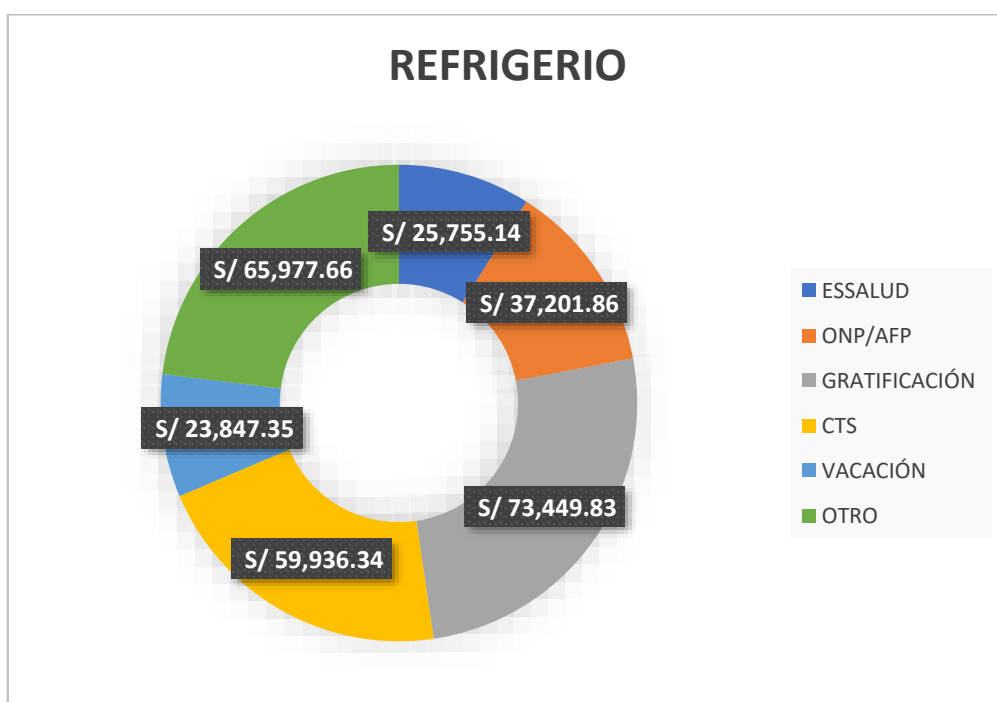
Elaboración: propia

Conforme la Tabla 3 y figura 2, se evidencia que la empresa registró un total de S/ 270,586.55 para movilidad, pero estos montos fueron incorrectamente incluidos en este concepto cuando en realidad corresponden al concepto de comisión de ventas, que es parte de la remuneración computable para calcular los aportes laborales correspondientes. Las empresas evadieron las contribuciones laborales, como Essalud (S/ 24,352.79), ONP/AFP (S/ 35,176.25), gratificación (S/ 69,450.55), CTS (S/ 56,672.85) y vacaciones (S/ 22,548.88), lo cual refleja una omisión en los pagos, ya que estos montos deberían haber sido asignados a los conceptos legales de los beneficios laborales, no a movilidad.

Este hallazgo analiza la relación entre los pagos salariales y los beneficios laborales. La omisión de estos pagos, al ser considerados como movilidad, impacta directamente y negativamente en los derechos laborales de los empleados. Los trabajadores no recibieron las contribuciones que les corresponden por ley, lo que afecta directamente la relación entre las remuneraciones y los beneficios laborales que se deben garantizar.

Figura 3

Refrigerio frente a los aportes laborales



Elaboración: propia

De manera similar, en la figura 3 el concepto de refrigerio, las empresas registraron un total de S/ 286,168.18. Sin embargo, estos montos provienen de las comisiones por ventas pero que han sido consideradas dentro del concepto de refrigerio, estrategia que justamente han usado las empresas para reducir el pago de los aportes laborales. Los pagos a Essalud (S/ 25,755.14), ONP/AFP (S/ 37,201.86), gratificación (S/ 73,449.83), CTS (S/ 59,936.34) y vacaciones (S/

23,847.35) fueron inferiores a los que realmente debieron haberse destinado a estos conceptos. La omisión de estos pagos refleja una manipulación en los registros salariales de los empleados.

Este resultado explora la relación entre los beneficios laborales y las remuneraciones. Al ser incluidos en el concepto de refrigerio, los montos correspondientes a Essalud, ONP/AFP, gratificación, CTS y vacaciones fueron omitidos, afectando directamente la correcta distribución de los beneficios laborales, lo que impacta en el bienestar de los empleados y en su relación con las remuneraciones recibidas.

5.2. Resultados inferenciales

Tabla 4

Confiabilidad de los datos

Estadísticas de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Remuneraciones	0.876	10
Beneficios laborales	0.887	14

Elaboración: propia

La Tabla 4 presenta el nivel de confiabilidad de los instrumentos evaluados mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Se observa que de los datos utilizados para medir las remuneraciones y los beneficios laborales alcanzan coeficientes de 0.873 y 0.888, respectivamente, lo que demuestra su fiabilidad para su aplicación en la presente investigación.

Prueba de normalidad

H0: Los datos presentan distribución normal.

H1: Los datos no presentan distribución normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Remuneraciones	.912	20	.069
Beneficios laborales	.899	20	.039

Elaboración: propia

La Tabla 5 presenta los resultados del test de Shapiro-Wilk, utilizado para muestras menores de 50. La variable remuneraciones mostró una significancia mayor a 0.05, indicando normalidad, mientras que beneficios laborales no superó este umbral, evidenciando una distribución no normal. Ante el incumplimiento de normalidad en una variable, se aplicó la prueba no paramétrica de Spearman para contrastar las hipótesis.

Contrastación de la hipótesis general

H0: Las remuneraciones no se relacionan con los beneficios laborales de las empresas comerciales de consumo masivo del distrito de San Miguel, durante el 2020-2023.

H1: Las remuneraciones se relacionan con los beneficios laborales de las empresas comerciales de consumo masivo del distrito de San Miguel, durante el 2020-2023.

Tabla 6*Correlación de la hipótesis general*

			Remuneraciones	Beneficios laborales
Rho de Spearman	Remuneraciones	Coeficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	20	20
	Beneficios laborales	Coeficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	20	20

Elaboración: propia

Conforme la Tabla 6 muestra los hallazgos logrados referentes a la correlación entre las remuneraciones y los beneficios laborales en las compañías comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel. El coeficiente de correlación de Spearman (0.593) indica que a medida que las remuneraciones aumentan, también lo hacen los beneficios laborales. Asimismo, el nivel de significancia (sig. < 0.05) confirma la validez estadística de esta relación, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Estos hallazgos evidencian que la estructura salarial y los beneficios laborales están estrechamente vinculados, lo que puede influir en la satisfacción y bienestar de los empleados en estas empresas.

Contrastación de la primera hipótesis específica

H0: No existe una relación significativa entre las estrategias salariales y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel, 2020-2023.

H1: Existe una relación significativa entre las estrategias salariales y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel, 2020-2023.

Tabla 7

Correlación de la primera hipótesis específica

			Estrategias salariales	Beneficios laborales
Rho de Spearman	Estrategias salariales	Coeficiente de correlación	1,000	,008**
		Sig. (bilateral)	.	,068
		N	20	20
	Beneficios laborales	Coeficiente de correlación	,008**	1,000
		Sig. (bilateral)	,068	.
		N	20	20

Elaboración: propia

Conforme la Tabla 7 muestra los hallazgos logrados referentes a la correlación entre las estrategias salariales y los beneficios laborales. El coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de 0.008, lo que refleja una correspondencia no favorable de la dimensión y la variable analizada. Además, se alcanzó un nivel significativo (sig. > 0.05), permitiendo desestimar la hipótesis alterna. Con base en estos resultados, se evidencia que las estrategias laborales no guardan una relación con los beneficios laborales, esto indica que el reconocimiento de estas estrategias dentro de la estructura remunerativa influye en la percepción y valoración de los beneficios laborales, contribuyendo al bienestar y satisfacción de los trabajadores.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

H0: No existe una relación moderada entre el sueldo básico y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel.

H1: Existe una relación moderada entre el sueldo básico y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel.

Tabla 8

Correlación de la segunda hipótesis específica

			Sueldo básico	Beneficios laborales
Rho de Spearman	Sueldo básico	Coeficiente de correlación	1,000	,491*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	20	20
	Beneficios laborales	Coeficiente de correlación	,491*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	20	20

Elaboración: propia

Conforme Tabla 8 muestra los hallazgos logrados referentes a la correlación entre el sueldo básico y los beneficios laborales en las compañías comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel. El coeficiente de correlación de Spearman (0.491) indica que, si bien el incremento del sueldo básico se asocia con un aumento en los beneficios laborales, la relación es considerada moderada. No obstante, el grado de significancia (sig. < 0.05), permite rechazar la hipótesis nula. Estos resultados indican que, si bien el sueldo básico influye en los beneficios laborales, pueden existir otros factores dentro de la política de compensaciones que también desempeñan un papel relevante en la estructura de beneficios otorgados a los trabajadores.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

H0: No existe una relación moderada entre la asignación familiar y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel.

H1: Existe una relación moderada entre la asignación familiar y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel.

Tabla 9

Correlación de la tercera hipótesis específica

			Asignación familiar	Beneficios laborales
Rho de Spearman	Asignación familiar	Coeficiente de correlación	1,000	,453*
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	20	20
	Beneficios laborales	Coeficiente de correlación	,453*	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	20	20

Elaboración: propia

Conforme Tabla 9 presenta los hallazgos obtenidos respecto a la correlación entre la dimensión asignación familiar y los beneficios laborales. El coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de 0.453, lo que indica una relación positiva y moderada entre ambas variables. Asimismo, el nivel de significancia (sig. < 0.05) confirma la validez estadística de la relación, permitiendo descartar la hipótesis nula. Con base en estos resultados, se evidencia que la asignación familiar influye significativamente en los beneficios laborales, aunque la correlación es moderada, los hallazgos indican que este beneficio ayude a mejorar los espacios laborales de los empleadores.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contratación y demostración de la hipótesis con los resultados

Contratación de la hipótesis general

Los resultados obtenidos evidencian que existe una relación moderada y estadísticamente significativa entre las remuneraciones y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel durante el período 2020-2023. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.593 presenta una asociación moderada-alta, lo que significa que a medida que las remuneraciones aumentan, también lo hacen los beneficios laborales. Esto sugiere que las empresas analizadas tienden a estructurar sus paquetes de compensación de manera proporcional, otorgando mejores beneficios laborales a los empleados con mayores salarios. Además, el nivel de sig < 0.05, confirmando que la asociación observada no es producto del azar, sino que existe una conexión real entre ambas variables, lo que demuestra que, a mayores niveles salariales, los empleados reciben mejores beneficios, fortaleciendo así su bienestar y satisfacción en el entorno laboral.

Contratación de la primera hipótesis específica

Con los resultados estadísticos se verifica que las empresas comerciales de consumo masivo reducen efectivamente el pago de los beneficios laborales considerando las comisiones por ventas de los trabajadores dentro de los conceptos de movilidad y refrigerio que no se encuentran comprendidos dentro de la remuneración computable para el cálculo de beneficios laborales. En efecto, en base a la información financiera se ha determinado que las mencionadas empresas han reducido el pago de los beneficios laborales a sus trabajadores de un total de S/ 1,462,636.84 a S/ 1,034,245.00; es decir, un ahorro en beneficio de las empresas de S/ 428,391.94 y una pérdida en ese monto de los trabajadores.

Contratación de la segunda hipótesis específica

Los resultados obtenidos evidencian la presencia de una correspondencia favorable y estadísticamente significativa entre el sueldo básico y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito

de San Miguel durante el período 2020-2023. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.491 revela una asociación moderada entre ambas variables, lo que indica que, si bien un incremento en el sueldo básico tiende a estar acompañado por una mejora en los beneficios laborales, esta relación no es particularmente fuerte. Además, la $\text{sig} < 0.05$, lo que confirma una conexión real entre los factores analizados, concluyendo que el sueldo básico y los beneficios laborales están directamente vinculados, aunque otros elementos dentro de la política de compensaciones también pueden influir en la asignación de beneficios, lo que destaca la complejidad del diseño de incentivos dentro de las empresas.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Los resultados alcanzados demuestran la presencia de un vínculo positivo y estadísticamente significativo entre la asignación familiar y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel durante el período 2020-2023. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.453 indica una asociación moderada entre ambas variables, lo que indica que, a medida que se otorgan asignaciones familiares, también se observa un incremento en los beneficios laborales. Además, se arrojó una $\text{sig} < 0.05$, confirmando que el vínculo identificado no es producto del azar, sino que representa un vínculo real entre los factores analizados. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0), que determina la inexistencia de una correspondencia, y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyendo que la asignación familiar y los beneficios laborales están directamente relacionados, lo que indica que este incentivo ayuda a incrementar las condiciones de trabajo de los empleadores y puede tener un rol significativo en la estructura de retribuciones de las compañías.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Conforme al hipótesis general, los resultados de esta investigación que los empleados con mayores salarios también perciben mejores beneficios laborales, lo que evidencia la existencia de una estructura de compensación proporcional en estas empresas. Estos hallazgos coinciden con Chunga et al. (2022), quienes evidenciaron que la remuneración impacta la calidad de vida y estabilidad de los

empleados, donde compensación adecuada, complementada con beneficios laborales, puede mejorar la percepción de estabilidad y satisfacción del trabajador. Asimismo, se alinean con Lara Álvarez (2021), quien destacó que la insatisfacción salarial afecta la motivación y el desempeño, resaltando la necesidad de vincular la compensación con el rendimiento, es decir, un mayor salario no solo incrementa los beneficios laborales, sino que también puede influir en la retención del talento y la satisfacción de los trabajadores. De igual manera, Zúñiga Agüero (2020) encontró que las remuneraciones influyen en el desempeño laboral, reforzando la importancia de una estructura salarial equitativa.

En conclusión, se reafirma que las políticas de compensación deben integrar salarios competitivos y beneficios adecuados para mejorar la satisfacción, motivación y retención del talento, impactando positivamente en el desempeño organizacional.

En relación con la hipótesis específica 1, los hallazgos del estudio señalan que, si bien un mayor sueldo puede asociarse con mejores beneficios, otros factores dentro de la política de compensaciones también influyen en la estructura de beneficios otorgados, lo cual se alinea con la Lara Álvarez (2021), quien encontró que la mayoría de los trabajadores considera que la remuneración debe vincularse al puesto y al desempeño, lo que sugiere que los beneficios laborales no dependen solo del salario, sino de su percepción de equidad. Asimismo, los resultados guardan relación con los hallazgos de Romero et al. (2021), quienes concluyeron que la satisfacción laboral no está determinada únicamente por la remuneración, sino también por factores como la estabilidad y las condiciones laborales, lo que refuerza la idea de que los beneficios pueden complementar el salario básico en la percepción de bienestar del trabajador. Finalmente, la investigación de Chávez et al. (2023) demostraron que la retribución laboral influye en la retención del talento humano, resaltando la importancia de una estructura de beneficios adecuada para la permanencia del personal.

Referente a la hipótesis específica 2, los hallazgos evidencian que la asignación familiar contribuye a mejorar las condiciones laborales, aunque su

impacto no es determinante. Estos hallazgos se alinean con los estudios previos de Meza (2021) quien demostró que el clima organizacional influye en el rendimiento laboral, resaltando la importancia de beneficios que fomenten la estabilidad y motivación. Asimismo, Zúñiga Agüero (2020) halló una correlación moderada entre las remuneraciones y el desempeño laboral, evidenciando que mejoras en compensaciones impactan positivamente en la productividad. De manera similar, Chávez et al. (2023) identificaron una asociación significativa entre compensación laboral y retención del talento, destacando que incentivos adecuados reducen la rotación del personal.

En conjunto, estos antecedentes refuerzan la idea de que los beneficios laborales, incluida la asignación familiar, influyen en el bienestar y permanencia de los trabajadores, aunque su efecto puede variar según otros factores organizacionales.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

En el estudio presente, titulado "Las remuneraciones y los beneficios laborales de las empresas comerciales de productos de consumo masivo", las autoras han seguido rigurosamente las disposiciones establecidas en el Código de Ética de Investigación de la Universidad Nacional del Callao, aprobado mediante la Resolución de Consejo Universitario N° 260-2019-CU del 16 de julio de 2019, el cual norma la conducta ética de los docentes, estudiantes, graduados e investigadores en el desarrollo de la actividad científica en la universidad. En conformidad con lo dispuesto en dicho código, se ha respetado la dignidad, confidencialidad y privacidad de los participantes en la investigación, garantizando la transparencia, probidad y objetividad en el proceso investigativo. Asimismo, se ha cumplido con lo estipulado en la Directiva N° 004-2022-R, titulada "Normativa para la elaboración final de investigaciones de pregrado, posgrado, equipos, centros e institutos de investigación". Este estudio tiene como propósito principal contribuir al desarrollo del conocimiento científico y ofrecer información relevante a la comunidad académica y al público en general, asegurando el cumplimiento de los principios éticos del estudio y la veracidad de los hallazgos alcanzados.

VII. CONCLUSIONES

Primero: Los resultados obtenidos respecto al objetivo general permiten concluir que las remuneraciones y los beneficios laborales están estrechamente relacionados en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel. La correlación moderada de Spearman= 0.593 con $p=0.006$ entre ambas variables indica que los empleados con mayores salarios tienden a recibir mejores beneficios laborales, lo que sugiere una estructura de compensación alineada con los niveles salariales. Este hallazgo resalta la importancia de un diseño equitativo en las políticas de compensación, ya que los beneficios laborales no solo complementan el salario, sino que también impactan directamente en la satisfacción y estabilidad del trabajador.

Segundo: Los resultados estadísticos revelan que las empresas comerciales de productos masivos reducen el pago de beneficios laborales recurriendo a estrategias determinadas, como el de considerar las comisiones por ventas dentro de los conceptos de movilidad y refrigerio que no se encuentran comprendidas dentro de la remuneración computable para el cálculo de beneficios laborales y se demuestra en los resultados con una correspondencia no favorable.

Tercero: Los resultados demuestran que existe una relación moderada y significativa de Spearman= 0.491 con $p=0.028$ entre el sueldo básico y los beneficios laborales, aunque la correlación es moderada. Esto indica que un aumento en el sueldo básico tiende a estar acompañado por una mejora en los beneficios laborales, aunque otros factores dentro de la estructura de compensaciones también pueden influir en la distribución de estos beneficios. La relación observada sugiere que el sueldo básico es un componente relevante, pero no el único determinante en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

Cuarto: El análisis de los datos confirma la existencia de una relación moderada y significativa de Spearman= 0.453 con $p=0.045$ entre la asignación familiar y

los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel. Si bien la asignación familiar contribuye a mejorar los beneficios laborales, su impacto no es absoluto, lo que indica que otros factores también influyen en la percepción y otorgamiento de beneficios dentro de las empresas. No obstante, este incentivo sigue siendo un componente importante en la mejora de las condiciones laborales y en la retención del talento.

VIII. RECOMENDACIONES

Primero: Las empresas deben revisar y optimizar sus estrategias de remuneración y beneficios laborales para garantizar un equilibrio adecuado entre ambos. Es crucial establecer criterios claros para la asignación de beneficios, ya que son enmarcados por la ley asegurando que estos sean proporcionados de manera equitativa y competitiva. Además, sería beneficioso implementar estudios periódicos sobre la percepción de los empleados respecto a su compensación total, con el fin de ajustar sus políticas y mejorar la retención del talento.

Segundo: Adoptar una visión integral en la planificación de sus políticas salariales y de beneficios como empresas comerciales. Es importante considerar no solo el sueldo básico, sino también otros incentivos que contribuyan al bienestar de los empleados como las comisiones de venta. Además, se sugiere realizar estudios internos para evaluar la percepción de los empleados sobre la equidad de los beneficios otorgados en función de sus salarios, lo que permitirá ajustar estrategias y mejorar la competitividad empresarial.

Tercero: Mantener y fortalecer la asignación familiar como parte de su derecho al tener hijos a cargo, asegurando que esta beneficie a los trabajadores de manera justa y equitativa. Además, es importante complementar este beneficio con otras iniciativas, como apoyo educativo para los hijos de los empleados o programas de bienestar familiar, lo que permitiría generar un mayor impacto en la calidad de vida de los trabajadores y mejorar la percepción de la compañía como un empleador socialmente responsable.

Cuarto: Corregir la gestión de las remuneraciones, asegurando que estos elementos complementarios sean administrados de manera clara, equitativa y alineada con las normativas laborales vigentes. Para ello, es fundamental implementar políticas transparentes que regulen la asignación de estos conceptos y realicen auditorías periódicas para evitar su uso indebido; y evitar caer en infracciones con las entidades fiscalizan el cumplimiento del trabajo como la Sunafil.

Quinta: Se sugiere mejorar la comunicación con los trabajadores porque si se está tergiversando la premisa de los conceptos (movilidad y refrigerio) y deberían

ser tratados como comisiones de venta; y si influye en la estructura de sus compensaciones, con el fin de generar mayor confianza y una percepción más positiva sobre los beneficios laborales. Garantizar una gestión adecuada de estos incentivos contribuirá a fortalecer la motivación y el compromiso del personal, impactando positivamente en su satisfacción laboral y en la estabilidad de la compañía.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Adam Smith. (1976). *Teorías del valor y de la distribución desde Adam Smith*. Siglo XXI Editores.
- Alva, M. (2013). Planeamiento tributario: ¿Es posible realizarlo actualmente sin quebrantar las normas? *Actualidad Empresarial - Instituto Pacífico, Revista N° 286*, 11.
- Arias, J. C. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Asian, A. (2021). *Derechos laborales y generación de riesgos tributarios del sector piñatería, Mercado la Perla, Chimbote 2021*. Chimbote. Retrieved 13 de junio de 2024, from <http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/22885>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3 ed.). Prentice Hall.
<https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bonillo, D., & Nieto, F. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. 11.
<https://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/166/274>
- Bravo, C. (2021). EL IMPACTO DEL SISTEMA TRIBUTARIO Y LA LIQUIDEZ EN LAS EMPRESAS DEL PLASTICO EN EL DISTRITO LURIGANCHO CHOSICA PERIODO 2018. [Tesis para el Grado de Maestro] Escuela Universitaria de Postgrado. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima.
<https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5780>
- Bravo, L. (2020). Planificación tributaria como herramienta financiera para la toma de decisiones en Negocios Saul Rizo Vera periodo 2017-2019. [Tesis en opción al título de Magíster]. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil-UTEG, Ecuador.

- <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1241/Planificaci%C3%B3n%20tributaria%20como%20herramienta%20financiera%20para%20la%20toma%20de%20decisiones%20en%20Negocios%20Sa%C3%BAI%20Rizzo%20Vera%20periodo%202017-2019..pdf?sequence=1&isAI>
- Bueno Tizón, R. (2006). Hacia una Definición de los Beneficios Sociales Como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta. *Derecho & Sociedad*(27), 67-75. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/17155/17446>
- Caicedo Carrero, A. (2022). Relación entre el impuesto de la renta y la rentabilidad sobre el patrimonio en las empresas colombianas periodo 2016-2019. *Equidad y Desarrollo [Artículo de Investigación]*, 23. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1507&context=eq>
- Camayo, L. (2019). PLANTEAMIENTO TRIBUTARIO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTION ADMINISTRATIVA, DE LAS PEQUEÑA EMPRESAS TEXTILES EN LIMA METROPOLITANA 2016-2017. *[Tesis para el grado de Maestro]*. FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS DE USMP, Lima. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4760>
- Casal de Altuve, R., & Ramírez Chourio, D. (2016). Impacto contable en la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 Beneficios a los Empleados (NIC 19) y lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras. *Visión Gerencial*(1), 122-137. <https://www.redalyc.org/journal/4655/465545900018/html/>
- Castilla Gutiérrez, S., Colihuil Catrileo, R., Bruneau Chávez, J., & Lagos Hernández, R. (2021). CARGA LABORAL Y EFECTOS EN LA CALIDAD DE VIDA DE DOCENTES UNIVERSITARIOS Y DE ENSEÑANZA MEDIA. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*(15). <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>
- Castro, W., Espitia, P., Gallego, S., Galvis, J., Gutierrez, D., Jimenez, L., & Ortega, C. (2019). La teoría del valor-trabajo a través de las principales escuelas

- económicas: un enfoque documental. 11(22), 89-105.
<https://revistas.uan.edu.co/index.php/papeles/article/download/602/518>
- CEPAL. (2019). *Las prestaciones familiares públicas en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
<https://repositorio.cepal.org/entities/publication/903aa5d7-8b2d-413a-bd8a-5ddfc47dcbd3>
- Chacaltana, J. (1999). Los costos laborales en el Perú. *INSEGURIDAD LABORAL Y COMPEITITIVIDAD MODALIDADES DE CONTRATACION*, 205-284.
https://www.researchgate.net/profile/Juan-Chacaltana/publication/331569928_LOS_COSTOS_LABORALES_EN_PERU/links/5c813185299bf1268d414879/LOS-COSTOS-LABORALES-EN-PERU.pdf
- Chamané, J. (14 de Octubre de 2020). *LP Pasion por el derecho*.
<https://lpderecho.pe/remuneracion-derecho-laboral/>
- Chávez Chávez, J. (2023). El sistema de remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chota, 2021. *[Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]*. repositorio institucional, Cajamarca, Perú.
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5987/Tesis%20Eduardo%20Ch%c3%a1vez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chavez, E., Chuchon, A., & Vilchez, A. (2023). Compensación laboral y retención del talento humano en los colaboradores de la empresa Contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022. *[Tesis de maestría, Universidad Continental]*. repositorio institucional, Huancayo, Perú.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12919/8/IV_P_G_MRHGO_TE_Chavez_Chuchon_Vilchez_2023.pdf
- Chunga, R., Arteaga, C., & Delgado, E. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana. *Dominio de las ciencias*, 8(1), 384-402. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2578>

- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., & Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546>
- Constitucion Politica del Perú. (1993). *Constitucion Política del Peru*. Retrieved 2024 de junio de 09.
- Constitución Política del Perú. (2022). *Constitución Política del Perú*. Alerta Informativa. <http://www.alertainformativa.com.pe/modulos/documentos/archivos/c1a71afafbcfef5796d8c18391dcac3.pdf>
- Cornejo, C. (2009). Costos y/o Sobrecostos Laborales:un Reto para la Creatividad Empresarial. *Derecho & sociedad*(33), 301-313. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/17479/17758>
- Corte Suprema. (02 de junio de 2017). Sentencia de Casacion 14285-2015. <https://lpderecho.pe/tres-caracteristicas-remuneracion-cas-lab-14285-2015-lima/>
- Decreto legislativo N^a 728, L. (s.f.).
- DECRETO SUPREMO N^o 003-97-TR. (27 de 03 de 1997). Texto Unico Ordenado del D. Leg. N^o 728. *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, pág. 52. Retrieved 21 de junio de 2024, from [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Delgado, H. (2021). Tesis Universidad Regional Autonoma de los Andes. “*LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO POR LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 20 DE LA LEY HUMANITARIA.*”. Mexico, Mexico. Retrieved 15 de junio de 2024, from <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13254/1/USD-MMC-EAC-003-2021.pdf>

- Derecho Laboral Procesal. (2002). Parte general. *Derecho Laboral Procesal*, 1. <https://www.sutamp.org/wp-content/uploads/2012/03/Proceso-laboral-ordinario.pdf>
- Dilfuza , A. (2022). Artículo científico. “*Legal regulation of part-time work in labor relations*”. <https://doi.org/https://doi.org/10.55640/eijmrms-02-04-02>
- Fernandez, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. 69(273), 115-150. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0185-16672010000300004&script=sci_arttext
- Franco Hijuelos, C. (2001). Normas laborales en el comercio internacional: el ACLAN. *Foro Internacional*, 41(2), 309-323. <https://www.jstor.org/stable/27739034>
- Gamboa, T., Meleán , R., & López, M. (2008). Estrategias económicas y políticas de las grandes empresas alimenticias privadas venezolanas y sus efectos en trabajadores, consumidores y pequeñas empresas. *Gaceta Laboral*, 14(2). https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972008000200003&script=sci_arttext
- Garrote, D. (2018). Teoría de la motivación-higiene en recursos humanos:¿ podemos influir sobre el rendimiento de nuestros trabajadores. *Universidad de Santiago de Compostela*, 1-11. https://www.researchgate.net/profile/David-Garrote-Yanez-2/publication/329017791_Teoria_de_la_motivacion-higiene_en_recursos_humanos_podemos_influir_sobre_el_rendimiento_de_nuestros_trabajadores/links/5bf03073a6fdcc3a8ddd4fac/Teoria-de-la-motivacion-higie
- Gazzolo, T. (2016). ¿Una "definición" de leyes? Montesquieu y las leyes-sin-ley. *Araucaria*, 18(36). <https://revistascientificas.us.es/index.php/araucaria/article/view/3094>
- Gobierno del Perú. (2025). *EsSalud*. <https://www.gob.pe/institucion/essalud/institucional>

- Gutierrez, J. (2023). RIMPE Y SU IMPACTO FINANCIERO EN EL SECTOR PESQUERO DE SANTA ROSA, SALINAS, AÑO 2022. [*Tesis para el grado de Maestro*]. UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, ECUADOR.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/6469/9881/>
- Gutierrez, J. (2023). RIMPE Y SU IMPACTO FINANCIERO EN EL SECTOR PESQUERO DE SANTA ROSA, SALINAS, 2022. [*TESIS PARA GRADO DE MAGISTER*]. UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, ECUADOR.
<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/9899/UPSE-MCA-2023-0016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Haidar, J. (2021). Las prácticas socioeconómicas de los sindicatos y la economía obrera. Aportes teórico-metodológicos desde un estudio de caso. *Temas y Debates*, 87-109. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-984X2021000100004&script=sci_arttext
- Hamermesh, D. (1993). *La demanda de Trabajo*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGrawHill Education.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hidalgo, F., Flores, S., Rivera, A., & Mendoza, G. (2024). Beneficios salariales en los países que conforman la comunidad andina de naciones Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia: Salary benefits in the countries that make up the andean community of nations Ecuador, Colombia, Peru and Bolivia. 5(1), 507-515. <http://latam.redilat.org/index.php/lt/article/download/1604/1973>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). *Medición de la economía informal (MEI)*.

- Irureta Uriarte, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de derecho (Valparaíso)*(42). <https://doi.org/10.4067/S0718-68512014000100008>
- John Maynard, K. (1936). *Teoría general del empleo, el interés y el dinero*.
- Lara Álvarez, Z. (2021). Diseño de un plan de remuneración variable basada en la gestión del. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. repositorio institucional, Quito, Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8045/1/T3483-MDTH-Lara-Dise%c3%b1o.pdf>
- Latorre, A. F. (2020). Tesis. *Impacto De Las Políticas Económicas - Laborales En Las Condiciones De Trabajo En Ecuador Período (2007-2017)*. Universidad de Alicante, Ecuador. <https://doi.org/http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/113498?mode=full>
- LIBERTAD Y DESARROLLO. (2018). LOS IMPUESTOS SÍ AFECTAN EL CRECIMIENTO. [Artículo Temas Públicos], 5. <https://lyd.org/wp-content/uploads/2018/09/TP-1367-IMPUESTOS-Y-CRECIMIENTO.pdf>
- Maldonado, P. (20 de enero de 2020). Tesis de Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social. "La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador", 75. Ecuador: Universidad de Cuenca. Retrieved 15 de junio de 2024, from <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33866>
- Maza Carhuapoma, J. (2024). Planificación de la gestión de recursos humanos en el proceso de planillas de remuneración en una unidad ejecutora Piura,2023. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. repositorio institucional, Piura, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/140201/Maza_CJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MEF. (2022). *Norma Internacional de Contabilidad 19. Beneficios a los Empleados*. Ministerio de Economía y Finanzas.

- <https://www.gob.pe/institucion/mef/informes-publicaciones/2717205-nic-19-del-2020-beneficios-a-los-empleados>
- Meza, M. (2021). Influencia del Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A. [*Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15875>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. (2023). *Reporte del mercado laboral*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5700552/5060952-reporte-mercado-laboral-sector-comercio.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Morillo, M. (2001). Rentabilidad Financiera y Reducción de Costos. *Actualidad Contable Faces*, 4(4), 35-48. <https://www.redalyc.org/pdf/257/25700404.pdf>
- Murillo López, S., & Venegas Martínez, F. (2011). Cobertura de los sistemas de pensiones y factores asociados al acceso a una pensión de jubilación en México. *Papeles de población*, 17(67). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252011000100008&script=sci_arttext&utm_source=chatgpt.com
- Nazario, R. (2006). BENEFICIOS Y MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS. (17), 133-145. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4287381.pdf>
- NIC 19, B. (s.f.). Normas Internacionales de Contabilidad. En *NIC 19* (pág. 34). Retrieved 21 de junio de 2024, from https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/nic/NIC_019_2014.pdf
- Obando Garrido, J. (2016). *Derecho Laboral*. Editorial Temis S. A. Bogotá. <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/80281>
- OIT. (2024). *Global Wage Report 2024-25: Is wage inequality decreasing globally?* OIT Reference Report. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/GWR-2024_Layout_E_RGB_Web.pdf
- Palomino, T. (2015). El trabajador: ¿Recurso humano? *Gaceta Labora*, 21(3), 335-343. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33643814005.pdf>

- Pardo, K., Andia, M., Rodriguez, A., Perez, W., & Moscoso, B. (2009). Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social. *28(2)*, 342-351. https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rpmesp/v28n2/a24v28n2.pdf
- Pasco Cosmópolis, M. (1986). El salario: su protección y garantía. *Derecho PUCP*, *40*, 213. https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/derecho40§ion=17
- Quispe Fernandez, G., & Ayarivi Nina, D. (2021). Carga y presión tributaria. Un estudio del efecto en la liquidez, rentabilidad e inversión de los contribuyentes en Ecuador. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, *270*. <https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/22.2021.04/4697>
- Ramírez de Piérola, F. (1985). Compensación por tiempo de servicios. *Derecho PUCP(39)*, 8-86. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.198501.001>
- Ramos, I. (2023). PLANEAMIENTO TRIBUTARIO Y LAS CONTINGENCIAS TRIBUTARIAS EN EL AREA DE TESORERIA DE LA UNIDAD EJECUTORA :026, PNP, AÑO 2020. [Tesis para el grado de Maestro]. Universidad Nacional Federico Villarreal - Escuela Universitaria de Post grado, Lima. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/7133>
- Romero, J., Mercado, A., Díaz, S., & De la Valle, M. (2021). Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia. *Archivos de Medicina*, *21(1)*, 137-. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273865670013/273865670013.pdf>
- S&D. (s.f.). *Derechos sociales y laborales para toda la ciudadanía de la UE*. <https://www.socialistsanddemocrats.eu/es/content/derechos-sociales-y-laborales-para-toda-la-ciudadania-de-la-ue>
- Saavedra, J., & Delgado, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *4(2)*, 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

- Salazar, C. (2022). Población, Muestra y Muestreo. *Int. J. Morphol*, 2(1).
<https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/handle/11506/2634>
- Sen, A. (1998). Capital humano y capacidad humana. *Cuadernos de economía (Santafé de Bogotá)*, 17(29), 67-72.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4934956>
- Silva Villacorta, S. (1997). Vacaciones: derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial. *Derecho PUCP*, 51, 655.
<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/derecho51&div=28&id=&page=>
- Talavera Salas, I., Calcina Cuevas, S., Castillo Machaca, J., & Campos García, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Revista científico profesional*, 6(10), 3-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>
- Torres, D., & Gutiérrez, S. (2022). LAS COMPENSACIONES Y EL SALARIO EMOCIONAL EN EL SECTOR COMERCIO DE VILLAVICENCIO - COLOMBIA. *Tendencias*, 24(1), 110-129.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-86932023000100110&script=sci_arttext
- Torres, M. (2015). *Errores comunes sobre los conceptos no remunerativos*. Retrieved 09 de Junio de 2024, from <https://noticierocontable.com/04-errores-comunes-sobre-los-conceptos-no-remunerativos/>
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. 2(7), 101-108. <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/download/235/324>
- Valencia Vera, J., Luján Johnson, G., & Maliza Muñoz, W. (2022). Desarrollo sostenible del bienestar laboral, respuesta de la responsabilidad social en el gobierno de Mocache, Ecuador. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 9(4), 575-588.
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2815/228>
- Veblen, T. (1988). *Habits in economic analysis Veblen and the Neoclassicals*.

- Vigo, J. (2019). El Planeamiento tributario y su repercusión en la rentabilidad de la empresa Vilbo negocios S.A.C. Trujillo año 2018. *[Tesis para el grado de Magister]*. Universidad Nacional de Trujillo -Escuela de postgrado, Trujillo.
- Vilela, A. (2019). *Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar*. (T. p. Magister, Ed.) Lima, Peru. Retrieved 13 de Junio de 2024, from <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/a5368b87-fc3f-46ee-be1c-3d1953aabddf>
- Vinueza, N., Barcos, I., & Arreaga, G. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. 8. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500019&script=sci_arttext
- Yucra, J. (2017). *El pago de remuneraciones y Beneficios Sociales considerados fuera de planilla, que afectan los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga Pesada*. Arequipa 2017. Arequipa, Peru. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/410>
- Zoraida Soto, M. (2016). La cultura tributaria: una contribución para la construcción colectiva del desarrollo sustentible. *NOVUM SCIENTIARUM*(2). <https://core.ac.uk/download/pdf/277658253.pdf>
- Zúñiga Agüero, B. C. (2020). Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes de San Martín de Porres S.A. *[Tesis de maestría, Universidad Nacional José Sánchez Carrión]*. repositorio institucional, Huacho, Perú. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3974/BRIAN%20CARLOS%20Z%C3%9A%C3%91IGA%20AG%C3%9CERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

X. ANEXO

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general				
¿Existe relación moderada entre las remuneraciones y los beneficios laborales de las empresas comerciales de consumo masivo del distrito de San Miguel?	Determinar la relación que existe entre las remuneraciones y los beneficios laborales de las empresas comerciales de consumo masivo del distrito de San Miguel.	Existe relación moderada entre las remuneraciones y los beneficios laborales de las empresas comerciales de consumo masivo del distrito de San Miguel		Sueldo básico	Monto	Tipo: Aplicado
				Asignación familiar	Porcentaje	Diseño: No experimental longitudinal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿Cuáles son las estrategias salariales que siguen las empresas comerciales de consumo masivo para reducir el monto de los beneficios laborales que le corresponde a los trabajadores?	Establecer las estrategias salariales que siguen las empresas comerciales de consumo masivo para reducir el monto de los beneficios laborales que le corresponde a los trabajadores.	Las estrategias salariales que utilizan las empresas comerciales de consumo masivo para reducir el monto de los beneficios laborales que le corresponde a los trabajadores, es la de incorporar los montos de comisión por ventas a los conceptos de movilidad y refrigerio que no se encuentran dentro de la remuneración computable para calcular los beneficios laborales.	Remuneraciones	Comisión por venta	Monto	Alcance: Descriptivo correlacional
				Movilidad - refrigerio	Monto	

<p>¿Existe relación moderada entre el sueldo básico y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel?</p>	<p>Determinar la relación entre el sueldo básico y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel.</p>	<p>Existe relación moderada entre el sueldo básico y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel</p>	<p>Beneficios laborales</p>	<p>Gratificaciones</p>	<p>Monto</p>	<p>Método: Hipotético deductivo</p>
				<p>Vacaciones</p>	<p>Monto</p>	
				<p>CTS</p>	<p>Monto</p>	
				<p>ESSALUD</p>	<p>Monto</p>	<p>Lugar de estudio: San Miguel, Perú</p>
<p>¿Existe relación moderada entre la asignación familiar y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel?</p>	<p>Evaluar la relación entre la asignación familiar y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel.</p>	<p>Existe relación moderada entre la asignación familiar y los beneficios laborales en las empresas comerciales de productos de consumo masivo del distrito de San Miguel</p>		<p>Aporte pensionario</p>	<p>Monto</p>	

ANEXO 2: RESUMEN DEL ANALISIS DE LAS CUENTAS CONTABLES DE PLANILLA DE LAS 4 EMPRESAS

(Periodos acumulados del 2020 al 2023)

Cuenta	Nombre	General		DSNicol		Resann		Setrama		Camaga	
		Débito	Crédito	Débito	Crédito	Débito	Crédito	Débito	Crédito	Débito	Crédito
40301	Essalud	178,641.30	192,712.31	97,257.82	105,844.11	60,845.92	64,945.46	11,846.00	12,551.00	8,691.56	9,371.74
403013	ESSALUD +VIDA	95.00	105.00	25.00	30.00	0.00	0.00	70.00	75.00	0.00	0.00
40302	ONP	94,117.45	102,444.99	72,148.20	78,560.43	19,129.61	20,751.34	2,133.40	2,280.40	706.24	852.82
40701	Afp Prima	46,969.93	51,575.70	32,684.47	36,449.08	13,907.16	14,748.32	378.30	378.30	0.00	0.00
40702	Afp Integra	57,481.59	62,277.35	25,553.67	28,292.89	23,461.22	24,995.43	13,584.76	14,417.32	8,088.40	8,610.73
40705	Afp Habitat	8,282.63	9,024.76	3,703.25	4,057.02	0.00	0.00	2,152.20	2,285.70	2,427.18	2,682.04
40704	Afp Profuturo	18,898.18	19,788.53	2,813.14	3,164.29	14,993.85	15,533.05	696.77	696.77	394.42	394.42
41101	Sueldos por pagar	2,353,401.11	2,356,454.84	1,459,441.52	1,459,441.52	638,130.68	641,184.41	145,047.10	145,047.10	110,781.81	110,781.81
41201	Vacaciones x pagar empleados	88,558.33	101,417.04	39,135.35	49,156.78	37,825.99	40,663.27	11,596.99	11,596.99	0.00	0.00
41204	Gratific. por pagar empleados	344,946.92	344,946.92	194,981.37	194,981.37	114,596.43	114,596.43	19,894.29	19,894.29	15,474.83	15,474.83
41501	Cts empleados	663,657.91	120,714.88	579,103.96	27,136.65	64,262.32	70,723.27	13,179.89	14,477.39	7,111.74	8,377.57
62101	Sueldos	1,731,117.61	145,115.43	975,016.84	0.00	514,126.17	0.00	98,378.75	0.00	96,927.50	0.00
62107	Vacaciones	146,426.34	0.00	69,899.74	0.00	59,616.68	0.00	13,390.75	0.00	3,519.17	0.00
62110	Gratificaciones	288,663.79	0.00	151,080.75	0.00	105,134.31	0.00	18,251.64	0.00	14,197.09	0.00
62201	Asignación familiar empleados	62,783.00	0.00	39,053.50	0.00	15,837.00	0.00	5,740.00	0.00	2,152.50	0.00
62204	Bonif Extraordinaria empleados	28,292.54	0.00	15,910.03	0.00	9,462.12	0.00	1,642.65	0.00	1,277.74	0.00
62207	Movilidad	270,586.55	0.00	229,349.45	0.00	17,317.93	0.00	16,880.07	0.00	7,039.10	0.00
62219	Refrigerio	286,168.18	0.00	214,351.07	0.00	36,298.86	0.00	19,854.19	0.00	15,664.06	0.00
62701	Reg. Prest de salud empleados	175,998.44	0.00	97,595.95	0.00	58,554.75	0.00	10,476.00	0.00	9,371.74	0.00
62708	Seguro de vida empleados	8,382.52	0.00	2,735.24	0.00	3,721.28	0.00	1,100.00	0.00	826.00	0.00
62901	Cts empleados	178,016.41	0.00	101,669.96	0.00	57,881.45	0.00	10,087.43	0.00	8,377.57	0.00