

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y
FINANZAS



TESIS

“Análisis integral de la planilla de remuneraciones en las empresas comercializadoras de combustible en el distrito de Tambopata, periodo 2022”

PARA OPTAR EL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

AUTOR(ES):

Bach. VARGAS QUISPE, Giovanni

Bach. BALLADARES SANCHEZ, Yefry Rayto

ASESORA:

Mgt. RAMOS MAQUERA, Nancy

Puerto Maldonado, enero 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

“Análisis integral de la planilla de remuneraciones en las empresas comercializadoras de combustible en el distrito de Tambopata, periodo 2022”

PARA OPTAR EL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

AUTOR(ES):

Bach. VARGAS QUISPE, Giovanni

Bach. BALLADARES SANCHEZ, Yefry Rayto

ASESORA:

Mgt. RAMOS MAQUERA, Nancy

Puerto Maldonado, enero 2026

DEDICATORIA

A nuestros seres queridos, sin cuyo apoyo no habiéramos llegado hasta aquí.

A nuestras familias, que han sido nuestra fuente de inspiración y motivación durante todo este proceso. Su amor incondicional y sacrificio han sido el motor que nos ha impulsado a superar cada obstáculo.

A nuestros tutores y mentores, que nos han guiado con sabiduría y experiencia en este camino. Su orientación y apoyo han sido fundamentales en nuestro crecimiento como investigadores.

A nuestros compañeros y amigos, que han compartido con nosotros risas, lágrimas y momentos inolvidables. Su amistad y solidaridad han sido un tesoro invaluable en este viaje.

A nuestra universidad, que nos ha brindado un entorno de aprendizaje y crecimiento que nos ha permitido desarrollar nuestras habilidades y conocimientos como contadores públicos.

Y a nosotros mismos, por nuestra determinación y perseverancia. Porque juntos hemos logrado superar los desafíos y alcanzar nuestro objetivo.

Con gratitud y reconocimiento,

Yefry Rayto Balladares Sanchez

Giovanni Vargas Quispe

AGRADECIMIENTO

Agradecemos profundamente a:

Nuestros Docentes, Nancy Ramos Maquera y Fredy Roger Flores Flores, por su guía experta, apoyo y paciencia durante todo el proceso de investigación. Su orientación y retroalimentación han sido fundamentales en la calidad y rigor de nuestra investigación, y su dedicación y compromiso con nuestra formación han sido un ejemplo a seguir.

A la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, por brindarnos un entorno de aprendizaje y crecimiento que nos ha permitido desarrollar nuestras habilidades y conocimientos como estudiantes. La oportunidad de estudiar en esta institución ha sido un privilegio y un honor.

Nuestras familias, por su amor incondicional, apoyo y sacrificio. Sin su comprensión, no habríamos podido superar los desafíos y alcanzar nuestro objetivo. Su presencia ha sido un bálsamo para nuestras almas y un motor para nuestra motivación.

Nuestros compañeros y amigos, por su solidaridad, colaboración y apoyo en los momentos difíciles. Su amistad ha sido un tesoro invaluable en este viaje, y su presencia ha hecho que el camino sea más ligero y divertido.

A los colegas y profesionales que participaron en nuestra investigación, por su tiempo y experiencia. Su contribución ha enriquecido nuestra investigación y ha sido fundamental en nuestros hallazgos.

A los profesores y mentores que nos han acompañado en nuestro trayecto académico universitario, por su enseñanza y guía. Su legado permanecerá en nuestro corazón y en nuestra carrera.

Y a nosotros mismos, por nuestra determinación y perseverancia. Porque juntos hemos logrado superar los desafíos y alcanzar nuestro objetivo.

Con gratitud y reconocimiento,

Yefry Rayto Balladares Sanchez

Giovanni Vargas Quispe

RST-RI_Análisis integral de la planilla de remuneraciones en las empresas comercializadoras de combustible en el distrito de Tambopata, periodo 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJO DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unamad.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

repositorio.ucss.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

www.sesamehr.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

PRESENTACIÓN

Señores miembros del honorable jurado:

En cumplimiento del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, aprobado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 288-2022-UNAMAD-CU de fecha 31 de mayo de 2022, pongo a consideración de ustedes la presente investigación denominada “Análisis Integral de la Planilla de Remuneraciones en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022”, cuya finalidad es obtener el título profesional de Contador Público.

En el desarrollo de la presente investigación se optó por utilizar un enfoque cuantitativo descriptivo, empleando el análisis de datos obtenidos a través de cuestionarios aplicados a los trabajadores de empresas comercializadoras de combustible. El objetivo de este estudio es analizar el cumplimiento de las obligaciones laborales relacionadas con beneficios, descuentos y aportes, así como proponer un modelo de cálculo y registro que contribuya a la transparencia y precisión en la gestión de la planilla de remuneración.

Cabe precisar que el presente trabajo fue elaborado en base a los conocimientos adquiridos durante los años de formación profesional, así como de la experiencia laboral obtenida en el sector público y privado.

Los tesistas

RESUMEN

Mediante el presente trabajo de investigación científica de: “Análisis Integral de la Planilla de Remuneraciones en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022”. Este estudio analiza la gestión de la planilla de remuneración en empresas comercializadoras de combustible en Tambopata, evaluando el cumplimiento de las obligaciones laborales, con un enfoque en beneficios laborales, descuentos y aportes. La investigación busca comprender cómo se perciben estos aspectos entre los trabajadores, identificando áreas críticas en la aplicación de la Remuneración Mínima Vital (RMV), beneficios como asignaciones familiares y descansos remunerados, así como en los descuentos de AFP y ONP. Se considera que una gestión eficaz de estos componentes no solo debe cumplir con la normativa, sino también ser percibida como justa y transparente por los empleados. El propósito principal es describir la realidad para proponer un modelo de cálculo y registro que mejore la transparencia y precisión en la gestión de la planilla, abordando las percepciones negativas de los trabajadores. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, mediante un cuestionario dicotómico dirigido a los empleados, lo cual permitió obtener datos objetivos sobre la percepción y satisfacción respecto a los beneficios y descuentos de la empresa. Se realizó un análisis comparativo entre los resultados obtenidos y la normativa laboral vigente, identificando áreas donde las empresas cumplen o fallan en el cumplimiento de sus obligaciones. Los resultados revelan que, aunque el 80% de los empleados percibe positivamente la asignación familiar, un 53% considera que el pago de la Remuneración Mínima Vital (RMV) no se cumple adecuadamente. Asimismo, el 73% de los trabajadores expresaron insatisfacción con el cálculo de las horas extras, y el 60% indicó poca claridad en los descuentos de AFP y ONP. Estos hallazgos destacan la necesidad de un modelo que centralice y automatice los procesos de cálculo y registro de la planilla, asegurando que los trabajadores puedan acceder a información precisa y detallada sobre sus beneficios y descuentos. Además, se identificaron áreas de mejora en la comunicación y la transparencia de la empresa, aspectos fundamentales para cumplir con la normativa y fortalecer la confianza de los empleados. La investigación concluye que la implementación de un modelo de cálculo y registro transparente contribuirá a una gestión más eficiente de la planilla de remuneración, facilitando el cumplimiento normativo y mejorando la

percepción de justicia entre los empleados. Este modelo, además de automatizar los cálculos de beneficios y descuentos, deberá incluir mecanismos de revisión periódica y accesibilidad para los trabajadores, de modo que se fomente un ambiente laboral de mayor transparencia y satisfacción.

Palabras clave: planilla de remuneración, beneficios laborales, descuentos de planilla, transparencia, normativa laboral, satisfacción laboral, empresas de combustible, Tambopata.

ABSTRACT

Through the present scientific research work of: Evaluation of the Remuneration Schedule for Labor Obligations in Fuel Marketing Companies in the District of Tambopata, Period 2022. This study analyzes the management of the remuneration schedule in fuel marketing companies in Tambopata, evaluating compliance with labor obligations, with a focus on labor benefits, discounts and contributions. The research seeks to understand how these aspects are perceived among workers, identifying critical areas in the application of the Minimum Living Remuneration (RMV), benefits such as family allowances and paid breaks, as well as AFP and ONP discounts. It is considered that effective management of these components must not only comply with regulations, but also be perceived as fair and transparent by employees. The main purpose is to describe reality to propose a calculation and recording model that improves transparency and precision in payroll management, addressing the negative perceptions of workers. To do this, a quantitative approach, descriptive level, was used through a dichotomous questionnaire aimed at employees, which allowed obtaining objective data on the perception and satisfaction regarding the company's benefits and discounts. A comparative analysis was carried out between the results obtained and current labor regulations, identifying areas where companies comply or fail to comply with their obligations.

The results reveal that, although 80% of employees perceive the family allowance positively, 53% consider that the payment of the Minimum Living Remuneration (RMV) is not adequately fulfilled. Likewise, 73% of workers expressed dissatisfaction with the calculation of overtime, and 60% indicated little clarity in AFP and ONP discounts. These findings highlight the need for a model that centralizes and automates payroll calculation and registration processes, ensuring that workers can access accurate and detailed information about their benefits and discounts. In addition, areas for improvement were identified in the company's communication and transparency, fundamental aspects to comply with regulations and strengthen employee trust. The research concludes that the implementation of a transparent calculation and recording model will contribute to more efficient management of the remuneration sheet, facilitating regulatory compliance and improving the perception of fairness among employees. This model, in addition to automating the calculations of benefits and discounts, must include periodic review mechanisms and accessibility

for workers, so that a work environment of greater transparency and satisfaction is fostered.

Keywords: payroll, job benefits, payroll discounts, transparency, labor regulations, job satisfaction, fuel companies, Tambopata.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de las obligaciones laborales en la gestión de la planilla de remuneración en empresas comercializadoras de combustible en el distrito de Tambopata durante el periodo 2022. Esta investigación surge ante la necesidad de analizar y proponer mejoras en la administración de beneficios laborales, descuentos y aportes en un sector estratégico para la economía regional, en un contexto donde la transparencia y precisión en la gestión de recursos humanos resultan cruciales para el cumplimiento normativo y la satisfacción de los trabajadores.

En un entorno de creciente regulación y exigencia legal en Perú, la administración adecuada de las planillas de remuneración en el sector empresarial es un tema prioritario. La complejidad del sistema de beneficios y descuentos exige que las empresas no solo cumplan con la normativa, sino que también logren la percepción de justicia y transparencia por parte de sus empleados. Este estudio explora si las prácticas actuales de las empresas comercializadoras de combustibles en Tambopata cumplen con los requisitos establecidos y qué mejoras pueden implementarse para fortalecer la confianza de los trabajadores y minimizar riesgos legales. El informe se estructura en cuatro capítulos:

Capítulo I: Problema de Investigación. Describe la situación problemática que motiva este estudio, formulando el problema, su justificación e importancia, y estableciendo los objetivos específicos y generales de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico. Presenta las bases teóricas y conceptuales necesarias para comprender el cumplimiento de las obligaciones laborales en la gestión de planillas. Además, incluye antecedentes relevantes para contextualizar y fundamentar la investigación.

Capítulo III: Metodología de la Investigación. Detalla el ámbito de estudio, tipo de investigación, diseño, población y muestra, así como los métodos e instrumentos empleados para recolectar la información necesaria.

Capítulo IV: Resultados de la Investigación. Expone los principales hallazgos del análisis de datos, seguido de una discusión que compara los resultados obtenidos con los antecedentes y teoría, y concluye con recomendaciones para mejorar la gestión de la planilla de remuneración en las empresas de combustibles en

Tambopata. Este informe final de tesis proporciona una visión integral de los desafíos y oportunidades en la gestión de planillas en el sector de combustibles, buscando contribuir a una administración más justa y eficiente que beneficie tanto a las empresas como a sus trabajadores.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
PRESENTACIÓN	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3. Objetivos	3
1.3.1. Objetivo General	3
1.3.2. Objetivos Específicos	3
1.4. Variables	4
1.5. Operacionalización de Variables	5
1.6. Hipótesis	7
1.6.1 Hipótesis General	7
1.6.2 Hipótesis Específicas	7
1.7. Justificación	8
1.7.1. Justificación Teórica	8
1.7.2. Justificación Metodológica	8
1.7.3. Justificación Práctica	8
1.8. Consideraciones éticas	9
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes de estudio	10
2.1.1. Antecedente internacional	10
2.1.2. Antecedente Nacional	11
2.1.3. Antecedente local	15
2.2. Marco teórico	16
2.2.1 Planilla de Remuneración	16
2.3 Definición de Términos	26
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	27

3.1. Tipo de Estudio.....	27
3.2. Diseño del Estudio.....	27
3.3. Población y Muestra.....	27
3.3.1. Población.....	27
3.3.2. Muestra	29
3.4. Métodos y técnicas.....	29
3.4.1. Métodos	29
3.4.2. Técnicas de Recolección de Datos	29
3.4.3. Instrumentos de Recolección de Datos	30
3.5. Tratamiento de los Datos	30
CAPITULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	31
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXOS	
ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	
ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA	
ANEXO 3: INSTRUMENTO – ENCUESTA	
CUESTIONARIO DE RECOLECCION DE INFORMACION	
ANEXO 4: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE ESTUDIO	
ANEXO 5: SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	
ANEXO 6: FICHA DE VALIDACIÓN	

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La informalidad laboral es un desafío global que afecta a muchas regiones, especialmente en países en desarrollo. La falta de registro adecuado de los trabajadores en las planillas de remuneración tiene consecuencias significativas, como la evasión de impuestos, la falta de contribuciones a la seguridad social y la ausencia de beneficios laborales. Esto perpetúa la desigualdad en el lugar de trabajo y tiene implicaciones económicas y sociales a nivel mundial. La informalidad laboral puede obstaculizar el desarrollo sostenible y la garantía de derechos básicos para los trabajadores. La planilla de remuneraciones, “es un instrumento de registro donde se especifican todos los factores relacionados con los sueldos y salarios del personal. En este caso sueldo básico, beneficios, horas extras, jornadas y deducciones” (Díaz, 2022).

Asimismo, Un análisis integral de la planilla de remuneración ayuda a una empresa a gestionar sus costos, asegurar la equidad salarial, cumplir con regulaciones, retener talento, planificar presupuestos y tomar decisiones estratégicas para la eficacia y competitividad de la organización.

A nivel nacional, en el Perú, la informalidad laboral es un problema persistente que afecta a una parte importante de la población activa. Los trabajadores informales no se registran adecuadamente en las planillas de remuneración, lo que conlleva la evasión de impuestos y contribuciones sociales, así como la falta de protección laboral. Esto puede socavar la recaudación de impuestos y dificultar la prestación de servicios públicos esenciales, afectando tanto a la economía nacional como a la calidad de vida de los trabajadores.

En el ámbito local, en la ciudad de Puerto Maldonado, distrito de Tambopata, surgen desafíos relacionados con la falta de fiscalización y regulación efectiva. Esta situación puede propiciar prácticas inadecuadas en la elaboración de planillas de remuneración, lo que contribuye a la informalidad laboral y a la evasión de tributos a nivel de retenciones y aportes.

En este contexto, para la reserva de la información y la confidencialidad de las Empresas Comercializadoras de Combustible que se encuentran hábiles y registradas en OSINERGMIN, que realizan la venta al por menor de combustibles para vehículos motorizados y otros, se enfrenta a desafíos relacionados con la gestión de su planilla de remuneración durante el periodo 2022. Estos desafíos afectan tanto a la empresa como a sus empleados, y es esencial abordarlos para promover una gestión laboral justa y el cumplimiento de las regulaciones laborales y fiscales.

El diagnóstico del proyecto es que el cálculo de los tributos debe ser en función de la remuneración real pactada, y no en función a la remuneración mínima vital, es necesario realizar un análisis comparativo de los cálculos de tributos basados en la remuneración mínima vital y en la remuneración real pactada. Esto permitirá evaluar las diferencias en los montos de tributos y determinar si el uso de la remuneración real pactada es más justo y equitativo para los empleados y para la empresa.

El pronóstico, se espera que el estudio proporcione información detallada sobre la planilla de remuneración de las obligaciones laborales en la Empresas Comercializadoras de Combustible en el distrito de Tambopata, Periodo 2022. Así como también proporcione recomendaciones para mejorar la planilla de remuneración y garantizar el cumplimiento laboral. Las consecuencias del problema incluyen en el incumplimiento de obligaciones laborales, insatisfacción de los empleados con su remuneración, beneficios, y posibles sanciones legales por parte de las autoridades competentes como SUNAFIL.

Con el presente trabajo de investigación pretendemos dar soluciones como: la identificación de errores en la planilla de remuneraciones y la implementación de medidas para corregirlos. También puede incluir la revisión de los beneficios ofrecidos a los empleados y la evaluación de su equidad y conformidad con las disposiciones legales. La planilla de remuneraciones es un aspecto fundamental de la relación laboral entre la empresa y sus empleados, su correcta elaboración, es esencial para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y evitar posibles sanciones legales.

Además, la identificación de errores en la planilla de remuneraciones y la implementación de medidas para corregirlos puede mejorar la satisfacción de los

empleados con su remuneración y beneficios, lo que a su vez puede mejorar su desempeño y productividad y no poder estar sujeto a denuncias de parte de los trabajadores.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se lleva a cabo la planilla de remuneración en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué beneficios laborales se ofrecen a los trabajadores en la planilla de remuneración en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022?
- ¿En qué medida se reducen los descuentos en la planilla de los trabajadores de las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022?
- ¿Cómo se debe calcular y registrar los beneficios, descuentos y aportes según el contrato privado de los trabajadores en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Evaluar la planilla de remuneración de las obligaciones laborales en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Describir los beneficios laborales ofrecidos a los trabajadores en la planilla de remuneración en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022.

- Analizar la aplicación de descuentos en la planilla de los trabajadores y su cumplimiento con la normativa laboral en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022
- Proponer un modelo de cálculo y registro transparente y conforme a la normativa para los beneficios, descuentos y aportes según el contrato privado de los trabajadores en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022

1.4. Variables

Planilla de Remuneración

La planilla de remuneración es un componente crítico y obligatorio para todas las empresas que emplean a trabajadores.

La variable general fue medida a través de las siguientes dimensiones:

- Beneficios Laborales
- Descuentos de Planilla
- Aportes del Trabajador

1.5. Operacionalización de Variables

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Según (Díaz, 2022) “Es un instrumento de registro donde se especifican todos los factores relacionados con los sueldos y salarios del personal. En este caso sueldo básico, beneficios, horas extras, jornadas y deducciones”. Es un registro auxiliar obligatorio para todas las empresas que tienen trabajadores en relación de dependencia, donde anotan las remuneraciones de todos los trabajadores. Los trabajadores que ingresan a	La planilla de remuneraciones es un documento fundamental en la gestión de recursos humanos de una empresa que registra y detalla todos los aspectos relacionados con los beneficios, descuentos y aportes a los trabajadores.	Beneficios Laborales Descuentos del Trabajador	• RMV • Asignación familiar • Horas extras • Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados) • AFP • ONP • Inasistencias	1. ¿La empresa paga a todos sus trabajadores la Remuneración Mínima Vital (RMV)? 2. ¿Los trabajadores reciben asignación familiar según la normativa vigente? 3. ¿La empresa paga correctamente las horas extras trabajadas por los empleados? 4. ¿Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados) se cumplen según la ley? 5. ¿La empresa realiza los descuentos correspondientes a AFP de manera correcta? 6. ¿Los descuentos por ONP se aplican conforme a la normativa laboral? 7. ¿Las inasistencias se registran y descuentan de acuerdo con las políticas establecidas?

trabajar deberán de ser registrados dentro de 72 horas (Perucontable, 2023).

En Perú, es un requisito obligatorio para todas las empresas con trabajadores dependientes mantener una planilla de remuneraciones. Una vez que un empleado se incorpora, el empleador debe registrar sus remuneraciones en un plazo de 72 horas. Este proceso es esencial, ya que documenta la situación de cada trabajador, permitiendo al empleador calcular las remuneraciones de acuerdo con el desempeño laboral y las deducciones fiscales requeridas por el Estado. La planilla debe ser autorizada por el Ministerio del Trabajo del Perú (MTPE) para garantizar el cumplimiento de las regulaciones laborales (Barboza, 2021).

Este registro incluye información como el sueldo básico, los beneficios, las horas extras, las jornadas laborales y las deducciones. El enfoque será mixto con instrumentos cuantitativos y cualitativos

Aportes del
Trabajador

- Pago de tiempo de servicio
- Essalud

8. ¿La empresa realiza el pago por tiempo de servicio (CTS) correctamente?
9. ¿Los aportes a Essalud se hacen de acuerdo con lo estipulado en los contratos?

1.6. Hipótesis

En un artículo (Garcimartin-Cerezo, 2016) menciona que La formulación de hipótesis en estudios descriptivos es un tema debatido. Algunos argumentan que las hipótesis proporcionan una guía clara para la recolección y análisis de datos, y permiten establecer expectativas sobre los resultados esperados. Además, las hipótesis fortalecen la estructura metodológica, facilitan la interpretación de hallazgos y validan teorías existentes. La inclusión de hipótesis en estudios descriptivos es un tema controversial. Puede ser beneficiosa si se justifica adecuadamente, no oscurece el objetivo original y aporta originalidad, objetividad y generalidad. Pero también se argumenta que los estudios descriptivos pueden ser valiosos sin hipótesis, especialmente cuando el objetivo es conocer la situación actual de un fenómeno.

Barroga y Matanguihan (2022) Por lo tanto, en las preguntas descriptivas e hipótesis de la investigación aclaran el propósito principal y los objetivos específicos del estudio, que a su vez dictan el diseño del estudio, su dirección y sus resultados. Los estudios desarrollados a partir de buenas preguntas e hipótesis de investigación tendrán resultados confiables con amplias implicaciones sociales.

1.6.1 Hipótesis General

La utilización de una doble planilla de remuneraciones no cumple con las obligaciones laborales estipuladas por la ley, y se basa en la Remuneración Mínima Vital para minimizar costos.

1.6.2 Hipótesis Específicas

- Los beneficios laborales ofrecidos no cumplen con lo estipulado por la ley y se calculan solo en función de la Remuneración Mínima Vital.
- Las empresas comercializadoras de combustible aplican descuentos en la planilla que no cumplen con la normativa laboral vigente.
- El cálculo y registro de beneficios, descuentos y aportes no se realiza de manera transparente ni conforme a los contratos privados de los trabajadores.

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación Teórica

El presente trabajo de investigación se basa en el estudio de la planilla de remuneración de las obligaciones laborales en las empresas comercializadoras de combustible en el distrito de Tambopata, Periodo 2022. Se desarrollará un marco teórico que abarcará la definición, procesos de registro, componentes como beneficios, descuentos y aportes, resaltando la importancia de este documento en la gestión de recursos humanos y el cumplimiento de regulaciones laborales. Ratificar o refutar algunos conceptos del marco teórico de la planilla de remuneración será fundamental para el análisis de este elemento clave en la administración empresarial.

1.7.2. Justificación Metodológica

Para lograr los objetivos de la investigación, se emplearán diversos instrumentos de recolección de datos, elaborados por los ejecutores incluyendo entrevistas, observación y análisis documental. Estas herramientas servirán para recopilar información de los responsables de la planilla en las empresas comercializadoras de combustible. El enfoque mixto del estudio permitirá una comprensión profunda de los procesos y prácticas relacionados con la planilla de remuneración y estas se utilizarán para posteriores investigaciones.

1.7.3. Justificación Práctica

El objetivo de este trabajo es identificar y revelar los problemas específicos que enfrentan las empresas comercializadoras de combustible en relación con su planilla de remuneración en el periodo 2022. Al analizar documentos como estados financieros y registros auxiliares, se proporcionará información valiosa para identificar deficiencias y proponer soluciones adecuadas.

Las recomendaciones resultantes tendrán un impacto práctico en la empresa, mejorando su eficiencia y garantizando el cumplimiento de regulaciones laborales y fiscales.

1.8. Consideraciones éticas

Este estudio tiene como objetivo, el respeto a la confidencialidad de las partes involucradas en esta investigación y la aplicación de los instrumentos será de manera anónima con la finalidad de reservar la información de los mismos. Esta investigación se basará en los principios de ética.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedente internacional

La Torella (2014) en su tesis "Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos". (tesis de Posgrado). Universidad de Buenos Aires. Argentina. Se formulo como objetivo fundamental conocer de qué manera los beneficios laborales actúan sobre las personas como instrumento de retención y atracción, entendiendo esta práctica como una estrategia competitiva respecto a la conservación y convocatoria de talentos. La muestra está conformada por la documentación referida a las compensaciones laborales y salariales. La investigación es de tipo descriptiva, explicativa. El autor llego a la conclusión de que las empresas hoy en día buscan evaluar ciertos criterios en cuanto a sus propios beneficios laborales, ya que gracias a ello se logra mejorar la motivación y satisfacción de sus trabajadores, uno de los principales criterios a evaluar viene hacer el salario, ya que, si el trabajador percibe un salario justo, pues se sentirá satisfecho dentro de la empresa y con sus labores que realiza, por eso es importante evaluar los criterios laborales.

Montaño (2016) en su tesis denominada "Contribución de la remuneración al trabajo en la evolución de la productividad laboral de México 1995-2009" (Tesis de Postgrado). Universidad de Sonora. Hermosillo. Sonora. México. Se planteo como objetivo primordial realizar un estudio acerca de la contribución de la remuneración al trabajo en la evolución de la productividad laboral de México durante los años 1995-2009. La muestra está conformada por la documentación encontrada durante los años de estudio acerca de la contribución remunerativa, la investigación es de tipo analítica – explicativa con progresión lineal. El autor llego a concluir que en México se vivió las grandes transformaciones procedentes del proceso de globalización, en este sentido se dice que los factores que involucran el círculo virtuoso entre empleo, productividad y crecimiento han sido prioritarios en un país abundante en trabajo, en donde la población busca mejorar su calidad de vida. En este sentido para lograr una productividad laboral es necesario que las empresas ofrezcan beneficios laborales, siendo uno de ellos los beneficios salariales o remunerativos.

En economías que presentan mercados laborales duales, las trabajadoras y trabajadores empleados en el segmento formal perciben una remuneración significativamente más elevada en comparación con aquellos que se desempeñan en el segmento informal. Este artículo busca identificar y cuantificar la influencia de los factores determinantes en la brecha salarial entre los empleados formales e informales. Para lograrlo, se emplea una técnica de descomposición micro econométrica que distingue entre los beneficios asociados a la formalidad y las penalizaciones vinculadas a la informalidad en términos de remuneración. Se ha verificado que dicha brecha salarial no solo existe, sino que también es sensible a la estructura distributiva de los ingresos laborales. La productividad de los empleados en ambos segmentos, junto con las características de los puestos de trabajo, explican una parte significativa de esta disparidad salarial. Sin embargo, la porción de la brecha que no se explica podría deberse a la estructura de los mercados laborales y al excedente relativo de mano de obra, que resulta del limitado poder de absorción del proceso de acumulación de capital.

2.1.2. Antecedente Nacional

Pinedo (2021) en su tesis “Planilla de remuneraciones y las obligaciones laborales en la empresa Forestal Río Mar SAC de la región de Ucayali año, 2019” título profesional para contador público, hizo mención como objetivo determinar la relación entre la planilla de remuneraciones y las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar SAC de la región de Ucayali durante el año 2019, el estudio es transversal y descriptivo, tipo correlacional transversal con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con una población de 20 trabajadores entre administrativos y obreros el muestreo fue de tipo censal pues se seleccionara el 100% de la población y todos sus 20 trabajadores de dicha empresa pasaron a ser parte de la muestra, a la que se le aplicaron dos cuestionarios cada uno correspondiente a una variable como instrumentos de recolección de datos, obteniendo el resultado que el empleador con mucha frecuencia cometía errores en el cálculo de las planillas del personal, así como en las provisiones de los beneficios sociales los trabajadores no eran registrados de manera inmediata a las planillas de la empresa, los trabajadores no eran registrados de manera inmediata a las planillas de la empresa, el poco beneficio laboral que les

corresponde no les eran pagados, esta empresa tiene muchas denuncias ante el ministerio de trabajo y promoción del empleo. En este sentido, la principal conclusión a la que arribo la investigación fue que, existe relación positiva y significativa entre la Planilla de remuneraciones y las Obligaciones Laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la Región de Ucayali 2019.

Huamán (2019) en su tesis “Análisis de las remuneraciones de los trabajadores en la Empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba – Cusco, periodo del 2018” título para licenciatura de contador público, hizo mención como objetivo fundamental describir los ingresos remunerativos de los trabajadores de servicios en la empresa privada Inversiones Yahuarmaqui SAC, el alcance es de nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con una población de 12 trabajadores que laboran, con muestra probabilística por el cual se toma el 100% de la población, empleando la entrevista, obteniendo el resultado que la remuneración de los trabajadores de empresa privada Inversiones Yahuarmaqui SAC no está aplicando correctamente o no está teniendo una estructura adecuada de la remuneración por ende esta que incumple con la norma laboral de tal motivo se le recomienda reestructurar bien la remuneración en conceptos remunerativos y conceptos no remunerativos para así beneficiar bien a sus trabajadores de igual manera en tener una utilidad real y así tributar el impuesto anual menos de tal forma que beneficie a sus trabajadores dándoles un buen ambiente laborar y remunerándolos bien. Concluyendo, que la empresa no cumple completamente con algunas normas laborales relacionadas con la remuneración de sus trabajadores y carece de una política remunerativa que pueda beneficiar tanto a los empleados como a la empresa en términos de impuestos.

Gamarra y Moscoso (2020) en su tesis denominado “El cumplimiento de obligaciones tributarias y laborales de los profesionales médicos en consultorios privados de la ciudad del Cusco con los colaboradores de apoyo, periodo 2018 – caso Clínica Dr. Paredes EIRL”. Para el cargo contador público, la investigación planteo como objetivo universal verificar la situación laboral de contratación y el estudio del cumplimiento de obligaciones tributarias y laborales con los colaboradores de apoyo a los profesionales médicos en consultorios de naturaleza privada bajo su dirección y subarrendados al principal en la ciudad

del Cusco, periodo 2018 Caso Clínica Dr. Paredes EIRL; la metodología es de alcance descriptivo, tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental con una población de 23 colaboradores que prestan servicios a los consultorios médicos subarrendados a la empresa y que ofrecen atención de salud, empleando la recopilación de datos, encuestas, utilizando cuestionarios, dando como resultado de la investigación que la mayoría de los colaboradores en la Clínica Dr. Paredes EIRL enfrentan condiciones laborales precarias y un incumplimiento significativo de las obligaciones laborales y tributarias por parte de los profesionales médicos que son sus empleadores concluyendo que la clínica cuenta con autorización para operar. Sin embargo, en el momento de la investigación, la clínica, bajo la forma de arrendamiento, ha cedido todas sus instalaciones e infraestructura médica a la empresa Unión Médica Corporativa SAC, que presta servicios de salud a personas naturales e instituciones públicas.

Carbajal y Quispe (2021) en su tesis titulada "Cumplimiento de las obligaciones laborales del régimen de construcción civil – caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas-Cusco periodo 2018", para la titulación académica de contador, planteo como objetivo evaluar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil en la empresa Perú Proyect Chilloroya S.A, la metodología utilizada en la investigación, es de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo, el tamaño y muestra de la población está conformada por los trabajadores de la empresa, como instrumento de medición se utilizó el análisis documental y la encuesta. obteniendo como resultados que la empresa no cumplió con las obligaciones laborales formales y sustanciales del Régimen de Construcción Civil en la provincia de Chumbivilcas, Cusco., concluyendo que estos incumplimientos revelan un nivel mínimo de cumplimiento de las obligaciones laborales formales y sustanciales, lo que puede dar lugar a infracciones, sanciones y multas por parte de las autoridades correspondientes en el ámbito del Régimen de Construcción Civil en Perú.

Calixto (2023) en su tesis titulada "El sistema de gestión de planillas y el pago de remuneraciones en la municipalidad de San Juan de Lurigancho – 2023", para la titulación académica de contador público, plantea como objetivo determinar la relación entre el sistema de gestión de planillas y el pago de

remuneraciones en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho – 2023, luego de haberse evidenciado dificultades para realizar la actualización y registro preciso de la información de los trabajadores causando retraso con los pagos de los ingresos de los servidores. Tipo de investigación aplicada, con diseño no experimental, de corte transversal, enfoque cuantitativo, realizado a una población que fueron los archivos de planillas, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, constituido por instrumentos de gestión como el MOF, ROF, planillas y verificación de cumplimiento de las mismas, utilizando técnicas de recolección de datos como guía de análisis documental, entrevistas a jefes de las unidades orgánicas y fichas de observación por el cumplimiento de las actividades, obteniéndose como resultado que el sistema de gestión de planillas de la entidad municipal presenta un desempeño aceptable en el registro y procesamiento de información laboral, concluyendo finalmente que existe una interdependencia clara y significativa entre el sistema de gestión de planillas y el proceso de pago de remuneraciones, donde la eficiencia y precisión de uno impactan directamente en la efectividad del otro.

Vela (2023) en su tesis denominado: “Gestión de planillas electrónicas y el cumplimiento de las obligaciones tributarias laborales en la unidad de gestión Educativa Local Contamana, 2023”, para la obtención del título profesional de Contador Público. Se tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión de planillas electrónicas y el cumplimiento de las obligaciones tributarias laborales en la unidad de Gestión Educativa Local Contamana, 2023, en donde se utilizó un estudio aplicado, nivel descriptivo – correlacional y de diseño no experimental, tomando como población a 65 servidores públicos a quienes se les aplicó un cuestionario. Tras el análisis de los resultados se determinó que la gestión de las planillas electrónicas es regular, esto se debe a que existe un registro fiable de los trabajadores que sirve como mecanismo de fiscalización laboral; además, los descuentos de ley tienden a procesarse oportunamente, el cumplimiento de las obligaciones tributarias laborales es calificado como media, puesto que los pagos de remuneración básica y vacaciones sin goce se realizan de forma intermitente. Determinando que existe relación significativa entre las variables, demostrado por un coeficiente considerable de 0.809 y una significativa de 0.000.

2.1.3. Antecedente local

Huillcapuma (2021) en su tesis denominado: “Gestión de planillas y su incidencia en el proceso de la elaboración de remuneraciones del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020” para título profesional de Contador Público, la presente investigación tiene como objetivo general Identificar de qué manera la gestión de planillas incide en el proceso de elaboración de remuneraciones del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020, la investigación es descriptivo – correlacional, de tipo cuantitativo, diseño no experimental, con una población de 50 servidores administrativos nombrados y contratados, extrayendo una muestra de 47 servidores nombrados y contratados bajo D.L. 276 y D.L. 1057 empleando la encuesta, cuestionario, teniendo como resultados que hay áreas de mejora en la planificación, elaboración de remuneraciones, presupuesto y proceso de elaboración de planillas en la UNAMAD. Sin embargo, la ejecución y la gestión de planillas parecen estar en un estado más eficiente, se concluye que la gestión de planillas tiene un impacto significativo en el proceso de remuneraciones, el presupuesto influye en la gestión de planillas, la elaboración de remuneraciones afecta la gestión de planillas, y los pagos oportunos también inciden en la gestión de planillas.

Flores y Huamanguilla (2021) en su tesis denominado “Análisis del nivel de conocimiento sobre las AFP de los trabajadores de la empresa granjas amazónicas periodo 2020”, para el grado de contador público, cuyo objetivo es describir el nivel de conocimiento sobre las AFP de los trabajadores de la empresa Granjas Amazónicas S.A.C periodo 2020, es de tipo descriptiva, cuantitativa no experimental, utilizó la encuesta y análisis de datos, aplicando a una muestra de 94 trabajadores afiliados al SPP, teniendo como resultado que la mayoría de los trabajadores encuestados no conocía bien el sistema de pensiones ni los detalles de su AFP. Además, muchos no estaban satisfechos con el sistema de pensiones en Perú. Esto destaca la necesidad de una mejor educación y comunicación sobre el sistema de pensiones y la administración de fondos para los trabajadores, concluye que la mayoría de los trabajadores encuestados tienen un conocimiento limitado sobre el sistema de pensiones y las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Además, muchos de ellos no están satisfechos con el sistema de pensiones en Perú. Estos hallazgos

resaltan la importancia de mejorar la educación y la comunicación sobre los temas relacionados con las pensiones, así como de abordar las preocupaciones y necesidades de los trabajadores en este aspecto.

2.2. Marco teórico

2.2.1 Planilla de Remuneración

Díaz (2022) afirma que “es un instrumento de registro donde se especifican todos los factores relacionados con los sueldos y salarios del personal. En este caso sueldo básico, beneficios, horas extras, jornadas y deducciones” (párr. 6).

De igual forma (Perucontable, 2023) sostiene que “es un registro auxiliar obligatorio para todas las empresas que tienen trabajadores en relación de dependencia, donde anotan las remuneraciones de todos los trabajadores. Los trabajadores que ingresan a trabajar deberán de ser registrados dentro de 72 horas” (párr. 1).

La planilla de remuneración es un componente crítico y obligatorio para todas las empresas que emplean a trabajadores. Una vez que un empleado se incorpora a la empresa, el empleador tiene la responsabilidad de registrar sus remuneraciones en un plazo de 72 horas, lo que documenta la situación financiera de cada trabajador y permite al empleador calcular de manera precisa los beneficios a los trabajadores, descuentos a los trabajadores y aportes del empleador. Este proceso de medición y documentación es fundamental para mantener un registro transparente y preciso de las condiciones financieras de los trabajadores, lo que a su vez garantiza un cálculo adecuado de sus ingresos netos y la cumplimentación de las obligaciones legales y fiscales tanto para el empleador como para el empleado (Barboza, 2021).

2.2.1.1 Beneficios Laborales

(Buk, 2023) acredita que “son compensaciones o retribuciones, no son necesariamente monetarias, que se les dan a los colaboradores aparte de su sueldo” (párr. 3). Estos beneficios no deben sustituir un incremento salarial ni servir como pagos adicionales. Su propósito radica en mejorar la calidad de vida

de los colaboradores, lo que, a su vez, impulsa un mayor compromiso hacia la empresa.

Además, el Instituto De Ciencias HEGEL (2021) explica que Los beneficios laborales se definen como ventajas, compensaciones o retribuciones que un empleador otorga a sus empleados aparte de su salario regular (párr. 1). Su propósito principal es mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fomentar su compromiso con la empresa.

Según (ContaPeru Global, 2022) los derechos que otorga la ley a favor de los trabajadores son:

1. Salario promedio. Dentro de una empresa formal, el trabajador tiene derecho a un goce de haber, no menor de S/ 930 (sueldo mínimo estimado en Perú).
2. Seguro médico. Los empleadores deben cuidar la salud de cada uno de sus trabajadores, por ello, están obligados a afiliar a sus derechohabientes en EsSalud, y realizar la aportación correspondiente.
3. CTS / Gratificación. La CTS será otorgada en función al tiempo de servicios y remuneración, de forma semestral (mayo y noviembre), mientras que tienen derecho a recibir la gratificación por fiestas patrias y en Navidad.
4. Utilidades. Es la distribución de beneficios de la empresa entre los empleados.
5. Asignación familiar. Dirigido a trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, o de 6 años posteriores a esta edad, siempre y cuando, efectúen estudios superiores o universitarios.
6. Vacaciones. El trabajador tiene derecho a 30 días calendario de vacaciones, por cada año completo de servicios.
7. Capacitaciones. En materia de seguridad y salud laboral, se ha establecido la capacitación obligatoria, y establecer medidas para un óptimo clima laboral.
8. Licencia por paternidad / maternidad. Las trabajadoras gestantes tienen derecho a un descanso pre natal de 49 días y post natal, 49 días. Mientras que los varones gozan de 4 días de licencia. (párr. 2)

Según (Grupo Laporteña, 2022) los beneficios laborales en el Perú según su según su régimen son:

Beneficios laborales de las Mype:

- 15 días de vacaciones al año.
- Seguro SCTR para trabajos de alto riesgo en microempresas.
- Indemnización por despido arbitrario con tope de 10 o 20 remuneraciones diarias, según el tipo de empresa.
- Licencia por paternidad o maternidad sin asignación familiar.

Beneficios laborales de las medianas empresas:

- 30 días de vacaciones anuales.
- Dos gratificaciones al año.
- Pago completo del CTS.
- Remuneración no menor al RMV.
- 24 horas ininterrumpidas de descanso.
- Seguro por ESSALUD o SIS.
- Indemnización por despido injustificado.
- Afiliación al sistema de pensiones: OSFL o AFP.

Beneficios laborales de las grandes empresas:

- Remuneración mínima vital.
- Jornada laboral de 8 horas al día o 48 horas a la semana.
- Derecho a refrigerio de al menos 45 minutos.
- Descanso semanal obligatorio de al menos 24 horas ininterrumpidas.
- Licencia prenatal y postnatal, junto con una hora diaria para dar de lactar al bebé.
- Pago por vacaciones trucas.
- Vacaciones de 30 días, por cada año completo de trabajo completo.
- Compensación por Tiempo de Servicio (CTS).
- Dos gratificaciones anuales.
- Indemnización por despido arbitrario.
- Asignación familiar del 10% de la Remuneración Mínima Vital para trabajadores con hijos menores de 18 años (o hasta 24 años si están estudiando).

2.2.1.1.1 Remuneración mínima vital

(Perucontable, 2023) Es el monto mínimo remunerativo que debe de percibir un trabajador calificado. Estas son reguladas por el estado. (párr. 8)

Según (Barboza, 2021) viene siendo la cantidad mínima que debe recibir un trabajador debidamente calificado en un determinado cargo. A esa cantidad se le descontará los descuentos obligados de ley, que por lo general se modifican cuando se dan aumentos salariales de parte del Estado (párr. 10).

2.2.1.1.2 Asignación familiar

Según (Barboza, 2021) Esta asignación por lo general es otorgada por trabajadores del sector privado y corresponde a un pago extra por cada hijo menor de edad o mayor de edad que esté estudiando. Esta cantidad se le paga a cada trabajador por mes, y corresponde al 10% de la Remuneración Mínima Mensual (párr. 14).

De igual forma (Perucontable, 2023) especifica que es un beneficio que les corresponde a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, por hijos menores de edad a su cargo o hijos mayores de edad estudiando. Es equivale al pago mensual del 10%de la RMV vigente en la oportunidad de pago. Este monto corresponde al margen del número de hijos que tenga el trabajador (párr. 9).

2.2.1.1.3 Horas extras

Según Mariscal (2022), “las horas extras son las horas de trabajo realizadas de manera adicional a la jornada laboral ordinaria, diaria o semanal. En el Perú, la jornada laboral establecida es de un máximo de 8 horas diarias o 48 horas semanales” (párr. 1).

Por otro lado, según Ríos (2023), las horas extras son aquellas en las que el colaborador ha trabajado más de lo que está establecido en su horario. En el artículo 9° del Decreto Supremo N°007-2002-TR se explica que ningún trabajador está obligado a laborar horas extras, “salvo en los casos justificados

en el que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva” (párr. 2).

El Congreso (2019) enfatiza que nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva (p. 6).

Por otro lado, el (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014) expone que las horas extras se calculan por día. Las dos primeras se pagan con un recargo del 25% del valor hora de la remuneración mensual del trabajador. Las horas extras posteriores se pagan con una sobretasa del 35% del valor hora (p. 2).

Factorial (2022) señala: La mayoría de las personas lo llevan a cabo por necesidad ya que un proyecto se ha desviado o se ha producido un error en las estimaciones. No obstante, también puede representar una oportunidad, con la que las personas se comprometen de manera voluntaria, en busca de una compensación adicional o una mayor flexibilidad de horarios. (párr. 3)

En síntesis, podemos decir que las horas extras pueden brindar una valiosa oportunidad para incrementar los ingresos y optimizar la flexibilidad laboral, pero su empleo desmesurado conlleva posibles efectos perjudiciales en la salud y el bienestar de los empleados.

2.2.1.1.4 Descansos remunerados

Según (Instituto de Ciencia HEGEL, 2021) Los descansos remunerados son aquellas jornadas de trabajo que el trabajador no ejecuta pero que aun así se hace merecedor de la remuneración pactada con el empleador. Por ley una persona tiene derecho a un descanso de 24 horas continuas a la semana (el cual usualmente se asigna los días domingos) y a un descanso anual que será como máximo de 30 días naturales por año de trabajo. Dicho descanso vacacional se ejecuta en el tiempo pactado previamente entre el trabajador y el empleador.

2.2.1.2 Descuentos de planilla

Según (Dextre, 2021) Cuando una empresa tenga personal en planilla debe de tener en cuenta: Los ingresos de sus trabajadores están afectos a ciertos tipos de descuentos, tales como las aportaciones a un sistema pensionario o el mismo Impuesto a la Renta de quinta categoría, cuya retención es responsabilidad plena de los empleadores.

Según (Gerencie, 2023) “el empleador puede hacer descuentos o retenciones de salario o de nómina, y por regla general tiene prohibido hacerlo sin autorización del trabajador, con algunas excepciones de ley” (párr. 1).

Según (Gracia, 2023) en el Perú existen dos sistemas de pensiones: el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), administrado por la ONP (Oficina de Normalización Previsional) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP), donde las AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones), gestionan los aportes de los afiliados (párr. 4).

2.2.1.2.1 Oficina de Normalización Previsional (ONP)

Según (Educación Financiera, 2022) “La Oficina de Normalización Previsional administra la seguridad previsional estatal del Perú, está adscrita al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y gestiona las pensiones de los aportantes al sistema nacional” (párr. 1).

La Oficina de Normalización Previsional (s.f.), es la que “reconoce, califica, liquida y paga los derechos pensionarios en estricto cumplimiento del marco legal. Además, informa y orienta a los asegurados sobre los trámites y requisitos que se necesitan para acceder a una pensión y otros beneficios pensionarios”.

(Gracia, 2023) explica que “la retención debe figurar en la boleta de pago. El monto a descontar y pagar es el 13% del sueldo mensual” (párr. 3).

2.2.1.2.2 Administradora de Fondos de Pensiones (AFP)

(AFP Habitat, 2016) manifiesta que se trata de los aportes que debes realizar a lo largo de tu etapa laboral a tu fondo de pensión, con el objetivo de generar

ahorros, los cuales se invierten para obtener rentabilidad a largo plazo en el Tipo de Fondo de tu elección.

Adicionalmente la (Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, s.f.) argumenta que Como afiliado al sistema privado de pensiones (SPP), tu empleador debe retener y pagar tus aportes a AFP en la que encuentras afiliado, los que serán depositados en tu Cuenta Individual de Capitalización (CIC), además tener en cuenta lo siguiente:

- El porcentaje de retención está conformado por el 10 % de tu remuneración, más la prima de seguros y la comisión que cobra la AFP.
- La AFP realizará inversiones con tus aportes, con el fin de obtener una rentabilidad que permita incrementar el valor de las prestaciones que te brindará.
- De no existir continuidad en el pago de tus aportes, puedes perder la cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia.

2.2.1.2.3 Impuestos a la renta de quinta categoría

Según lo indicado por (Gob.pe, 2023), las rentas de quinta categoría emanan de la actividad laboral realizada en un contexto de subordinación, donde el trabajador opera bajo la supervisión del empleador, cumple un horario preestablecido y se encuentra sujeto a posibles sanciones por incumplimientos laborales. En líneas generales, aquellos que perciben ingresos de quinta categoría no necesitan efectuar una declaración jurada anual, a menos que acumulen ganancias de cuarta categoría, en cuyo caso se encuentran en la obligación de presentar una declaración que englobe la totalidad de sus ingresos.

Según (Perupetro, 2014) para determinar cada mes las retenciones por rentas de quinta categoría a que se refiere el Artículo 75º de la Ley, se procederá de la siguiente manera:

- a) La remuneración mensual se multiplicará por el número de meses que falte para terminar el ejercicio, incluyendo el mes al que corresponda la retención. Al resultado se le sumará, las gratificaciones ordinarias que correspondan al ejercicio y en su caso, las participaciones de los trabajadores y la gratificación

extraordinaria, que hubieran sido puestas a disposición de los mismos en el mes de la retención.

- b) Al resultado obtenido en el inciso anterior, se le sumará, en su caso, las remuneraciones, gratificaciones extraordinarias, participaciones de los trabajadores y otros ingresos puestos a disposición de los mismos en los meses anteriores del mismo ejercicio.
- c) A la suma que se obtenga por aplicación de los incisos anteriores se le restará el monto equivalente a las siete (7) Unidades Impositivas Tributarias a que se refiere el artículo 46° de la Ley. Si el trabajador sólo percibe rentas de quinta categoría, el gasto por concepto de donaciones a que se refiere el segundo párrafo del artículo 49° de la Ley sólo podrá ser deducido en el mes de diciembre con motivo de la regularización anual. Las donaciones efectuadas se acreditarán con los documentos señalados en los ítems i) o ii) del numeral 1.2 del inciso s) del artículo 21°, según corresponda”.
- d) Al resultado obtenido conforme al inciso anterior, se le aplicará las tasas previstas en el Artículo 53° de la Ley, determinándose así el impuesto anual.
- e) Del impuesto anual obtenido por aplicación del inciso anterior, se deducirán los créditos a que tuviera derecho el trabajador en el mes al que corresponda la retención y los saldos a su favor a que se refieren los incisos b) y c) del Artículo 88° de la Ley. (p. 216)

2.2.1.2.4 Otros descuentos de planilla

Conforme a lo expresado por (Buk, 2023) se consideran otros aspectos que podrían conformar parte de las deducciones en la planilla del empleado. Uno de estos aspectos es el adelanto o solicitud anticipada, el cual algunas empresas permiten, y en este caso, los trabajadores tienen la posibilidad de requerir un adelanto de su salario, beneficios, comisiones, entre otros. En este sentido, como empleador, es tu responsabilidad restar el importe previamente entregado, y es fundamental que los detalles de esta deducción se reflejen claramente en el desglose del recibo de sueldo. Por otro lado, se encuentran las deducciones relacionadas con sanciones disciplinarias.

Dependiendo de las regulaciones o directrices específicas de cada entidad, es posible aplicar sanciones económicas al empleado en caso de incumplimiento o faltas.

Estos descuentos también deben estar detallados de manera específica en el recibo de sueldo del colaborador, indicando el monto que se le descuenta en virtud de dicho motivo. (párr. 6)

2.2.1.3 Aportes del trabajador

Según (Arellano, 2023) “Los aportes del empleador en el Perú representan un porcentaje de la remuneración económica de los trabajadores, por lo que juegan un papel importante para ellos tanto en temas financieros como de seguridad social” (párr. 1).

Barboza (2021) justifica que los principales aportes que un empleador debería realizar al sistema de salud son:

- Pago por tiempo de servicio: es el pago que debe realizar el patrono al trabajador cada seis meses por concepto de carácter social (bono) que trabaje entre 4 o más horas diarias. Es un pago que podrá mantener en resguardo el trabajador en caso de que dejara de trabajar.
- Servicio de capacitación para la industria de la construcción – SENSICO: se destina a personas natural o jurídica que ayuden a otras personas en la labor de las Naciones Unidas denominada Gran divisionaria 45 de la CIIU.
- Essalud: corresponde a seguridad social del trabajador en cuanto a prestaciones de salud (prevención, recuperación, rehabilitación y promoción), económicas y contables.
- Seguro Nacional de adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI: esta asignación la hace el patrono en correspondencia a lo establecido en ley bajo el número 26272. Viene siendo un beneficio que recibe el trabajador de carrera técnica en cuanto a sus conocimientos. (párr. 8)

2.2.1.3.1 Pago de tiempo de servicios (CTS)

Según (Cortes, 2023) es un beneficio social que se otorga al trabajador. Este tiene la finalidad de constituir una suerte de “ahorro forzoso”. Así, el trabajador

podrá hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral. También sirve para cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral. Además, este se encuentra consagrado en la Ley Compensación por Tiempo de Servicios. En específico, en el Decreto Legislativo 650.

Según (Gestion, 2020) la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) es un beneficio laboral que otorga el empleador al trabajador que se encuentra en planilla y tiene como finalidad proteger al trabajador al momento en que su relación laboral con el empleador finaliza. (párr. 2)

2.2.1.3.2 Essalud

El pago del Essalud es muy esencial, ya que brinda cobertura médica a los trabajadores. Además, tanto el empleador como el trabajador contribuyen económicamente a este sistema.

Según (Gob.pe, 2023) el empleador realiza un aporte mensual equivalente al 9% de la remuneración del trabajador, asegurando que no sea inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV). Por otro lado, es importante destacar que este aporte a EsSalud no se descuenta del sueldo del trabajador, ya que es cubierto en su totalidad por el empleador. (párr. 2)

Los afiliados regulares en actividad, se encuentra afecta la remuneración o ingreso que perciban, entendiéndose por remuneración la así definida por los Decretos Legislativos N° 728 y 650 y sus normas modificatorias. Tratándose de los socios trabajadores de cooperativas de trabajadores, se considera remuneración el íntegro de lo que el socio recibe como contraprestación por sus servicios. Base legal: Art 6° de la Ley 26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, s.f.)

2.3 Definición de Términos

2.3.1. Asignación familiar

Es una prestación en dinero que se servirá a todo empleado de la actividad privada que preste servicios remunerados a terceros y que tenga hijos o menores a su cargo.

2.3.2. Administradora de Fondos y Pensiones

Entidades privadas encargadas de administrar el dinero que mes a mes los trabajadores destinan para financiar su futura jubilación (AFP, 2018).

2.3.3. Beneficio Laboral

Compensación, monetaria o no, que se ofrece a los trabajadores, distinta a su sueldo convenido. También se le conoce como beneficio social.

2.3.4. Beneficio a los Empleados

Son todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.

2.3.5. Salario

Es la remuneración económica o en especie del trabajador por prestar sus servicios profesionales a una empresa.

2.3.6. Salario mínimo

Es la remuneración o sueldo mínimo a la cantidad mínima de dinero que debe cobrar mensualmente un trabajador.

2.3.7. ONP

Institución pública descentralizada del Ministerio de Economía y Finanzas y su misión es orientar sus esfuerzos para lograr el bienestar de los jubilados.

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Estudio

El tipo de estudio es básico, nivel descriptivo, debido a que se describe cómo se viene dando la planilla de remuneración en las empresas comercializadoras de combustible en el distrito de Tambopata, Periodo 2022.

Como lo menciona (Narvaez, 2022) La investigación básica es un tipo de investigación que se utiliza en el ámbito científico para comprender y ampliar nuestros conocimientos sobre un fenómeno o campo específico.

3.2. Diseño del Estudio

El diseño que se utilizará es no experimental, dado que no implica la manipulación deliberada de las variables que se pretenden analizar, es decir, se limita a observar los fenómenos de interés en su entorno natural, con el propósito de describirlos y examinarlos sin la necesidad de recrearlos en un ambiente controlado (Editorial Etecé, 2021).

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Tabla 1

Empresas comercializadoras de combustible

La población está conformada por 33 empresas comercializadoras de combustible. (según el REGISTRO HABLES DE GRIFOS Y ESTACIONES DE SERVICIOS de OSINERGMIN, actualizado al 23 de mayo de 2023)

N°	RUC	RAZON SOCIAL	DISTRITO
01	20542838494	SERVICENTRO J. AMERICANO S.A.C	TAMBOPATA
02	20542821176	GRIFO REY DAVID E.I.R.L.	TAMBOPATA
03	10250104087	CIRILA VARGAS CARDENAS	TAMBOPATA
04	20542806291	GRIFO VIRGEN PURIFICADA S.R.L.	TAMBOPATA
05	20527599602	W-LEO REPRESENTACIONES S.R.L.	TAMBOPATA
06	20490539914	SERVICENTRO TODA UNA VIDA S.R.L.	TAMBOPATA

07	20230767131	PROVEEDORA DEL SUR E.I.R.L.	TAMBOPATA
08	20490062689	SERVICENTRO MARCO AURELIO E.I.R.L.	TAMBOPATA
09	20491148773	SERVICENTRO MARCO Y MIGUEL E.I.R.L.	TAMBOPATA
10	10048137569	CESAR AUGUSTO VILCA QUISPE	TAMBOPATA
11	20491034174	GRIFO LA JOYA S.R.L.	TAMBOPATA
12	20450717747	SERVICENTRO TRES DE MAYO E.I.R.L.	TAMBOPATA
13	20601042453	CORPORACION SURCO S.A.C	TAMBOPATA
14	20563908476	INVERSIONES GASOIL E.I.R.L.	TAMBOPATA
15	10048042096	SUCESION SURCO ORUE PABLO FRANCISCO	TAMBOPATA
16	20230767131	PROVEEDORA DEL SUR E.I.R.L.	TAMBOPATA
17	20230767131	PROVEEDORA DEL SUR E.I.R.L.	TAMBOPATA
18	20490645277	SERVICENTRO JESUS MARIA E.I.R.L.	TAMBOPATA
19	20491234424	ESTACION DE SERVICIOS ROSYND S.A.C	TAMBOPATA
20	20490745816	GRIFO INTEROCEANICA S.R.L.	TAMBOPATA
21	10239944979	CARMEN LUISA RIVERA TRISTAN	TAMBOPATA
22	20490895460	EXPLORACIONES PUERTO LEGUIA – INAMBARI S.R.L.	TAMBOPATA
23	10250104087	CIRILA VARGAS CARDENAS	TAMBOPATA
24	20491019370	SUPER SERVICENTRO SEÑOR DE CCOYLLORITTI S.R.L.	TAMBOPATA
25	20542838818	SERVICENTRO SAN MIGUEL ARCANGEL E.I.R.L.	TAMBOPATA
26	20563884941	CORPORACION MATAMOROS S.A.C	TAMBOPATA
27	20450637476	CORPORACION GRIFERA S.A.C	TAMBOPATA
28	20563908476	INVERSIONES GASOIL E.I.R.L.	TAMBOPATA
29	20450698939	SERVICENTRO CARIBE S.A.C	TAMBOPATA

30	20491019299	GRIFO TAMBOPATA S.R.L.	TAMBOPATA
31	10238930265	WILBER TRIFON SALAS VERA	TAMBOPATA
32	20610093605	CCORIMANYA VILCA S.R.L.	TAMBOPATA
33	20542804671	EESS DON MARIANITO S.A.C	TAMBOPATA

3.3.2. Muestra

Muestreo por conveniencia: Se seleccionó a 15 empresas que se tiene accesibilidad a la información requerida para el estudio. Este método no garantiza la representatividad de la población.

Según (Coca Benites, Coca Benítez, Ortiz Guevara, & Pineda Arenas, 2023), El muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilística que se utiliza en situaciones de acceso limitado con fines descriptivos y explicativos. Esta metodología es particularmente útil cuando los investigadores enfrentan restricciones de tiempo, recursos o acceso, lo que impide la aplicación de métodos probabilísticos más rigurosos. El muestreo por conveniencia permite a los investigadores seleccionar a los participantes que están disponibles y dispuestos a participar en el estudio, facilitando la recopilación de datos de manera rápida y económica. Además, Benites, Et al. señalan que, aunque este tipo de muestreo puede introducir sesgos y limitar la generalización de los resultados, sigue siendo una opción valiosa en estudios exploratorios o descriptivos en etapas preliminares de investigación donde la rapidez y la eficiencia son cruciales. Esta técnica también es útil en contextos específicos donde la población objetivo es difícil de localizar o contactar, permitiendo a los investigadores obtener información relevante sin necesidad de acceder a toda la población.

3.4. Métodos y técnicas

3.4.1. Métodos

En el presente estudio se utiliza el método deductivo

3.4.2. Técnicas de Recolección de Datos

a. Cuestionario Se implementa la aplicación de cuestionarios estructurados dicotómicos entre los trabajadores de las empresas, diseñados para capturar

información directa y relevante sobre sus condiciones laborales, percepciones salariales y satisfacción en el trabajo. Esta metodología asegura la recolección de datos fidedignos y comparables, esenciales para el análisis de la estructura laboral y las dinámicas internas de la empresa.

3.4.3. Instrumentos de Recolección de Datos

Los instrumentos que se empleará en el presente estudio será un cuestionario Dicotómico.

3.5. Tratamiento de los Datos

En el procedimiento de recolección de datos:

- Se aplica y analiza la encuesta a las empresas en estudio.
- Se utiliza el software estadístico SPSS, para obtener resultados mediante la estadística descriptiva.
- Finalmente, se procede a la elaboración del informe final de la tesis, para su respectiva sustentación

CAPITULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1. Preámbulo de los resultados de investigación

El presente capítulo tiene como objetivo presentar y analizar los resultados obtenidos en la evaluación y análisis de la planilla de remuneración de las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, en el periodo 2022. Este análisis se alinea con el objetivo general de la investigación, que es evaluar el cumplimiento de las obligaciones laborales en dichas empresas y determinar si los beneficios laborales, descuentos y aportes en la planilla cumplen con la normativa vigente. Para cumplir con este propósito, se desglosan los resultados en función de los objetivos específicos de la investigación:

1. Describir los beneficios laborales ofrecidos a los trabajadores, como la Remuneración Mínima Vital (RMV), asignación familiar, horas extras y días de descanso.
2. Analizar la aplicación de descuentos y aportes en la planilla de los trabajadores, con un enfoque en los descuentos de AFP, ONP y Essalud, así como en el cumplimiento de la normativa laboral.
3. Proponer un modelo de cálculo y registro transparente que permita mejorar la claridad y alineación de la planilla de remuneración con las expectativas y derechos laborales de los trabajadores.

Métodos de Análisis Aplicados

Para cumplir con los objetivos mencionados, se aplicaron los siguientes métodos de análisis en los datos obtenidos mediante un cuestionario dirigido a 15 trabajadores de las diferentes empresas comercializadoras de combustible.:

Cálculo de Frecuencias y Porcentajes: Este análisis permite observar la distribución de respuestas en forma afirmativas y negativas en cada pregunta de las dimensiones analizadas, proporcionando una visión clara de la percepción de los trabajadores sobre el cumplimiento de sus beneficios, descuentos y aportes laborales.

Medidas de Tendencia Central y Dispersión: Se calcularon medidas como la media, la varianza y la desviación estándar en las respuestas afirmativas para identificar la consistencia y variabilidad en la percepción de los beneficios y descuentos laborales de los trabajadores. Esto ayuda a evaluar la regularidad de las percepciones y a identificar posibles áreas de mejora.

Análisis Gráfico: Se utilizaron gráficos de barras para visualizar los resultados de manera clara y accesible. Estos gráficos facilitan la comparación entre las respuestas afirmativas y negativas, que ayudan a identificar patrones y tendencias en la percepción de beneficios laborales de los empleados.

2. Objetivo Específico 1: Describir los beneficios laborales ofrecidos a los trabajadores en la planilla de remuneración y en contraste con la hipótesis “Los beneficios laborales ofrecidos que no cumplen con lo estipulado por ley y se calculan solo en función de la Remuneración Mínima Vital.”

Tabla 2

Beneficios laborales

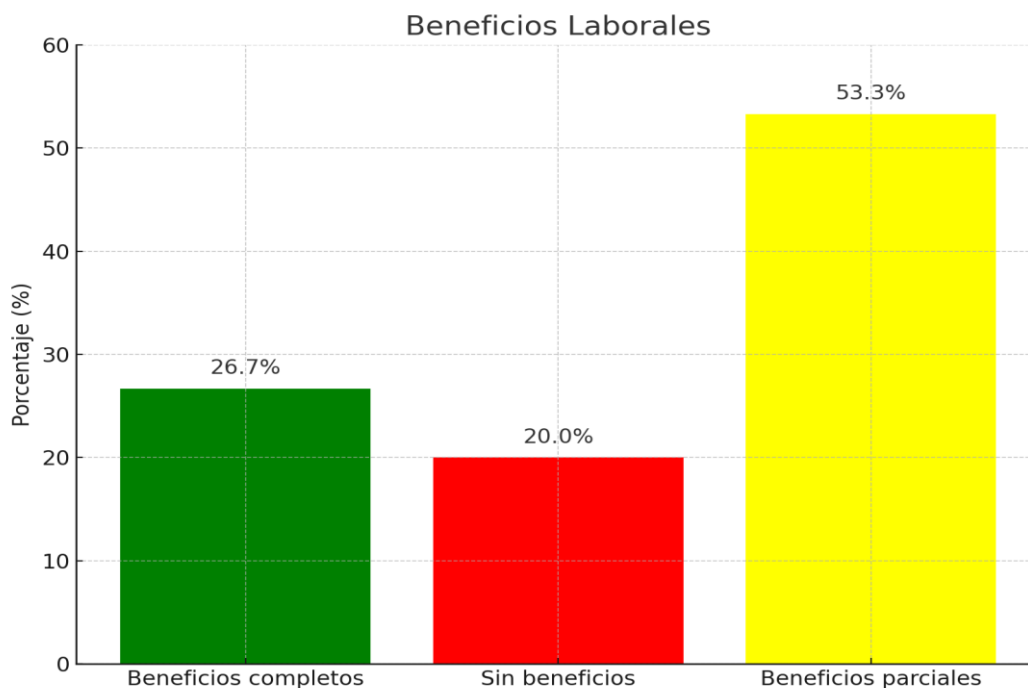
Nº	Pregunta	Respuesta "Sí"	Respuesta "No"
P1	¿La empresa paga a todos sus trabajadores la Remuneración Mínima Vital (RMV)?	13 trabajadores	2 trabajadores
P2	¿Los trabajadores reciben asignación familiar según la normativa vigente?	6 trabajadores	9 trabajadores
P3	¿La empresa paga correctamente las horas extras trabajadas por los empleados?	5 trabajadores	10 trabajadores
P4	¿Los descuentos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados) se cumplen según la ley?	7 trabajadores	8 trabajadores

Como se puede observar en la Tabla 2 (Beneficios Laborales) hay empresas que están incumpliendo con los beneficios laborales, como la asignación familiar y el pago correcto de las horas extras, la causa podría ser por motivos de informalidad parcial en recursos humanos o también se deba a que desconozcan la norma por parte de las micro y pequeñas empresas. También podría deberse a la ausencia de sistemas que automatizan el cálculo y registro que aseguran la precisión de la asignación de los beneficios.

En la pregunta 1: El 86.7% de trabajadores de las 15 empresas, solo 13 trabajadores afirmaron que su empresa les paga la Remuneración Mínima Vital (RMV), indicando el cumplimiento generalizado de este derecho laboral básico. Solo el 13.3% respondió "No", lo que muestra que son algunos casos de incumplimiento. Pregunta 2: Solo el 40% de los trabajadores de 15 empresas, 6 trabajador señaló que reciben asignación familiar conforme a ley, mientras que el 60% indicó que no la percibe, evidenciando una gran deficiencia en el otorgamiento de este beneficio laborales obligatorio. Pregunta 3: Apenas el 33.3% de trabajadores de las 15 empresas, solo 5 trabajadores confirmaron que la empresa paga correctamente las horas extras, mientras que el 66.7% respondió negativamente, lo que sugiere serias omisiones en el pago de horas extras, por trabajo adicional. Pregunta 4: Un 46.7% de trabajadores, solo 7 de ellos mencionó que los descuentos remunerados (vacaciones, descansos, feriados) sí se cumplen, frente a un 53.3% que indicó que no se cumplen adecuadamente, mostrando fallas moderadas en este aspecto.

Figura 1

Frecuencias y Porcentajes de beneficios laborales



Cada trabajador respondía “Sí” o “No” en cada pregunta. Entonces, al momento de realizar la encuesta, los trabajadores indicaron que “Sí” perciben los beneficios laborales completo siendo esto 26.7%. Cabe precisar que, si alguien respondió “No” en todas las preguntas, lo ue se clasifica como "Sin beneficios", lo que da al 20%. Si alguien respondió “Sí” en unas y “No” en otras preguntas (por ejemplo, "Sí", a remuneración mínima vital, pero "No" a asignación familiar), esto se clasifica como "Beneficios parciales", teniendo un total de 53.3%.

2.1 Porcentajes de Respuestas Afirmativas y Negativas

La **tabla 2**, Figura 1 de frecuencias y porcentajes para cada pregunta de beneficios laborales (P1 a P4) indicaron lo siguiente: Se realizó una clasificación general basada en las 4 preguntas aplicadas: Todos los beneficios laborales, responde “Sí” en las 4 preguntas, con un total de 26.7%; asimismo sin beneficio laborales, responde “No” en las 4 preguntas), teniendo el 20.0%; en el caso de Beneficios parciales , entre de “Sí” y “No” en las respuestas, hacen el 53.3% de los beneficios laborales, Los resultados se tiene como evidencian que: Solo el 26.7% de los trabajadores encuestados gozan plenamente de sus beneficios laborales. Sin embargo, es alarmante que 53.3% recibe beneficios de manera parcial, es decir, solo algunos de los derechos contemplados por ley. Entonces el 20% no recibe ningún beneficio laboral, conforme a los estándares laborales mínimos, lo cual podría ser indicativo de informalidad o incumplimiento en las empresas encuestadas.

Existe un cumplimiento parcial de las obligaciones laborales en las estaciones de servicio de expendio de combustible, que fueron analizadas, siendo necesario fortalecer la fiscalización y la sensibilización sobre derechos laborales para asegurar el bienestar de los trabajadores.

2.2 Medidas de Tendencia Central y Dispersión

La tabla 3 de medidas de tendencia central y dispersión muestra cómo varían las percepciones de cumplimiento de beneficios entre los trabajadores.

Proporciona los siguientes valores:

Tabla 3

Medidas de Tendencia Central Beneficios Sociales

Medidas de Tendencia Central y Dispersión	P1	P2	P3	P4
Media	0.87	0.40	0.33	0.47
Varianza	0.13	0.24	0.23	0.27
Desviación Estándar	0.36	0.49	0.48	0.52

Media: La media representa el porcentaje promedio de trabajadores que respondieron "Sí" a cada beneficio:

- P1 (RMV): 0.87 → Altísima aprobación (87% de cumplimiento).
- P2 (Asignación familiar): 0.40 → Bajo cumplimiento (40%).
- P3 (Pago de horas extras): 0.33 → Muy bajo cumplimiento (33%).
- P4 (Descuentos remunerados): 0.47 → Cumplimiento moderado (47%).

Varianza: La varianza mide la dispersión de las respuestas: La menor varianza (0.13 en P1) indica que casi todos respondieron de manera similar (muchos "Sí"). Las mayores varianzas (0.24 y 0.27) en P2, P3 y P4 muestran que hay mayor dispersión: opiniones más divididas entre "Sí" y "No".

Desviación Estándar: La desviación estándar permite entender qué tan alejadas están las respuestas del promedio:

- P1: 0.36 → Poca dispersión, la mayoría respondió "Sí".
- P2 y P3: Cerca de 0.48-0.49 → Alta dispersión; los trabajadores están muy divididos entre quienes reciben y quienes no reciben el beneficio.
- P4: 0.52 → Es la pregunta con mayor dispersión, lo que indica una inconsistencia notable en el cumplimiento de los descuentos remunerados.

Por consiguiente, resumimos que:

- P1 (Remuneración mínima vital) es el beneficio más uniforme y cumplido entre los trabajadores encuestados, reflejando las buenas prácticas laborales.
- P2 (Asignación familiar) y P3 (Pago de horas extras) tienen bajo promedio y alta variabilidad, sugiriendo que la mayoría no recibe estos beneficios de manera adecuada.
- P4 (Descuentos remunerados) muestra la mayor dispersión de todas, indicando que el cumplimiento de licencias pagadas, vacaciones y feriados es irregular.
- El alto grado de dispersión en varias preguntas sugiere desigualdad en el trato a los trabajadores, posiblemente por tipo de contrato, antigüedad o cargo desempeñado.

Al contrastando con la hipótesis, concluimos que el análisis de los beneficios laborales ofrecidos en las empresas comercializadoras de combustible del distrito de Tambopata, se confirma la hipótesis planteada en la investigación. Se evidenció en el 86.7% de los trabajadores recibe la Remuneración Mínima Vital, otros derechos como la asignación familiar, el pago de horas extras y la correcta aplicación de descuentos son cumplidos de manera parcial o deficiente. Por lo que solo el 26.7% goza de todos los beneficios establecidos por ley, mientras que el resto recibe beneficios incompletos o nulos. Esto demuestra que los beneficios laborales no se calculan integral, sino que se limitan, en su mayoría, al sueldo mínimo.

3. Objetivo Específico 2: Analizar la aplicación de descuentos y aportes en la planilla y su cumplimiento con la normativa laboral, siendo la hipótesis de este objetivo “Las Empresas comercializadoras de Combustible aplican descuentos y aportes en la planilla que no cumplen con la normativa laboral vigente.”

3.1 Frecuencias y Porcentajes de Respuestas Afirmativas y Negativas

A continuación, en la **Tabla 4** se muestra un análisis de las frecuencias y porcentajes de respuestas para cada pregunta de descuentos y aportes en planilla.

Tabla 4*Frecuencias de descuentos y aportes*

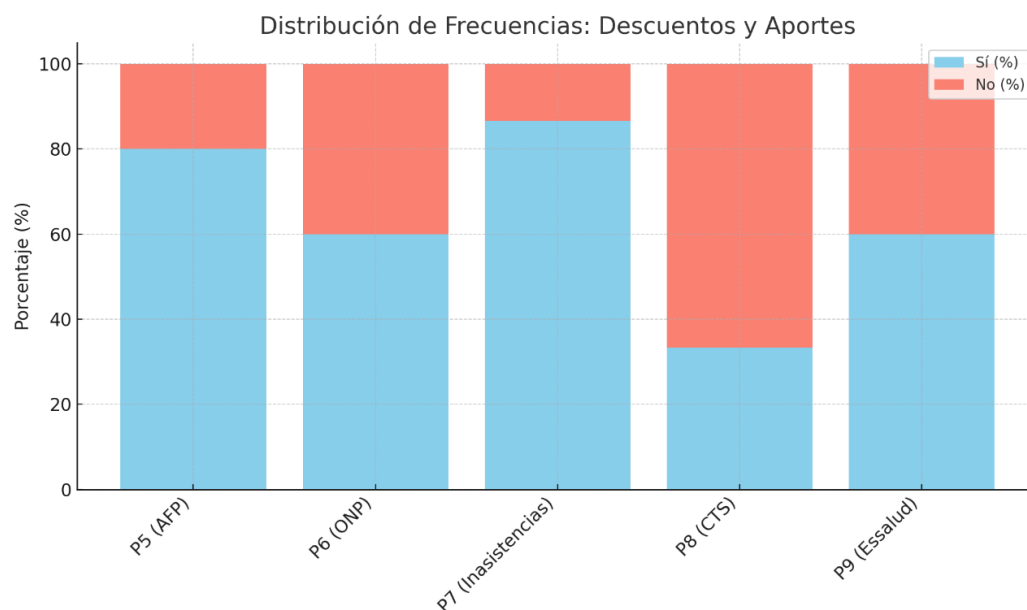
Pregunta	Valor	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)	Frecuencia Acumulada (%)
P5 (AFP)	1	12	80.00%	80.00%
	0	3	20.00%	100.00%
P6 (ONP)	1	9	60.00%	60.00%
	0	6	40.00%	100.00%
P7 (Inasistencias)	1	13	86.67%	86.67%
	0	2	13.33%	100.00%
P8 (CTS)	1	5	33.33%	33.33%
	0	10	66.67%	100.00%
P9 (Essalud)	1	9	60.00%	60.00%
	0	6	40.00%	100.00%

Según la Tabla 4 muestra en la P5, como frecuencia absoluta 12 y frecuencia relativa el 80% de las empresas realizan correctamente los descuentos de AFP. Mientras en la P6, nos muestra el 60% cumplen correctamente con los descuentos de ONP. Por otro lado, en el registro de inasistencias de P7, nos da 86.67% registran descuentos en las inasistencias. Entonces en la P8, nos muestra 33.33% que realizan correctamente el pago de CTS (preocupante). Asimismo, en la P9, tenemos el 60% realizan correctamente los aportes a Essalud.

El incumplimiento con los Aportes con la AFP o ONP constituye a una infracción grave según el DECRETO SUPREMO N°019-2006-TR (Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo), lo que generara una sanción económica impuesta por SUNAFIL. Además, al no realizar pagos a Essalud el trabajador no podrá a tener acceso a la atención médica, lo cual vulnera su derecho fundamental.

Figura 2

Descuentos y aportes en la planilla y su cumplimiento con la normativa laboral



Según la Figura 3 El gráfico de barras apiladas muestra el comportamiento de las respuestas de los trabajadores, respecto a los descuentos (AFP, ONP, inasistencias) y aportes (CTS, Essalud) en las empresas comercializadoras de combustibles del distrito de Tambopata, durante el período 2022.

Al aplicar las encuestas, los resultados sobre aportación social en la P5 (AFP) es el 80% de los trabajadores afirmó que la empresa realiza correctamente los descuentos de aportación por AFP, mientras que el 20% señaló lo contrario. En la P6 (ONP): Un 60% manifestó que los descuentos por aportación de ONP se aplican conforme a la normativa laboral, aunque un 40% indicó irregularidades. En P7 (Inasistencias): es 86.67% reconoció que las inasistencias son registradas y descontadas de acuerdo con las políticas internas de las empresas, mostrando un buen control administrativo en este aspecto.

Así mismo los aportes sociales que la empresa realiza por sus trabajadores, según la P8 (CTS): Solo el 33.33% indicó que los pagos por Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) se realizan correctamente, mientras que un total 66.67% expresó que no cumplen adecuadamente con el pago de este beneficio laboral, evidenciando una debilidad importante en el manejo de estos aportes. En la P9 (Essalud): Un 60% de los encuestados afirmó que los aportes a Essalud se realizan de acuerdo a los contratos, pero el 40% restante advirtió deficiencias en el cumplimiento de dichos aportes.

En conclusión, en el ámbito de los descuentos (AFP, ONP e inasistencias), la mayoría de los trabajadores considera que las empresas cumplen de manera aceptable con los procedimientos establecidos, aunque persisten algunas inconsistencias en los descuentos de ONP. Sin embargo, en aportes (CTS y Essalud), se evidencian mayores deficiencias, en el pago de CTS, donde dos tercios de los trabajadores manifestaron que no se cumple correctamente. El análisis integral revela que, si bien las empresas están bien en la aplicación de los descuentos, sin embargo, existe un riesgo significativo en el cumplimiento de los aportes laborales, lo cual podría generar consecuencias legales y problemas de clima laboral si no se corrigen oportunamente.

3.2 Medidas de Tendencia Central y Dispersión

La **Tabla 5** de medidas de tendencia central y dispersión proporciona los siguientes valores para las preguntas P5 a P9.

Tabla 5

Medidas de Tendencia Central y Dispersión de Descuentos y Aportes

M. Tendencia Central	P5	P6	P7	P8	P9
<i>Media</i>	0.80	0.53	0.73	0.53	0.60
<i>Varianza</i>	0.17	0.27	0.21	0.27	0.26
<i>Desviación estándar</i>	0.41	0.52	0.46	0.52	0.51

Media: La media en P5 (AFP) es de 0.80, indicando el 80% de los trabajadores se realiza correctamente el descuento de AFP. En P7 (Inasistencias), la media también es alta (0.73), sugiriendo un buen cumplimiento en el registro y descuento de inasistencias. En cambio, P6 (ONP) y P8 (CTS) tienen una media de 0.53, reflejando una situación equilibrada: cerca del 50% de los trabajadores que considera, se cumplen correctamente con estos aspectos. Para la P9 (Essalud), la media es de 0.60, lo cual muestra un cumplimiento mayoritario, pero no en su totalidad.

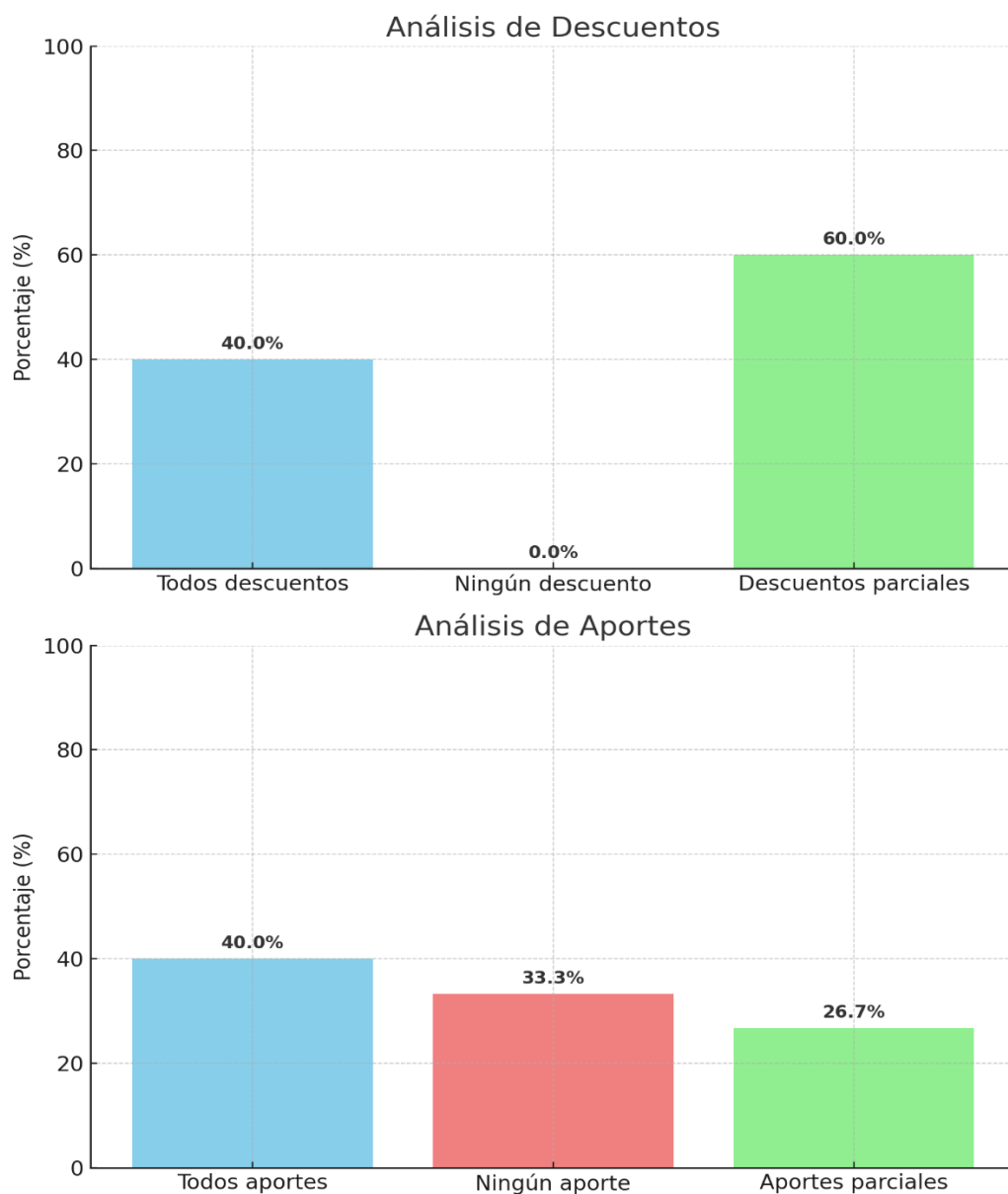
Varianza y Desviación Estándar: La varianza y la desviación estándar son relativamente bajas en todas las preguntas (entre 0.17 y 0.27 para la varianza y entre 0.41 y 0.52 para la desviación estándar). Esto indica que la mayoría de las respuestas son homogéneas. los trabajadores tienen percepciones similares con respecto al cumplimiento de descuentos y aportes, sin grandes dispersiones de opinión. Los resultados muestran una tendencia positiva en el cumplimiento de

los descuentos y aportes laborales, aunque existen oportunidades de mejora, especialmente en ONP y CTS, donde las respuestas no son tan favorables. La dispersión moderada sugiere consistencia en las respuestas y confirma que los problemas detectados en CTS y ONP no son aislados, sino compartidos por varios trabajadores.

3.3 Análisis Gráfico de Barras El gráfico de barras, **Figura 4**, muestra la comparación entre respuestas afirmativas ("Sí") y negativas ("No") y parciales para cada pregunta.

Figura 3

Análisis de Descuentos y Aportes de la Planilla de Remuneraciones



En la **Figura 4**, Análisis Gráfico Barras de Descuentos y Aportes de la Planilla de Remuneraciones, se obtiene los resultados e interpretamos de la siguiente manera. Este gráfico representa cómo los trabajadores fueron clasificados según:

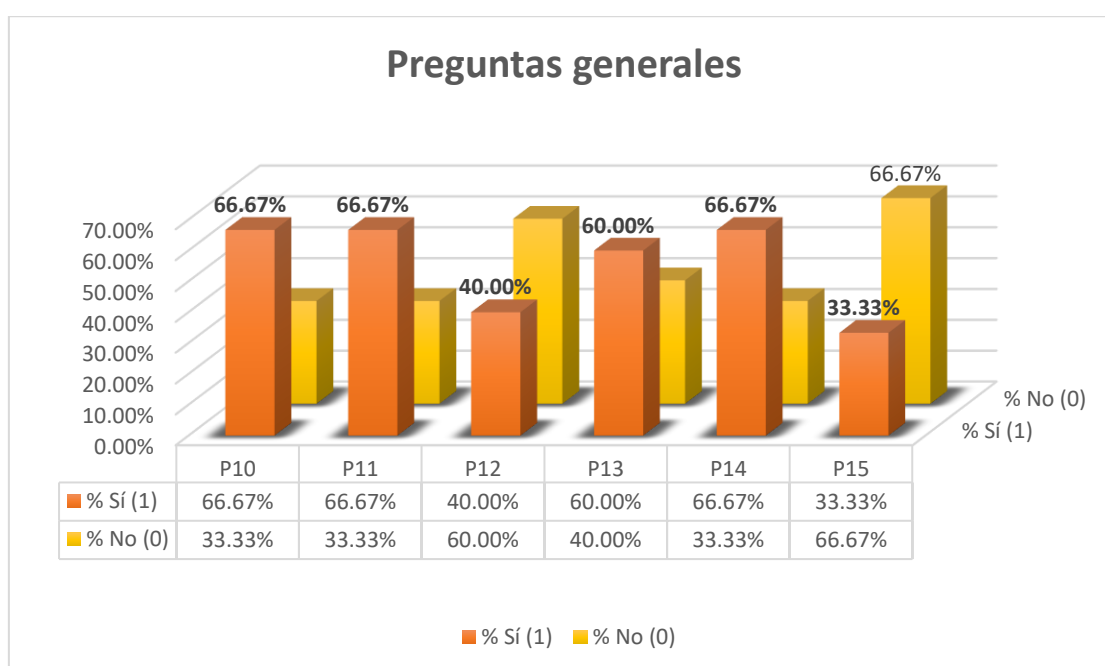
- ❖ Respondieron "Sí" a todas las preguntas de descuentos/aportes.
- ❖ Respondieron "No" a todas.
- ❖ Tuvieron respuestas mixtas ("Sí" y "No").

Esto ayudó a visualizar qué porcentaje de trabajadores percibe un cumplimiento total, nulo o parcial en los descuentos y aportes laborales. EL gráfico de Barras de P5 a P9. Aquí se muestra la frecuencia relativa de respuestas ("Sí" y "No") para cada pregunta: P5 (AFP), P6 (ONP), P7 (Inasistencias), P8 (CTS), P9 (Essalud). Este gráfico permitió comparar visualmente qué tan bien o mal están gestionados cada uno de los ítems laborales en las empresas comercializadoras de combustibles.

3.6. Preguntas generales a los encuestados de la Gestión de la Planilla de Remuneraciones

Figura 4

Gestión de la Planilla de Remuneraciones de las Empresas Comercializadoras de Combustible



Se aplicó preguntas generales a los encuestados de la Gestión de la Planilla de Remuneraciones y se muestra en la Figura 5, interpretamos de la siguiente manera.

- **Pregunta 10:** *"¿La empresa gestiona una única planilla de remuneración que cumple con todas las obligaciones laborales?"* El 66.67% de los trabajadores indican que sí se gestiona una única planilla que cumple, lo cual refleja una práctica laboral correcta en la mayoría de las empresas evaluadas.
- **Pregunta 11:** *"¿La empresa utiliza una doble planilla de remuneraciones?"* También el 66.67% de los encuestados respondieron sí. Esto sugiere la posible coexistencia de mecanismos formales e informales de pago en algunas empresas, situación que podría contradecir el cumplimiento riguroso de las normas laborales.
- **Pregunta 12:** *"¿La gestión de la planilla de remuneración se basa en la Remuneración Mínima Vital (RMV) para minimizar costos?"* Solo el 40.00% responde sí, mientras que el 60.00% afirma no. Esto indica que la mayoría de las empresas no basan exclusivamente su gestión salarial en la RMV, lo cual puede interpretarse como un esfuerzo por ofrecer mejores condiciones a los trabajadores.
- **Pregunta 13:** *"¿Considera que los beneficios laborales ofrecidos por la empresa son suficientes y cumplen con la ley?"* El 60.00% respondió sí, lo cual es positivo y refleja un cumplimiento razonable de los beneficios laborales en la mayoría de las empresas, aunque todavía un 40% señala carencias.
- **Pregunta 14:** *"¿Considera que los descuentos aplicados en la planilla son justos y cumplen con la normativa vigente?"* El 66.67% de los trabajadores consideran que **sí**, lo cual evidencia un nivel aceptable de transparencia y respeto por las normas de descuentos aplicados.
- **Pregunta 15:** *"¿Cree que el cálculo y registro de beneficios, descuentos y aportes se realiza de manera transparente?"* Solo el 33.33% respondió sí, mientras que el 66.67% opinó no. Este es un punto crítico, ya que sugiere serias deficiencias en la transparencia del manejo de las planillas, descuentos y aportes.

Hay cumplimiento razonable en la gestión de la planilla única, los beneficios laborales, y los descuentos aplicados (preguntas 10, 13 y 14). Sin embargo, hay

señales de informalidad o prácticas cuestionables como la existencia de doble planilla (P11) y problemas de falta de transparencia en el registro de beneficios, descuentos y aportes (P15). El manejo salarial no se basa exclusivamente en la RMV, lo cual es positivo porque podría implicar mejores salarios, pero debe analizarse caso por caso. Es necesario que las empresas fortalezcan sus mecanismos de control interno y mejoren la transparencia en la gestión de remuneraciones, especialmente en el registro de aportes y beneficios laborales en las empresas comercializadoras de combustibles.

Contrastando con la hipótesis específica 2 el análisis de los descuentos y aportes en la planilla de las empresas comercializadoras de combustible del distrito de Tambopata confirma parcialmente la hipótesis planteada. Si bien las empresas cumplen razonablemente con los descuentos obligatorios como AFP (80%) y ONP (60%), persisten irregularidades significativas, especialmente en los aportes a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y Essalud, donde solo un 33.3% y 60% de los trabajadores indican recibir los pagos correctamente, respectivamente. Estos resultados evidencian que, a pesar de ciertos avances, los descuentos y aportes que realizan las empresas comercializadoras de combustibles aún no cumplen plenamente con la normativa laboral vigente, lo que genera riesgos de incumplimiento y consecuencias legales.

4.2 Propuesta de Modelo

Objetivo específico 3 “Proponer un modelo de cálculo y registro transparente y conforme a la normativa para los beneficios, descuentos y aportes de los trabajadores en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022.”

Descripción del Modelo: El modelo de cálculo y registro propuesto busca centralizar y automatizar los procesos de gestión de beneficios y descuentos, alineado con la normativa laboral peruana. Este modelo se estructura en los siguientes módulos:

Propuesta de Modelo de Cálculo de una Planilla de Remuneraciones

Figura 5

Modelo de cálculo y registro propuesto busca centralizar y automatizar los procesos de gestión de beneficios, descuentos y aportes

DATOS GENERALES DEL SERVIDOR								TURNO LABORAL (MAÑANA, TARDE O NOCHE)	FALTAS ACUMULADAS DEL MES ANTERIOR	JORNADA LABORAL		INGRESOS				
N°	DNI	APELLIDOS	NOMBRES	FECHA ING.	CARGO	SISTEMA DE PENSIONES	CUSPP			DÍAS LABORADOS	HORAS TRABAJADAS	REMUNERACION BASICA	REMUNERACION VACACIONAL	ASIGNACION FAMILIAR	VACACIONES TRUNCAS	GRATIFICACION TRUNCA
										DE LUNES A SABADO	8 HORAS DIARIAS					
01	52486321	SANCHEZ VALENCIA	YURI	15/10/2008	SUB-GERENTE	PRIMA	61639YCTSR7	-	0	25	200	8,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00
02	56565817	GALA TUEROS	JOSE CARLOS	15/10/2008	GERENTE	PRIMA	606671LGTAR7	-	0	25	200	9,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00
03	38116462	PACCO QUISPE	DANIEL	1/06/2021	VENTAS	INTEGRA	674441HPICY0	MAÑANA	0	24	192	2,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00
04	11516645	FERNANDEZ HUAMAN	RICARDO ANDRES	15/06/2023	ADMINISTRADOR	INTEGRA	652741RTCRP3	-	0	25	200	3,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00
05	46448412	GALVEZ TORRES	JAVIER	1/06/2024	VENTAS	INTEGRA	664561VGCZT0	TARDE	0	25	200	1,700.00	0.00	0.00	0.00	0.00
06	69787612	CARDENAS FRIZANCHO	OSWALDO	1/06/2024	VENTAS	INTEGRA	669741ORCID8	NOCHE	0	25	200	1,700.00	0.00	0.00	0.00	0.00

INGRESOS			DESCUENTOS	TOTAL DE INGRESOS	APORTES DEL TRABAJADOR						APORTACIONES		
BONIFICACION TRUNCA	CTS TRUNCA	TOTAL INGRESOS	INASISTENCIAS TARDANZAS PERMISOS		ONP	AFP PRIMA DE SEGURO	AFP COMISION	AFP APOORTE EBLOGATORIO	RENTA DE 5TA CATEGORIA	TOTAL DESCUENTOS	ESSALUD	TOTAL APORTACIONES	NETO A PAGAR
				(TOTAL INGRESOS DESCUENTOS)	13%	(TOTAL INGRESOS DESCUENTOS) * 1.70%	(TOTAL INGRESOS DESCUENTOS) * 1.60%	(TOTAL INGRESOS DESCUENTOS) * 10%			9%		(TOTAL INGRESOS - TOTAL DESCUENTOS)
0.00	0.00	8,000.00	0.00	8,000.00	-	136.00	128.00	800.00	799.57	1863.57	720.00	720.00	6136.43
0.00	0.00	9,000.00	0.00	9,000.00	-	153.00	144.00	900.00	965.00	2162.00	810.00	810.00	6838.00
0.00	0.00	2,200.00	73.33	2,126.67	-	36.15	-	212.67	-	248.82	191.40	191.40	1877.85
0.00	0.00	3,000.00	0.00	3,000.00	-	51.00	-	300.00	-	351.00	270.00	270.00	2649.00
0.00	0.00	1,700.00	0.00	1,700.00	-	28.90	-	170.00	-	198.90	153.00	153.00	1501.10
0.00	0.00	1,700.00	0.00	1,700.00	-	28.90	-	170.00	-	198.90	153.00	153.00	1501.10

1. Cálculo Automatizado de Beneficios y Descuentos:

Beneficios: Se recomienda sobre la RMV, asignación familiar y descansos remunerados, donde los valores sean calculados automáticamente en función de los requisitos de cada trabajador (número de hijos, edad, etc.).

Descuentos: Implementar fórmulas automáticas para los aportes a AFP y ONP, con actualizaciones periódicas según los porcentajes estipulados por ley.

Horas Extras: Un módulo específico para calcular el pago de horas extras con las tasas incrementadas (25% para las primeras dos horas y 35% para las adicionales), facilitando la transparencia.

2. Registro y Accesibilidad de Datos:

El modelo debe incluir un registro histórico de fácil acceso a los beneficios y descuentos aplicados a cada trabajador, asimismo se debería poder verificar su información individual en formatos claros. Un sistema de auditoría interna permite detectar y corregir posibles inconsistencias en los registros.

3. Mejora de la Percepción de Transparencia y Justicia: El modelo propuesto no solo facilita el cumplimiento de la normativa, sino que también mejora la percepción de los trabajadores al ofrecer:

- **Transparencia:** Cada trabajador puede revisar los cálculos detallados de sus beneficios y descuentos, generando confianza.
- **Equidad y Consistencia:** La automatización reduce errores humanos y asegura que todos los trabajadores reciban un trato uniforme.

4.3 Propuesta de Implementación y Recomendaciones

Sugerencias prácticas para la implementación:

1. **Capacitación:** Capacitar al personal de recursos humanos en el uso del modelo, para que pueda resolver dudas de los trabajadores y operar el sistema con precisión.
2. **Revisión y Actualización:** Actualizar periódicamente el modelo según los cambios en la normativa y revisar los cálculos mensualmente para detectar y corregir errores.
3. **Acceso para los Trabajadores:** Permitir que los trabajadores tengan acceso a su registro personal de beneficios y descuentos en una plataforma o archivo individual.

Recomendaciones adicionales para la gestión de la planilla:

- **Comunicación clara:** Informar a los trabajadores sobre cómo se calculan sus beneficios y descuentos.
- **Auditoría regular:** Realizar auditorías internas para asegurar el cumplimiento de los estándares del modelo y detectar posibles desviaciones.
- **Feedback:** Recoger regularmente feedback de los trabajadores para mejorar continuamente el sistema.

Contrastando con la hipótesis específica 3 concluimos que La investigación realizada confirma la hipótesis 3 de manera parcial. Si bien se evidencia que el cálculo y registro de beneficios, descuentos y aportes en las empresas comercializadoras de combustible del distrito de Tambopata no se lleva a cabo de manera completamente transparente, el modelo propuesto busca precisamente abordar esta deficiencia. A pesar de que algunos beneficios, como la Remuneración Mínima Vital, son percibidos correctamente por la mayoría de los trabajadores, la falta de claridad y las irregularidades en la aplicación de otros beneficios (como la asignación familiar y horas extras) reflejan la ausencia de un sistema transparente y acorde a los contratos privados. Esto subraya la necesidad de un sistema automatizado que garantice la conformidad con la normativa y los acuerdos contractuales.

Funcionamiento general:

- **Datos generales del trabajador:** Se registran datos básicos como DNI, apellidos, nombres, fecha de ingreso, cargo y código de aportación (CUSPP, autogenerado), que permiten identificar correctamente a cada empleado y enlazar con su historial laboral.
- **Jornada laboral:** Se incluyen los días laborados y las horas trabajadas para calcular la remuneración proporcional a la asistencia y jornadas efectivas.
- **Ingresos:** Se detallan los distintos componentes salariales, como remuneración básica, vacacional, asignación familiar, gratificaciones, bonificaciones y CTS trunca, sumando el total de ingresos.
- **Descuentos:** Se registran faltas, inasistencias, tardanzas y permisos, para deducir proporcionalmente del total de ingresos.
- **Aportes del trabajador:** Se calculan los descuentos obligatorios como ONP, AFP (prima, comisión y aporte obligatorio), renta de quinta categoría, y el total de descuentos.

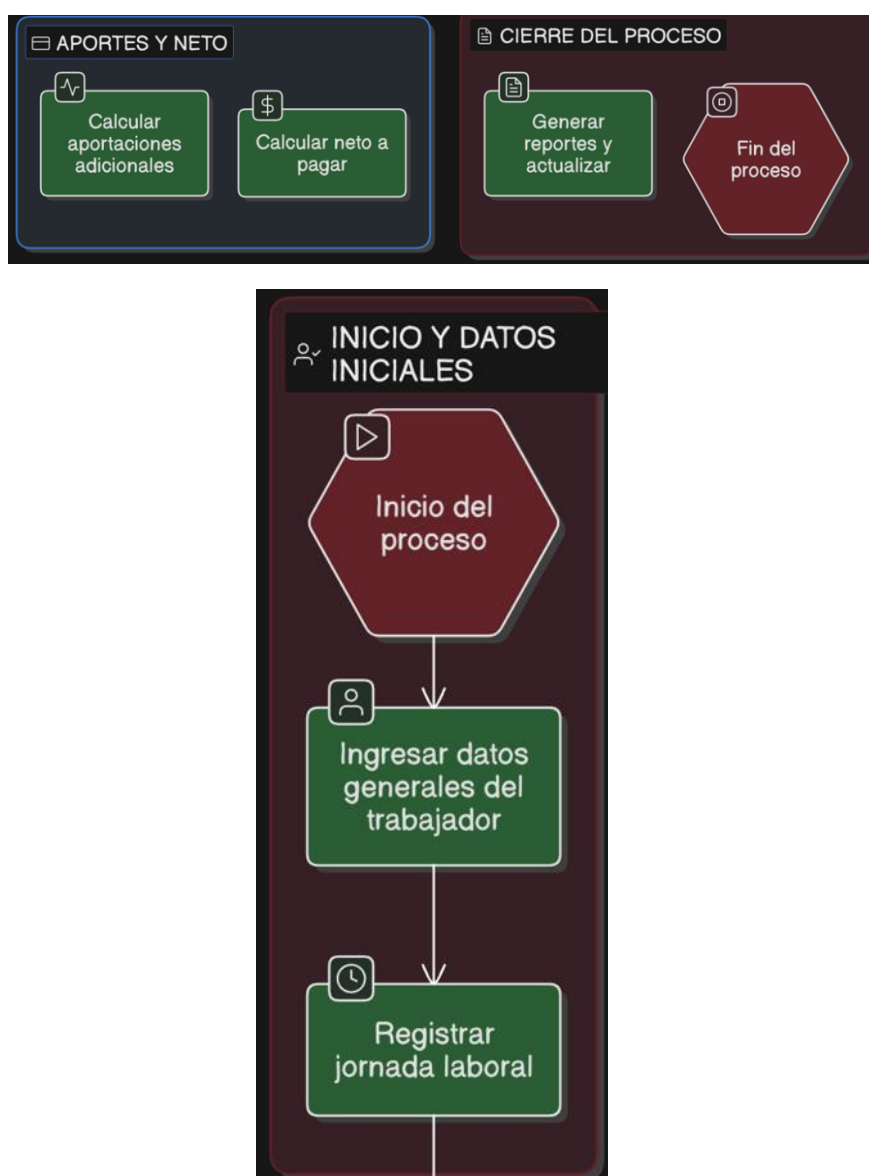
- **Aportaciones adicionales:** Incluye aportes a ESSALUD y otros, generando el cálculo del neto a pagar, que es la suma líquida final que recibe el trabajador.

Ventajas de la planilla:

- Automatización de cálculos mediante fórmulas integradas, reduciendo errores manuales.
- Transparencia en la gestión de remuneraciones y aportes, facilitando la supervisión y auditoría.
- Adaptación al marco normativo vigente, garantizando cumplimiento legal.
- Facilidad para actualizar datos y generar reportes claros para gerencia y trabajadores.

Figura 6

Flujograma Planilla de Remuneraciones





6. Discusión de resultados con antecedentes y bases teóricas

El presente trabajo de investigación revela la gestión de la planilla de remuneración en las empresas comercializadoras de combustible en el distrito de Tambopata, destacando una clara desconformidad con la normativa laboral vigente, especialmente en lo relacionado con beneficios, descuentos y aportes sociales. A continuación, se detallan las comparaciones con los antecedentes y las bases teóricas relevantes, los cuales proporcionan contexto y sustentan los hallazgos obtenidos. Comparación con Antecedentes. En primer lugar, los resultados obtenidos en esta investigación coinciden con los hallazgos de Pinedo (2021) sobre la falta de precisión en la aplicación de beneficios y descuentos en empresas peruanas. Este estudio también documentó irregularidades similares en la gestión de planillas, reflejando una problemática estructural en el cumplimiento de la normativa laboral en el país, especialmente en relación con el sistema de AFP y ONP, donde se observó un 40% de incumplimiento por parte de las empresas en Tambopata.

Por otro lado, estudios previos como el de La Torella (2014), que analiza los beneficios laborales como instrumentos estratégicos para la retención del talento, destacan la importancia de estos beneficios no solo desde una perspectiva legal, sino también como una herramienta clave para la satisfacción y motivación de los trabajadores. Sin embargo, los resultados de esta investigación muestran que las empresas de Tambopata no han logrado implementar adecuadamente estos beneficios, lo que refleja una desconexión con las mejores prácticas reconocidas en otros contextos, como el argentino. Esto evidencia la necesidad urgente de alinear las políticas laborales locales con estrategias que no solo cumplan con la ley, sino que también fomenten la retención y satisfacción de los empleados.

Comparación con Bases Teóricas. El marco teórico propuesto por Díaz (2022), quien señala que una adecuada gestión de la planilla de remuneraciones es esencial para evitar conflictos y sanciones legales, se ve reflejado en los resultados de la investigación. Aunque las empresas de Tambopata cumplen parcialmente con algunos aspectos de la planilla, como la Remuneración Mínima Vital, se evidencian deficiencias significativas en la aplicación de descuentos y aportes sociales, lo cual podría derivar en sanciones legales y conflictos con los

trabajadores. Este hallazgo subraya la necesidad de mejorar los procesos administrativos y contables para asegurar el cumplimiento total de la normativa.

La teoría de beneficios laborales de Buk (2023), que subraya la importancia de la compensación adicional para el compromiso de los empleados, también es relevante en este contexto. Aunque algunos beneficios, como la asignación familiar y el CTS, son percibidos positivamente, la falta de transparencia en la gestión de otros beneficios (como horas extras) genera desconfianza entre los trabajadores. Esto destaca la importancia de una gestión transparente, coherente y alineada con los contratos privados y la normativa laboral para mejorar la percepción de justicia y satisfacción entre los empleados.

En síntesis, los resultados obtenidos en esta investigación demuestran que las empresas comercializadoras de combustible en Tambopata presentan deficiencias significativas en la gestión de los beneficios laborales, los descuentos y los aportes, lo cual refleja un incumplimiento parcial de la normativa laboral vigente. Esto genera una disparidad en la percepción de justicia entre los trabajadores y un riesgo potencial de sanciones legales para las empresas. Los estudios y teorías previas refuerzan la necesidad de un cambio estructural que no solo garantice el cumplimiento de la ley, sino que también fomente la transparencia, equidad y confianza dentro de la relación laboral.

CONCLUSIONES

Primera: La evaluación de la planilla de remuneraciones en las Empresas Comercializadoras de Combustible del distrito de Tambopata, periodo 2022, se evidencia un cumplimiento parcial de las obligaciones laborales, tanto en beneficios como en descuentos y aportes. Aunque la mayoría de los trabajadores recibe la Remuneración Mínima Vital y se realizan algunos descuentos obligatorios de manera correcta, existen deficiencias significativas en la asignación familiar, el pago de horas extras, la aplicación de descuentos conforme a ley y, especialmente, en los aportes sociales como la CTS y Essalud. Esta situación refleja desigualdad en el trato hacia los trabajadores y riesgos de incumplimiento normativo. Frente a este panorama, se desarrolló y propuso un modelo de planilla de remuneraciones automatizado, diseñado para centralizar los procesos de cálculo, registro y auditoría interna, con el fin de fortalecer la transparencia, la equidad laboral y la eficiencia administrativa. La implementación de este modelo resulta fundamental para garantizar prácticas laborales justas, reducir riesgos legales y mejorar la percepción de justicia entre los trabajadores.

Segunda: Los resultados muestran un cumplimiento parcial de los beneficios laborales en las estaciones de servicio evaluadas. Aunque el 86.7% de los trabajadores afirmaron recibir la Remuneración Mínima Vital, existen deficiencias notorias en otros derechos laborales: solo el 40% recibe asignación familiar, apenas el 33.3% recibe pagos correctos por horas extras, y el 46.7% considera que los descuentos remunerados se aplican conforme a la ley. Además, solo el 26.7% goza de todos los beneficios, mientras que el 53.3% recibe beneficios de manera parcial, y un preocupante 20% no percibe ninguno de los beneficios analizados. Las medidas de tendencia central y dispersión refuerzan estas conclusiones, mostrando alta dispersión en la percepción de cumplimiento de beneficios, lo que evidencia desigualdad en el trato hacia los trabajadores. Se resalta la necesidad de mejorar el cumplimiento legal y fomentar prácticas laborales justas y homogéneas.

Tercera: Por consiguiente, el análisis de descuentos y aportes en planilla revela que, en general, las empresas cumplen razonablemente con los descuentos obligatorios como AFP (80%), ONP (60%) e inasistencias (86.7%). Sin embargo,

persisten irregularidades, especialmente en los descuentos de ONP, donde un 40% de los trabajadores reporta incumplimientos. Respecto a los aportes, el panorama es más preocupante: solo el 33.3% señala que se paga correctamente la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y un 60% reconoce aportes adecuados a Essalud, mientras que un 40% observa deficiencias. Estos resultados indican que, aunque los procedimientos de descuentos son relativamente cumplidos, existen graves fallas en el manejo de los aportes sociales, situación que podría acarrear consecuencias legales para las empresas y afectar la estabilidad laboral de los trabajadores si no se toman medidas correctivas.

Cuarta: Se desarrolló un modelo de planilla de remuneraciones que busca centralizar y automatizar los procesos de cálculo de beneficios, descuentos y aportes, de acuerdo con la legislación laboral. El modelo de cálculo y registro propuesto para las empresas comercializadoras de combustible en el distrito de Tambopata busca centralizar, automatizar y transparentar la gestión de beneficios, descuentos y aportes laborales, conforme a la normativa vigente. La propuesta incorpora un sistema de cálculo automático de remuneraciones, descuentos y horas extras, acompañado de un registro histórico accesible para cada trabajador, fomentando la transparencia y equidad en el trato laboral. Además, se plantean estrategias de implementación basadas en la capacitación del personal, la actualización constante del modelo y la comunicación clara con los trabajadores. Este modelo no solo facilita el cumplimiento normativo, sino que también mejora la percepción de justicia interna, optimizando los procesos administrativos y fortaleciendo la confianza entre empresa y trabajador.

SUGERENCIAS

Primera: Implementar el modelo de planilla de remuneraciones automatizado propuesto, para asegurar el cálculo correcto y transparente de beneficios, descuentos y aportes conforme a la normativa laboral vigente. Realizar auditorías laborales periódicas para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales y corregir oportunamente las deficiencias detectadas en beneficios, descuentos y aportes.

Segunda: Desarrollar programas de capacitación laboral para el personal de recursos humanos, con énfasis en la correcta aplicación de beneficios como asignación familiar, pago de horas extras y descuentos legales. Implementar mecanismos de supervisión interna que permitan monitorear de forma constante la correcta entrega de todos los beneficios laborales, garantizando su aplicación homogénea para todos los trabajadores.

Tercera: Fortalecer los controles administrativos sobre los aportes sociales (CTS, Essalud, ONP), estableciendo protocolos claros de verificación antes de los cierres mensuales de planilla. Fomentar campañas informativas internas dirigidas a los trabajadores sobre sus derechos respecto a descuentos y aportes, para que puedan identificar y reportar posibles irregularidades.

Cuarta: Capacitar al personal en el uso del modelo automatizado, asegurando que todos los involucrados en la gestión de planillas comprendan su funcionamiento y las ventajas de su correcta aplicación. Actualizar periódicamente el modelo de planilla conforme a cambios en la legislación laboral, para mantener vigente su efectividad en la gestión de beneficios, descuentos y aportes.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

AFP Habitat. (22 de Abril de 2016). *Fondo de Pensión*. Obtenido de Afphabitat:

<https://www.afphabitat.com.pe/aporte-obligatorio/>

AFP, A. d. (16 de Julio de 2018). *¿QUÉ SON LAS AFP'S?* Obtenido de asociacionafp:

<https://www.asociacionafp.pe/finanzas/que-son-las-afps/>

Arellano, C. (11 de Mayo de 2023). *Aportes del empleador en el Perú*. Obtenido de Pandapé:

<https://www.pandape.com/blog/aportes-del-empleador-en-el-peru/>

Barboza, K. (20 de Febrero de 2021). *Qué es y cómo calcular la planilla de remuneraciones*. Obtenido de

Guiatramite: https://guiatramites.com/planilla-de-remuneraciones-que-es-y-como-calcularla/?expand_article=1&expand_article=1

Barroga, E., & Matanguihan, G. J. (25 de Abril de 2022). *A Practical Guide to Writing Quantitative and*

Qualitative Research Questions and Hypotheses in Scholarly Articles. Obtenido de Journal of Korean Medical Science: <https://jkms.org/DOIx.php?id=10.3346/jkms.2022.37.e121>

Buk. (10 de Febrero de 2023). *Beneficios Laborales: ¿Qué son y por qué incluirlos?* Obtenido de Buk:

<http://www.buk.mx/blog/beneficios-laborales-que-son-y-por-que-incluirlos>

Calixto Jesus, N. P. (2023). *El Sistema de gestion de planillas y el pago de remuneraciones en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho - 2023. (Tesis de Pregrado)*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/138056>

Carbajal Ligas, A. L., & Quispe Pfoccori, R. (2021). *Cumplimiento de las obligaciones laborales del régimen de construccion civil - caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas-Cusco periodo 2018. (Tesis de Pregrado)*. Universidad Andina del Cusco. Obtenido de

<https://hdl.handle.net/20.500.12557/4483>

Coca Benites, O. G., Coca Benítez, J. M., Ortiz Guevara, D. d., & Pineda Arenas, D. C. (19 de Abril de 2023).

CENTRO SUR EDITORIAL. Obtenido de Sistema de Costo por Orden de Produccion: Industria Productora, procesadora de Alimentos derivados del Coco: <https://www.centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/313>

ContaPeru Global. (05 de Febrero de 2022). *BENEFICIOS DEL ESTAR EN PLANILLA*. Obtenido de Contaperuglobal: <https://www.contaperuglobal.com/post/beneficios-por-estar-en-planilla>

Cortes, N. (04 de Enero de 2023). *Sepa todo sobre la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)*. Obtenido de Geovictoria: <http://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/compensacion-por-tiempo-de-servicios/>

Cruz, D. (1 de Marzo de 2023). *Cómo sacar el precio unitario de venta para tus productos*. Obtenido de Tiendanube.com: <https://www.tiendanube.com/blog/como-sacar-el-precio-unitario/#:~:text=El%20precio%20unitario%20se%20calcula,los%20precios%20de%20cada%20mercader%C3%ADa.>

Dextre, A. (04 de Octubre de 2021). *Descuentos a los trabajadores: Análisis contable, laboral y tributario*. Obtenido de Prismaempresarial: <https://www.prismaempresarial.com/post/descuentos-a-los-trabajadores-an%C3%A1lisis-contable-laboral-y-tributario>

Diaz, I. (20 de Diciembre de 2022). *¿Cómo hacer una planilla de remuneraciones correctamente?* Obtenido de Sesamehr: <https://www.sesamehr.pe/blog/hacer-planilla-remuneraciones-correcta/>

Edenred. (14 de Junio de 2023). *Beneficios para empleados: los 10 mejores para crecer tu empresa*. Obtenido de Edenred: <https://www.edenred.mx/blog/beneficios-para-empleados-los-10-mejores-para-crecer-tu-empresa#:~:text=Los%20beneficios%20para%20empleados%20son,de%20vida%20y%20satisfacci%C3%B3n%20laboral.>

Editorial Etecé. (05 de Agosto de 2021). Investigación no experimental. *Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>

Editorial Etecé. (2021). Sistema. *Concepto*.

Educación Financiera. (28 de Junio de 2022). *¿Qué es la ONP?* Obtenido de Apurata: <https://apurata.com/blog/que-es-la-onp/>

El Congreso. (21 de Enero de 2019). *DECRETO SUPREMO Nº 007-2002-TR*. Obtenido de Congreso: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/A2B37ABA24BAA604052583890076BEB7/\\$FILE/DECRETO_SU.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/A2B37ABA24BAA604052583890076BEB7/$FILE/DECRETO_SU.pdf)

Etecé, Editorial. (05 de Agosto de 2021). Salario mínimo. *Concepto*. Obtenido de

<https://concepto.de/salario-minimo/>

Factorial. (1 de Febrero de 2022). *Horas extraordinarias: todo lo que implica realizarlas*. Obtenido de

Factorialhr: <https://factorialhr.es/blog/horas-extraordinarias/>

Flores, L., & Huamanguilla, R. (2021). Analisis del nivel de conocimiento sobre las AFP de los trabajadores de la empresa granjas amazónicas periodo 2020 [Tesis pregrado, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios]. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios.

Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14070/756>

Galan, M. (24 de Agosto de 2009). *Las Hipotesis en la Investigacion*. Obtenido de Metologia de la

Investigacion: <https://manuelgalan.blogspot.com/2009/08/las-hipotesis-en-la-investigacion.html>

Gamarra, Y., & Moscoso, M. (2020). El cumplimiento de obligaciones tributarias y laborales de los

profesionales médicos en consultorios privados de la ciudad del Cusco con los colaboradores de apoyo, periodo 2018–caso Clínica Dr. Paredes EIRL [Tesis pregrado, Universidad Andina del Cusco]. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Andina del Cusco. Obtenido de

<https://hdl.handle.net/20.500.12557/3920>

Garcimartin-Cerezo, P. (2016). Enfermería en cardiología: revista científica e informativa de la Asociación

Española de Enfermería en Cardiología. *Diseño de Estudio Cuantitativos: Diseños Descriptivos*, 23-29. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6285990>

Gasbarrino, S. (2023). Qué es la rotación de inventario, para qué sirve y cómo calcularla. Obtenido de blog.hubspot.es.

Gerencie. (19 de Abril de 2023). *Descuentos y retenciones al salario*. Obtenido de Gerencie:

<https://www.gerencie.com/salario-descuentos-prohibidos-y-permitidos.html>

Gestion. (15 de Noviembre de 2020). *¿Qué es la CTS? Todo lo que debes saber sobre la Compensación por Tiempo de Servicios*. Obtenido de Gestion: <http://gestion.pe/economia/que-es-la-cts-todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-compensacion-por-tiempo-de-servicios-cts-noviembre-nnda-nnlt-noticia/?ref=gesr>

Gestion. (03 de Mayo de 2023). *¿AFP u ONP? Las ventajas y desventajas de aportar a los sistemas de pensiones peruano*. Obtenido de Gestion: [https://gestion.pe/mix/mi-bolsillo/afp-y-onp-las-](https://gestion.pe/mix/mi-bolsillo/afp-y-onp-las-ventajas-y-desventajas-de-aportar-al-sistema-de-pensiones-peruano-administradoras-de-fondos-)

[ventajas-y-desventajas-de-aportar-al-sistema-de-pensiones-peruano-administradoras-de-fondos-](https://gestion.pe/mix/mi-bolsillo/afp-y-onp-las-ventajas-y-desventajas-de-aportar-al-sistema-de-pensiones-peruano-administradoras-de-fondos-)

de-pensiones-oficina-de-normalizacion-previsional-que-servicios-ofrece-la-onp-que-me-conviene-la-onp-o-afp-que-dif

Gob.pe. (22 de Octubre de 2023). *Calcular el impuesto a la renta de quinta categoría*. Obtenido de Gob.pe: <https://www.gob.pe/7319-calcular-el-impuesto-a-la-renta-de-quinta-categoria>

Gob.pe. (22 de Octubre de 2023). *Seguro Regular EsSalud (+SEGURO)*. Obtenido de Gob.pe: <https://www.gob.pe/218-seguro-regular-essalud-seguro-aportes>

Gob.pe. (22 de Octubre de 2023). Valor Remuneración Mínima Vital (sueldo mínimo). *Gob.pe*. Obtenido de <https://www.gob.pe/476-valor-remuneracion-minima-vital>

Gracia, M. (21 de Noviembre de 2023). *Descuentos de planilla: Cuáles son y sus porcentajes*. Obtenido de Buk: <https://www.buk.pe/blog/descuentos-de-planilla-cuales-son-y-sus-porcentajes>

Grupo Laporteña. (26 de Diciembre de 2022). *Beneficios laborales en Perú según el régimen*. Obtenido de Laporteña peru: <https://xn--laporteaperu-ghb.com/blog/beneficios-laborales-en-peru-segun-el-regimen/>

Huamán, W. (2019). Análisis de las remuneraciones de los trabajadores en la Empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba – Cusco, periodo del 2018 [Tesis Pregrado, Universidad Andina del Cusco]. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Andina del Cusco. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12557/2941>

Huillca, O., & Quispe, A. (2022). *Gestión de inventarios en la empresa comercial La Selva E.I.R.L., de Puerto Maldonado - Madre de Dios, periodo 2019*. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios, Puerto Maldonado. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14070/851>

Huillcapuma, C. (2021). *Gestion de planillas y su incidencia en el proceso de la elaboracion de remuneraciones del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020* [Tesis pregrado, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios]. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14070/758>

Instituto de Ciencia HEGEL. (14 de Enero de 2021). *Derecho Laboral: La Jornada laboral en Perú conceptos y explicaciones*. Obtenido de HEGEL: <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-jornada-laboral-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>

- Instituto De Ciencias HEGEL. (14 de Enero de 2021). *Derecho laboral: los beneficios laborales en Perú, conceptos y explicaciones*. Obtenido de Hegel: <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-jornada-laboral-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>
- La Torella, M. (2014). Beneficios Laborales: Una herramienta de gestion estrategica en puestos medios y altos [Tesis posgrado, Universidad de Buenos Aires]. (*Tesis de Posgrado*). Universidad de Buenos Aires. Obtenido de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf
- Mariscal, J. (25 de Abril de 2022). *Horas extras: ¿Cómo se deben pagar en el Perú?* Obtenido de Sesamehr: <https://www.sesamehr.pe/blog/horas-extras-como-se-deben-pagar-en-el-peru/>
- Ministerio de Economia y Finanzas. (12 de Abril de 2006). *Norma Internacional de Contabilidad N° 19*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/NIC19_04.pdf
- Ministerio de Economia y Finanzas. (2023). *CAPITULO II- LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL(ONP)*. Obtenido de Ministerio de Economia y Finanzas: https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100143&view=article&catid=297&id=2134&lang=es-ES
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (26 de Diciembre de 2014). *ASIGNACIÓN FAMILIAR*. Obtenido de Gob.pe: https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/4_Diptico_Asignacion_Familiar.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (26 de Diciembre de 2014). *HORAS EXTRAS (Régimen Laboral Privado)*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/13_Diptico_HorasExtras.pdf
- Montaño Molina, A. P. (2016). Contribucion de la remuneracion al trabajo en la evolucion de la productividad laboral de Mexico, 1995-2009 [Tesis posgrado, Universidad de Sonora]. (*Tesis de Posgrado*). Universidad de Sonora. Obtenido de <https://integracioneconomica.unison.mx/wp-content/uploads/2019/01/Montano-Molina-Ana-Patricia.-Contribucion-de-la-remuneracion-al-trabajo-en-la-evolucion-de-la-productividad-laboral-de-Mexico-1995-2009.pdf>
- Narvaez, M. (13 de Julio de 2022). *Investigación básica: Qué es, ventajas y ejemplos*. Obtenido de Questionpro: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-basica/>
- Nogales, L. (08 de Diciembre de 2022). *¿Qué hay que saber sobre el salario? Aspectos básicos*. Obtenido de payfit: <https://payfit.com/es/contenido->

practico/salario/#:~:text=Aspectos%20b%C3%A1sicos.&text=El%20salario%20es%20la%20remuneraci%C3%B3n,obligado%20a%20abonarlo%20al%20trabajador.

Oficina de Normalización Previsional Virtual. (s.f.). *Pensiones en Perú y ONP*. Obtenido de onp.gob.pe:

https://www.onp.gob.pe/pensiones_peru_onp/que_hace_onp

Ofisis. (s.f.). *¿Cómo elaborar una planilla de remuneraciones?* Obtenido de Ofisis:

<https://ofisis.com.pe/blog/como-elaborar-una-planilla-de-remuneraciones/#:~:text=La%20planilla%20de%20remuneraciones%20es, caso%20y%20otros%20 aportes%20correspondientes>.

Paz, J. (01 de 07 de 2021). Brecha salarial entre segmentos del mercado laboral en Argentina. *Revista Uniandes - Desarrollo Sociedad*, 239-271. doi:<https://doi.org/10.13043/DYS.88.7>

Perucontable. (28 de Diciembre de 2023). Planilla de Remuneraciones. *Perucontable*. Obtenido de

<http://www.perucontable.com/contabilidad/planilla-de-remuneraciones/>

Perupetro. (2014). *DECRETO SUPREMO Nº 122-94-EF*. Obtenido de Perupetro:

https://www.perupetro.com.pe/wps/wcm/connect/corporativo/0ee8bef4-5ed7-4c2b-8caa-74395cbcc818/4_Decreto_Supremo_122_94_EF.pdf?MOD=AJPERES

Pinedo, L. (2021). Planilla de remuneraciones y Las Obligaciones Laborales en la Empresa Forestal RIOMAR S.A.C de la region Ucayali año 2019. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Alas Peruanas. Obtenido de

<https://hdl.handle.net/20.500.12990/11994>

Pluxee. (25 de Abril de 2023). *¿Qué son los beneficios laborales?* Obtenido de sodexo:

<https://www.sodexo.com.ve/que-son-los-beneficios-laborales/>

Ríos, M. (26 de Septiembre de 2023). *Horas extras: ¿cómo se calcula el pago y quiénes quedan excluidos?*

Obtenido de Gestion: <http://gestion.pe/mix/vida-laboral/pago-de-horas-extras-en-peru-como-se-calcula-el-monto-y-que-tipo-de-trabajadores-quedan-excluidos-horario-laboral-jornada-laboral-noticia/?ref=gesr>

Rus, E. (1 de Enero de 2021). Investigación descriptiva. Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20descriptiva%20analiza%20las,medidas%20de%20posici%C3%B3n%20o%20dispersi%C3%B3n>.

SimpliRoute. (1 de Marzo de 2022). *Almacén: Qué es y Cuáles Son sus Funciones*. Obtenido de simpliroute.com.

Superintendencia de Banca, Seguros y AFP. (s.f.). *Aprende sobre pensiones*. Obtenido de [sbs.gob.pe: https://www.sbs.gob.pe/usuarios/informacion-de-pensiones/afiliacion-y-aportes/aportes](https://www.sbs.gob.pe/usuarios/informacion-de-pensiones/afiliacion-y-aportes/aportes)

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. (s.f.). *Conceptos afectos a EsSalud*. Obtenido de Sunat: <https://orientacion.sunat.gob.pe/3276-01-concepto-essalud#:~:text=ESSALUD%20es%20el%20Seguro%20Social,r%C3%A9gimen%20contributivo%20de%20la%20Seguridad>

Vela Rengifo, T. G. (2023). *Gestión de planillas electrónicas y el cumplimiento de las obligaciones tributarias laborales en la Unidad de gestión educativa local Contamana, 2023. (Tesis de Pregrado)*. Universidad Nacional Amazónica Peruana. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12737/9922>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Según (Díaz, 2022) “Es un instrumento de registro donde se especifican todos los factores relacionados con los sueldos y salarios del personal. En este caso sueldo básico, beneficios, horas extras, jornadas y deducciones”. Es un registro auxiliar obligatorio para todas las empresas que tienen trabajadores en relación de dependencia, donde anotan las remuneraciones de todos los trabajadores. Los trabajadores que ingresan a trabajar deberán de ser registrados dentro de 72 horas (Perucontable, 2023). En Perú, es un requisito obligatorio para todas las empresas con trabajadores dependientes mantener una	La planilla de remuneración es un documento fundamental en la gestión de recursos humanos de una empresa que registra y detalla todos los aspectos relacionados con los beneficios, descuentos y aportes a los trabajadores. Este registro incluye información como el sueldo básico,	Beneficios del Trabajador	• RMV • Asignación familiar • Horas extras • Beneficios laborales	1. ¿La empresa paga a todos sus trabajadores la Remuneración Mínima Vital (RMV)? 2. ¿Los trabajadores reciben asignación familiar según la normativa vigente? 3. ¿La empresa paga correctamente las horas extras trabajadas por los empleados? 4. ¿Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados) se cumplen según la ley?
		Descuentos de Planilla	• AFP • ONP	5. ¿La empresa realiza los descuentos correspondientes a AFP de manera correcta? 6. ¿Los descuentos por ONP se aplican conforme a la normativa laboral? 7. ¿Las inasistencias se registran y descuentan de acuerdo con las políticas establecidas?
		Aportes Del Empleador	• Pago de tiempo de servicio • Essalud	8. ¿La empresa realiza el pago por tiempo de servicio (CTS) correctamente? 9. ¿Los aportes a Essalud se hacen de acuerdo con lo estipulado en los contratos?

planilla de remuneraciones. Una vez que un empleado se incorpora, el empleador debe registrar sus remuneraciones en un plazo de 72 horas. Este proceso es esencial, ya que documenta la situación de cada trabajador, permitiendo al empleador calcular las remuneraciones de acuerdo con el desempeño laboral y las deducciones fiscales requeridas por el Estado. La planilla debe ser autorizada por el Ministerio del Trabajo del Perú (MTPE) para garantizar el cumplimiento de las regulaciones laborales (Barboza, 2021).	los beneficios, las horas extras, las jornadas laborales y las deducciones. El enfoque será mixto con instrumentos cuantitativos y cualitativos			
---	--	--	--	--

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANÁLISIS INTEGRAL DE LA PLANILLA DE REMUNERACIÓN EN LAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE COMBUSTIBLE EN EL DISTRITO DE TAMBOPATA, PERIODO 2022.				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES / INDICADORES	METODOLOGIA
<u>PROBLEMA GENERAL</u> ¿Cómo se lleva a cabo la planilla de remuneración en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022? <u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u> 1.- ¿Qué beneficios laborales se ofrecen a los trabajadores en la planilla de remuneración en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022? 2.- ¿En qué medida reducen los descuentos y aportes en la planilla de los trabajadores de las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022? 3.- ¿Cómo se debe calcular y registrar los beneficios, descuentos y aportes según el contrato privado de los trabajadores en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022?	<u>OBJETIVO GENERAL</u> Evaluar la planilla de remuneración de las obligaciones laborales en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022. <u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u> 1.- Describir qué beneficios laborales se ofrecen a los trabajadores en la planilla de remuneración de las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022 2.- Analizar la aplicación de descuentos y aportes en la planilla de los trabajadores y su cumplimiento con la normativa laboral en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022. 3.- Proponer un modelo de cálculo y registro transparente y conforme a la normativa para los beneficios, descuentos y aportes de los trabajadores en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata, Periodo 2022.	<u>HIPOTESIS GENERAL</u> La utilización de una doble planilla de remuneraciones no cumple con las obligaciones laborales estipuladas por la ley, y se basa en la Remuneración Mínima Vital para minimizar costos. <u>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</u> 1.- Los beneficios laborales ofrecidos no cumplen con lo estipulado por la ley y se calculan solo en función de la Remuneración Mínima Vital. 2.- Las Empresas comercializadoras de Combustible aplican descuentos y aportes en la planilla que no cumplen con la normativa laboral vigente. 3.- El cálculo y registro de beneficios, descuentos y aportes no se realiza de manera transparente ni conforme a los contratos privados de los trabajadores.	<u>VARIABLE</u> PLANILLA DE REMUNERACION D1: Beneficios Laborales RMV Asignación familiar Horas extras Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados) D2: Descuento de planilla AFP ONP Inasistencias D3: Aportes del trabajador Pago de tiempo de servicio Essalud	ENFOQUE: Mixto DISEÑO: No-Experimental NIVEL: Descriptivo TIPO: Básico MÉTODOS: Deductivo TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MUESTREO: No probabilístico DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Cuestionario POBLACIÓN Y MUESTRA 15 trabajadores de las empresas. Uno por cada empresa.



ANEXO 3: INSTRUMENTO – ENCUESTA

CUESTIONARIO DE RECOLECCION DE INFORMACION



Título de la Investigación: ANÁLISIS INTEGRAL DE LA PLANILLA DE REMUNERACIÓN EN LAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE COMBUSTIBLE EN EL DISTRITO DE TAMBOPATA, PERIODO 2022.

Instrucciones:

Estimado/a participante. El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la gestión de la planilla de remuneración y el cumplimiento de las obligaciones laborales en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el Distrito de Tambopata durante el periodo 2022. Su participación es fundamental para obtener una visión integral y precisa de la situación actual. Agradecemos su tiempo y colaboración.

Por favor, responda a las siguientes preguntas de manera sincera y objetiva. Las respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad y se utilizarán exclusivamente con fines de investigación.

Información General

Nombre de la Empresa: _____

Cargo del Representante: _____

Años de Servicio en la Empresa: _____

Pregunta	Respuesta
D1: Beneficios Laborales	
1. ¿La empresa paga a todos sus trabajadores la Remuneración Mínima Vital (RMV)?	Sí / No
2. ¿Los trabajadores reciben asignación familiar según la normativa vigente?	Sí / No
3. ¿La empresa paga correctamente las horas extras trabajadas por los empleados?	Sí / No
4. ¿Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados) se cumplen según la ley?	Sí / No
D2: Descuentos de Planilla	
5. ¿La empresa realiza los descuentos correspondientes a AFP de manera correcta?	Sí / No
6. ¿Los descuentos por ONP se aplican conforme a la normativa laboral?	Sí / No
7. ¿Las inasistencias se registran y descuentan de acuerdo con las políticas establecidas?	Sí / No
D3: Aportes del Trabajador	
8. ¿La empresa realiza el pago por tiempo de servicio (CTS) correctamente?	Sí / No
9. ¿Los aportes a Essalud se hacen de acuerdo con lo estipulado en los contratos?	Sí / No
General	

10. ¿La empresa gestiona una única planilla de remuneración que cumple con todas las obligaciones laborales?	Sí / No
11. ¿La empresa utiliza una doble planilla de remuneraciones?	Sí / No
12. ¿La gestión de la planilla de remuneración se basa en la Remuneración Mínima Vital para minimizar costos?	Sí / No
13. ¿Considera que los beneficios laborales ofrecidos por la empresa son suficientes y cumplen con la ley?	Sí / No
14. ¿Considera que los descuentos aplicados en la planilla son justos y cumplen con la normativa vigente?	Sí / No
15. ¿Cree que el cálculo y registro de beneficios, descuentos y aportes se realiza de manera transparente?	Sí / No

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO 4: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE ESTUDIO



CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
 "Año de la paz, la unidad y el desarrollo"



REGISTROS HÁBILES DE GRIFOS Y ESTACIONES DE SERVICIOS **(Actualizado al 23 DE MAYO DE 2023)**

N.°	RUC	RAZON SOCIAL	DIRECCION OPERATIVA
1	20542838494	SERVICENTRO J. AMERICANO S.A.C.	CARRETERA INTEROCEANICA PUERTO MALDONADO-CUSCO KM. 06 (MARGEN IZQUIERDA)
2	20542821176	GRIFO REY DAVID E.I.R.L	CAR. TRES ISLAS KM. 14 C.C. TUPAC AMARU
3	10250104087	CIRILA VARGAS CARDENAS	AV. DOS DE MAYO ESQUINA CON JR. MANU
4	20542806291	GRIFO VIRGEN PURIFICADA S.R.L.	AV. MADRE DE DIOS N.º 695 CRUCE CON AV. FITZCARRALD
5	20527599602	W-LEO REPRESENTACIONES S.R.L.	AV. FITZCARRALD N.º 902, ESQ. CON JR ANCASH
6	20490539914	SERVICENTRO TODA UNA VIDA S.R.L.	CARRETERA PUERTO MALDONADO - CUSCO KM. 7+500
7	20230767131	PROVEEDORA DEL SUR E.I.R.L.	ESQUINA DE LA AV. AEROPUERTO CON LA AV. UNIVERSITARIA - OVALO LA JOYA
8	20490062689	SERVICENTRO MARCO AURELIO EIRL	LOTE 4 MANZANA D PUERTO PASTORA
9	20491148773	SERVICENTRO MARCO Y MIGUEL E.I.R.L.	SECTOR SAN BERNARDO (CARRETERA PUERTO MALDONADO - CUSCO KM. 29+00)
10	10048137569	CESAR AUGUSTO VILCA QUISPE	SUB LOTE FRACCION B-3 SECTOR LA PASTORA
11	20491034174	GRIFO LA JOYA S.R.L.	AV. LA JOYA S/N. KM. 1.5-SECTOR LA JOYA
12	20450717747	SERVICENTRO TRES DE MAYO E.I.R.L.	ANDRES AVELINO CACERES KM. 4.2 LA PASTORA
13	20601042453	CORPORACION SURCO S.A.C.	ESQUINA AV. ANDRES AVELINO CACERES Y JR. LOS ALPES
14	20563908476	INVERSIONES GASOIL E.I.R.L.	LOTE 10 MZ. 1423 CALLE REVERENDA MADRE ASCENCION NICOL
15	10048042096	SUCESION SURCO ORUE PABLO FRANCISCO	AV. ERNESTO RIVERO N° 442
16	20230767131	PROVEEDORA DEL SUR E.I.R.L.	CARRETERA PUERTO MALDONADO - LABERINTO KM. 5 (SECTOR LA PASTORA)
17	20230767131	PROVEEDORA DEL SUR E.I.R.L.	AV. MADRE DE DIOS CUADRA 8 ESQUINA JR. JUNIN



CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
"Año de la paz, la unidad y el desarrollo"



18	20490645277	SERVICENTRO JESUS MARIA EIRL	FUNDO SAN FRANCISCO PARCELA N° 3, PROYECTO DE ADJUDICACION LA PASTORA KM. 6.5, CARRETERA PUERTO MALDONADO-QUINCEMIL
19	20491234424	ESTACION DE SERVICIOS ROSYND S.A.C.	AV. ANDRES AVELINO CACERES KM. 4.5
20	20490745816	GRIFO INTEROCEANICA S.R.L.	CARRETERA PUERTO MALDONADO - QUINCEMIL KM. 5.70
21	10239944979	CARMEN LUISA RIVERA TRISTAN	ESQUINA AV. CIRCUNVALACION Y JR. BAQUIJANO Y CARRILLO
22	20490895460	EXPLORACIONES PUERTO LEGUIA-INAMBARI S.R.L.	FRACCIÓN DEL LOTE N° 17 DEL SECTOR EL CASTAÑAL, CARRETERA INTEROCEÁNICA TRAMO SANTA ROSA-PUERTO MALDONADO KM. 12+40 MARGEN IZQUIERDA DE LA CARRETERA P
23	10250104087	CIRILA VARGAS CARDENAS	ZONA RURAL DE LA CARRETERA PUERTO MALDONADO – CUSCO EN LA COMUNIDAD SAN BERNARDO
24	20491019370	SUPER SERVICENTRO SEÑOR DE CCOYLLORITTI S.R.L.	JR. JUNÍN N° 1860 Y LA CALLE RAMÓN CASTILLO Y LA CALLE IGNACIO MERINO S/N.
25	20542838818	SERVICENTRO SAN MIGUEL ARCANGEL E.I.R.L.	AV. CIRCUNVALACION MZ.- 10 LOTE N° 01 AH. AQUILINO SAN JARA
26	20563884941	CORPORACION MATAMOROS S.A.C	CARRETERA TRANSOCEANICA PUERTO MALDONADO – CUSCO KM. 04
27	20450637476	CORPORACION GRIFERA S.A.C.	AV. MADRE DE DIOS N° 181
28	20563908476	INVERSIONES GASOIL E.I.R.L.	AV. CIRCUNVALACION S/N LOTE 16 MANZANA 10 A.H. MONTEERRICO
29	20450698939	SERVICENTRO CARIBE S.A.C	ANDRES AVELINO CACERES N.º 422
30	20491019299	GRIFO TAMBOPATA S.R.L.	JR. GONZALES PRADA N.º 1485
31	10238930265	WILBER TRIFON SALAS VERA	AV. ANDRES A. CACERES ESQUINA CON JR. JUANA BLANCO MZ. A LOTE 163 B
32	20610093605	CCORIMANYA VILCA S.R.L.	CARRETERA PUERTO MALDONADO - QUINCEMIL KM. 6 SECTOR LA PASTORA
33	20542804671	EESS DON MARIANITO S.A.C.	CARRETERA PUERTO MALDONADO - QUINCE MIL KM. 6 (MARGEN IZQUIERDA) FRACCION B DEL PREDIO ALEJANDRINA-SECTOR LA PASTORA

ANEXO 5: SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"Madre de Dios, Capital de la biodiversidad del Perú"
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

Puerto Maldonado, 09 de noviembre del 2023

Carta N°002-2023

Señor: M. Sc. ANDRES QUISPE ACUÑA
Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación
Ciudad: Puerto Maldonado

Es grato dirigirnos a usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de egresados de la carrera profesional de contabilidad y finanzas de la universidad nacional amazónica de madre de dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"Análisis Integral de la Planilla de Remuneración en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el distrito de Tambopata, periodo 2022"

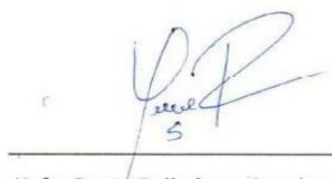
Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de investigación

Agradecemos de antemano su aceptación a la presente.

Atentamente,


Giovanni Vargas Quispe
DNI: 62064992


Yefry Rayto Balladares Sanchez
DNI: 73818719



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"Madre de Dios, Capital de la biodiversidad del Perú"
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

Puerto Maldonado, 09 de noviembre del 2023

Carta N°003-2023

Señor: Mgt. ANA LUISA BARRIGA ZEGARRA
Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación
Ciudad: Puerto Maldonado

Es grato dirigirnos a usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de egresados de la carrera profesional de contabilidad y finanzas de la universidad nacional amazónica de madre de dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"Análisis Integral de la Planilla de Remuneración en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el distrito de Tambopata, periodo 2022"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de investigación

Agradecemos de antemano su aceptación a la presente.

Atentamente,


Giovanni Vargas Quispe
DNI: 62064992


Yefry Rayto Balladares Sanchez
DNI: 73818719



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"Madre de Dios, Capital de la biodiversidad del Perú"
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

Puerto Maldonado, 09 de noviembre del 2023

Carta N°004-2023

Señor: Dra. MARLENY QUISPE LAYME
Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación
Ciudad: Puerto Maldonado

Es grato dirigirnos a usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de egresados de la carrera profesional de contabilidad y finanzas de la universidad nacional amazónica de madre de dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"Análisis Integral de la Planilla de Remuneración en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el distrito de Tambopata, periodo 2022"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de investigación

Agradecemos de antemano su aceptación a la presente.

Atentamente,


Giovanni Vargas Quispe
DNI: 62064992


Yefry Rayto Balladares Sanchez
DNI: 73818719

ANEXO 6: FICHA DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ANEXO 6: Ficha de Validación

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación

"Análisis Integral de la Planilla de Remuneraciones en las Empresas Comercializadoras de Combustible en el distrito de Tambopata, periodo 2022"

Nombre del instrumento : Cuestionario Autodiligenciado De Preguntas

Investigadores : Bach. Vargas Quispe, Giovanni
Bach: Balladares Sanchez, Yefry Rayto

INDICADORES DE EVOLUCIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta observado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			X		
5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en caridad y profundidad.			X		
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.			X		
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.			X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los temas indicadores, dimensiones y variables.			X		
9. METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			X		
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.			X		
11. PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para concluir una teoría.			X		
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

a) Valoración Cuantitativa: Bueno

b) Valoración Cualitativa: Bueno

c) Conclusión: El instrumento de investigación obtuvo una calificación sólida, siendo evaluado como "Bueno" tanto en la parte cuantitativa como cualitativa

Deficiencia: menor o igual 20%

Regular: 21% a 40%

Buena: 41% a 60%

Muy buena: 61% a 80%

Excelente: 81% a 100%

Lugar y Fecha: 12 de noviembre 2023

M.Sc. ANDRES QUISPE ACUÑA
CONTADOR PÚBLICO
CCAQP. N° 3210

Firma: _____

Nombre: MGT. CPC ANDRES QUISPE ACUÑA

DNI N°: 29512220



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVOLUCIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta observado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			✓		
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			✓		
5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en caridad y profundidad.					✓
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					✓
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.			✓		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los temas indicadores, dimensiones y variables.				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			✓		
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				✓	
11. PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para concluir una teoría.			✓		
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA					✓	

a) Valoración Cuantitativa:

b) Valoración Cualitativa:

c) Conclusión:

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%

Lugar y Fecha: Puerto Maldonado, 16/11/2023

Firma: _____

Nombre: Ana Luisa Barriga Zegarra

DNI N°: 04823527



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVOLUCIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.			60%		
2. OBJETIVIDAD	Esta observado en conductas observables.			60%		
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			60%		
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			60%		
5. SUFICIENCIA	Los items son adecuados en cantidad y profundidad.			60%		
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.			60%		
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.			60%		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los temas indicadores, dimensiones y variables.			60%		
9. METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			60%		
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.			60%		
11. PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para concluir una teoría.			60%		
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA				60%		

a) Valoración Cuantitativa:

b) Valoración Cualitativa:

c) Conclusión:

Lugar y Fecha:

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%

Firma:

Nombre: Martín Víctor Layme
DNI N°: 44976166

“MADRE DE DIOS, CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ”
”Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Puerto Maldonado, 30 de noviembre del 2023.

Señor(a):

Dr. Jorge Luis Castillo Hurtado

Decano de la facultad de Ecoturismo

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Asunto: Carta de Aceptación de Asesoramiento

Yo, Nancy Ramos Maquera, Contador Público Colegiado.

Por medio de la presente, me permito informarle que los bachilleres Bach. VARGAS QUISPE, Giovanni; Bach. BALLADARES SANCHEZ, Yefry Rayto, de vuestra Facultad, de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas, a solicitud de los ejecutores acepto como asesora del proyecto de investigación denominado **“Análisis Integral de la Planilla de Remuneraciones en la Empresa Ccoa Aguilar Fabián del Distrito de Huetpetuhe- Manu, Periodo 2022”** El cual me comprometo a orientar y supervisar progresivamente la elaboración del proyecto de investigación en los aspectos de originalidad del tema y dar conformidad de la culminación del proyecto de investigación.

Sin otro particular, me despido.

Atentamente,



MGT. NANCY RAMOS MAQUERA
Docente de Contabilidad