



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE
SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN

**“DESARROLLO DE UN APLICATIVO MÓVIL PARA INFORMAR
LOS BENEFICIOS SOCIALES Y REMUNERACIONES DE LOS
COLABORADORES DE LA LAVANDERÍA DELFUS S.A.C, 2021”**

Tesis para optar el título profesional de:
INGENIERO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Presentado por:

Erwin Kenyu Barrientos Antay (0000-0002-0609-6846)
Jennie Yoselin Barrientos Antay (0000-0001-6754-5812)

Asesor:

Luis Alberto Torres Cabanillas (0000-0003-2808-7753)

Lima – Perú

2021

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 3 de junio de 2022

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	LUIS ENRIQUE ACOSTA MEDINA
Miembro 1	LUIS RICARDO CARPIO CENTELLAS
Miembro 2	JOSÉ ALBERTO RODRÍGUEZ PARRA FERIA

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

"Desarrollo de un aplicativo móvil para informar los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C, 2021"

Presentado por el(la) bachilleres.

- **Erwin Kenyu Barrientos Antay**
- **Jennie Yoselin Barrientos Antay**

Para optar al título profesional de

INGENIERO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN

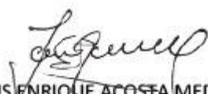
Asesorado(a) por:

TORRES CABANILLAS LUIS ALBERTO

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Ingeniería de Sistemas de Información y Gestión** en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) por mayoría simple () calificar a:

Tesistas:	Erwin Kenyu Barrientos Antay y Jennie Yoselin Barrientos Antay		
Nota (en letras):	Dieciseis		
Aprobado ()	Aprobado - Muy buena (16)	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



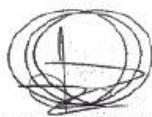
LUIS ENRIQUE ACOSTA MEDINA
Presidente(a) del Jurado



TORRES CABANILLAS LUIS ALBERTO
Asesor(a)



JOSÉ ALBERTO RODRÍGUEZ PARRA FERIA
Miembro 1



LUIS RICARDO CARPIO CENTELLAS
Miembro 2

Índice general

INDICE DE FIGURAS	4
INDICE DE TABLAS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
MATERIALES Y MÉTODOS	21
PROCEDIMIENTO	24
RESULTADOS	27
a. Análisis estadístico de la muestra	27
b. Análisis estadístico descriptivo de las variables	27
c. Prueba de normalidad	28
d. Prueba T de hipótesis general – para muestra relacionada	29
DISCUSIÓN	34
CONCLUSIONES	36
APORTES	37
BIBLIOGRAFÍA	38
ANEXOS	42
Anexo 1: Consentimiento informado.....	42
Anexo 2: Carga Masiva entorno Web	43
Anexo 3: Plantilla RR. HH en formato Excel	43
Anexo 4: Plantilla Marcaciones en formato Excel.....	44
Anexo 5: Aplicativo Móvil.....	45
Anexo 6: Juicio de Expertos.....	54

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1.	Diagrama de red.....	24
FIGURA 2.	Acceso aplicativo	25
FIGURA 3.	Menú aplicativo.....	26

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel y Rango (Baremo)	22
Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad del Instrumento (Beneficios Sociales y Remuneraciones – PRE TEST)	23
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad del Instrumento (Beneficios Sociales y Remuneraciones – POST TEST)	23
Tabla 4: Análisis Estadístico Descriptivo de las variables Beneficios sociales y Remuneraciones	27
Tabla 5: Prueba de normalidad	28
Tabla 6: Estadísticas de Prueba de muestras emparejadas (Beneficios sociales (pretest) – Beneficios sociales (posttest)	29
Tabla 7: Estadísticas de Prueba de muestras emparejadas (Seguimiento de Beneficios sociales (pretest) – Seguimiento de Beneficios sociales (posttest)	31
Tabla 8: Estadísticas de Prueba de muestras emparejadas (Seguimiento de Remuneraciones (pretest) – Seguimiento de Remuneraciones (posttest)	32

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la manera de como el aplicativo móvil informará sobre los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores que trabajan en la lavandería DELFUS S.A.C. Esta investigación se llegó a realizar con un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, con diseño preexperimental y de corte longitudinal. La muestra se realizó a los 28 colaboradores que pertenecen al área operativa la empresa.

Los instrumentos obtuvieron un alfa de Cronbach, para el Pre Test 0.936 y para el Post Test 0.894. Se obtuvo como significancia con un sig = 0.000, lo cual es menor al porcentaje de margen de error de 0.05. Dado que sig es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y acepta hipótesis alterna.

Palabras claves: beneficios sociales, remuneraciones.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine how the mobile application will inform about the social benefits and remuneration of the collaborators who work in the DELFUS S.A.C. This research was carried out with a quantitative approach, applied type, with a pre-experimental and longitudinal design. The sample was made to the 28 collaborators who belong to the operational area of the company.

The instruments obtained a Cronbach's alpha, for the Pre Test 0.936 and for the Post Test 0.894. Significance was obtained with a sig = 0.000, which is less than the percentage margin of error of 0.05. Since sig is less than 0.05, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted.

Keywords: social benefits, remuneration.

INTRODUCCIÓN

Está claro que en la actualidad los trabajadores son pieza fundamental en las empresas, por ello se brindan retribuciones no dinerarias, muy aparte de la remuneración que cobran, como parte de pago de las responsabilidades que realizan para maximizar su salario, mejorar cada estilo de vida que tienen y cubrir en la mayoría de casos algunas necesidades que podrían tener los trabajadores. Ello está dentro de los beneficios legales definidos por las leyes laborales que son: vacaciones remuneradas, pensiones, seguros de accidente de trabajo, licencia por maternidad o paternidad, pago de horas extras, recargo por realización de tareas en horario nocturno, etc.

Adicionalmente, el trabajador puede recibir beneficios voluntarios, pero esto dependerá de la empresa. Estos beneficios no forman parte de lo estipulado por la ley, estos pueden ser: clases de inglés, bonificaciones extras, horario flexible para su ingreso y salida, tickets restaurante, parkings destinados para los empleados, servicio de cafetería o restaurante en el lugar de trabajo, comida incluida, ayuda para la educación de sus hijos, etc.

La Organización Internacional del Trabajo (2020) por medio del informe realizado sobre los salarios del 2020-2021 a nivel mundial indican que el salario mínimo varía mucho de acuerdo al país y a la región. Según Albuquerque (1992) la definición para salario encaja con la idea de brindar la retribución a una persona a cambio de un servicio que ha realizado.

En Europa, el porcentaje de personas con trabajo llega al 69 por ciento quienes afirman recibir menos del salario mínimo si es que no tienen la suerte de obtener

el mínimo establecido por la ley. El porcentaje mencionado va dentro de la categoría de personas con hogares de bajos recursos, y tienden a tener más probabilidades de estar a cargo de una familia con hijos a cargo.

El 52 por ciento de asalariados en África, quienes reciben como pago una cantidad inferior a lo que se refiere el salario mínimo en la región se encuentran en la parte de la mitad inferior en relación a la distribución de ingresos. Mientras que en los países donde el desarrollo es próspero, los trabajadores con bajos ingresos monetarios son independientes, tal acción genera un aumento de los ingresos.

En el contexto nacional, Toyama Miyagusuku (2001) define que los colaboradores reciben un salario de acuerdo a las actividades laborales que realizan.

La suscripción de convenios con entidades del estado, mencionadas en las normas legales, con SUNAT, ESSALUD y ONP permiten mediante el contrato de trabajo de las empresas formales dar el permiso a las entidades, previamente mencionadas, de encargarse de realizar la recaudación y la fiscalización de los aportes que deben realizar los empleadores por cada trabajador.

Las aportaciones que se realizan surgen por efecto de la relación que se establece a nivel laboral entre el empleador y la empresa. Se conoce el aporte que va en relación a la Renta de quinta Categoría definido por Decreto Supremo 054-99-EF donde brinda los conceptos que deben ser proporcionados por parte de los trabajadores.

Por otro lado, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en los artículos 6 y 7, aprobadas por Decreto Supremo 003-97-TR, regulan las aportaciones restantes como lo son el Seguro Social en Salud que es administrado por ESSALUD, además de los Equipos de Protección Personal (EPP), el Sistema Nacional de

Pensiones administrada por la ONP, junto con ellos al Impuesto Extraordinario de Solidaridad (IES) administrada por SUNAT, al Sistema de Pensiones Privado (SPP) administrada por la AFP y al Seguro Complementario de trabajo de Riesgo (SCTR) administrado por ESSALUD.

La investigación fue aplicada a la empresa Delfus S.A.C que se especializa en brindar servicio en el rubro industrial textil donde se enfoca en los diferentes procesos de lavado y teñido de prendas de vestir para empresas de emporios comerciales. Construida en los años noventa, 30 de octubre de 1991, empresa familiar que inició labores con dos personas y se creó a raíz de una necesidad de no contar con proveedores cercanos para el proceso de teñido de telas, debido a que en esa época no había muchas lavanderías industriales que pudieran cumplir con esa demanda. Al existir esa necesidad de negocio surgió la idea de que la misma empresa sea quien realice el proceso, por ende, se inició con la investigación para cubrir con la solicitud que se tenía y posteriormente buscar los proveedores y las máquinas adecuadas. Conforme pasó el tiempo, las ventas fueron incrementando y se requería más personal para cubrirlo. Se crearon 6 áreas fundamentales: Administración, Ventas, Recursos Humanos, Laboratorio, Logística y Producción y hoy en día cuentan con más de 50 colaboradores distribuidos en cada una de estas.

Actualmente, cuentan con un Software de control de asistencia con lector biométrico de huella digital y para la administración del personal y generación boletas han adquirido un sistema de escritorio que llega a consumir la información de las marcaciones por medio de cargas masivas en Excel. Se aprecia dudas por parte de algunos colaboradores al momento que reciben sus pagos, pero no es

causado por un mal cálculo realizado por parte del área de RR. HH, ni por la demora en los mismos. Estas dudas son causadas por el desconocimiento que presentan los trabajadores sobre los cálculos de las aportaciones que se realizan de manera automática, lo cual reduce el saldo neto que al final reciben, generando estos malestares.

De mantenerse la situación constante, podría generar una sensación de incomodidad hacia los pagos recibidos, creyendo que no es justo lo que reciben, generando que soliciten aumentos en sus pagos u opten por ir a otra empresa a trabajar.

Por lo tanto, a través del trabajo que se ha realizado con carácter de investigación, se está proponiendo desarrollar un aplicativo para que, mediante su uso, los colaboradores de la empresa Delfus, puedan ver el avance de su salario diario, horas extras, sus marcaciones de ingreso y salida, los aportes que se realiza y los beneficios que finalmente recibe para que puedan hacerle seguimiento constante. Todo esto es como un previo a la generación de la boleta de pago.

Con lo ya anteriormente expuesto, la pregunta que se considera como principal que guía esta investigación es: ¿De qué manera el desarrollo de un aplicativo móvil informará sobre los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C, 2021?

Hay investigaciones referidas a la variable dependiente que sustentan como las remuneraciones llegan a complementarse con los beneficios sociales.

Torres Rivera (2019) en su investigación para lograr el grado de postgrado en la universidad tecnológica de Machala, Machala, Ecuador. Tuvo como objetivo desarrollar un correcto procedimiento contable, aplicando la normativa vigente

del país de Ecuador, para la realización de los beneficios sociales a recibir y las remuneraciones por pagar. Desarrollando un estudio de tipo cualitativa, diseño descriptivo porque se enfoca en el estudio de artículos científicos, revistas, tesis y la normativa ecuatoriana vigente que facilitará el análisis de la información con población de colaboradores en la empresa DUOLINGO Cía.

Las conclusiones de esta investigación indican que es fundamental que la persona encargada tenga el conocimiento de elaborar el rol de pago, beneficios sociales, provisiones, así como deducciones que debe se le aplica a cada colaborador por ley, por tal razón se definió cada uno de los procedimientos y su correcto registro contable.

Lara Álvarez (2021) en su estudio para obtener el grado de Master, se enfocó en conocer los principales conceptos y teorías de la administración del desempeño, principales prácticas en el mercado y la remuneración variable. En esta investigación se utilizó el método analítico para la selección y estudio de la información, cabe mencionar que el método fue cuantitativo.

Para la recolección de datos se generaron dos encuestas, se tuvo el apoyo de toda la población de colaboradores de la Pasteurizadora de la sede de Quito. En esta sede se encuentra la mayor cantidad de personas, fue aplicada a 190 personas.

Los resultados de las encuestas fueron analizados para así elaborar la propuesta de remuneración viable y permita mejorar la productividad de los colaboradores en la organización.

Los resultados obtenidos indican la relación que hay entre la motivación y la satisfacción que tiene el personal. Este último relacionado a la productividad y

considerable en la remuneración, ya que no es el único elemento valorado por los colaboradores.

Barragan et al. (2019) en su investigación tuvo como propósito estudiar la influencia que llega a tener los beneficios sociales y el área de gestión humana sobre la calidad de vida laboral.

La metodología empleada fue cualitativa bajo la técnica de análisis de contenido, para el estudio y obtención de información se definieron tres categorías que fueron el área de gestión humana, beneficios laborales y vida laboral.

Se realizaron entrevistas a los colaboradores los cuales fueron escogidos aleatoriamente y jerárquicamente. Se concluyó que las categorías mencionadas llegan a tener impacto en la calidad de vida laboral de los colaboradores y es clave para generar una afectación sobre los niveles de rotación y también en la satisfacción laboral en la empresa.

Actualmente, la normativa que rige las políticas, procedimientos y la situación actual en Colombia debe ser considerada en el área de Gestión Humana. Se determinó que la empresa brinda un plan de beneficios sociales limitado, lo cual impacta directamente hacia el estilo de vida que pueden tener los colaboradores. Tomando de referencia lo mencionado, se procedió a que el área fortalezca los procesos y procedimientos existentes, con el fin de originar satisfacción laboral y reducir la rotación de los colaboradores.

Moreno Naranjo (2019) en su estudio tuvo como finalidad gestionar el rendimiento y control de horarios de ingresos y salidas del talento humano, esto mediante un aplicativo móvil Android, desarrollando un estudio de enfoque cualitativo, diseño experimental utilizando herramientas como las entrevistas.

Esto con el objetivo de obtener información en base de cuestionarios o preguntas dirigidas a los supervisores y gerencia respectivamente. Los resultados y conclusiones dan la certeza que estos procesos anteriormente mencionados son optimizados con el apoyo del aplicativo móvil y que los supervisores confían en la operación por medio de un sistema móvil los cronogramas de trabajo.

Ugaz Pareja (2019) en su investigación tuvo como finalidad el llegar a conocer de qué manera las remuneraciones tienen un efecto hacia los beneficios sociales que corresponde a los colaboradores.

Este estudio dio a conocer que tan importante es poder distinguir la clasificación sobre los conceptos de aquello que es remunerativo y no remunerativo dentro de las leyes laborales y las tributarias, porque éstos influyen para el cálculo de los beneficios de tipo social a recibir. En la mayoría de casos el colaborador llega a generar conflicto con el empleador por no conocerlos bien, llegando en algunas ocasiones con las entidades que tienen la función de fiscalizar este tipo de molestias.

La investigación fue de tipo aplicada, el diseño elegido en esta ocasión es no experimental y de nivel explicativo. Se empleó un instrumento para poder realizar la recolección de datos, en primera instancia dirigida a 30 personas de distintas áreas como contabilidad, finanzas y administración. Antes de ser evaluado por estas personas, fue validado por profesionales con mucha experiencia en el tema, quienes dieron certeza de la confiabilidad en el instrumento.

Finalizado la investigación, se concluye que las remuneraciones si llegan a tener impacto en los beneficios sociales que reciben los colaboradores en las empresas industriales.

Rivera Carhuas & Tenorio Bujaico (2019) mediante la realización de su investigación en la empresa ENVAK S.A.C tuvo el objetivo de demostrar cómo las remuneraciones llegan a complementarse con los beneficios sociales.

Al ver que la finalidad era comprobar la relación entre variables, esto provocó que la investigación sea de tipo correlacional donde las variables a ser evaluadas son remuneración y beneficios sociales aplicando tal investigación a 40 trabajadores de la empresa ya mencionada.

Asimismo, se planteó definir una solución al problema que actualmente la empresa tiene al momento de la contratación de nuevos colaboradores, que los afecta directamente, puesto que no pueden gozar de los beneficios sociales que les corresponden por ley.

El velar para que todas las empresas cumplan con las leyes y normas establecidas, es tarea netamente de Mintra y Sunafil. Con estas inspecciones, se puede evitar abusos de las empresas hacia los colaboradores, lo cual algunos no son otorgados las CTS, gratificaciones, utilidades o inclusive las vacaciones.

Terminada la investigación, se indica que, si existe la relación de una variable con la otra, conclusión obtenida por medio del análisis estadístico de SPSS.

Arapa Aguilar (2019), en su investigación tuvo como finalidad dar a conocer cómo influye un correcto manejo del proceso contable respecto a las remuneraciones y también los beneficios, donde ambos llegan a afectar a los beneficios económicos de los colaboradores, en este caso de la institución educativa particular.

Según el análisis del año anterior al actual, permite conocer la incidencia de remuneraciones y beneficios sociales en la rentabilidad de la empresa para proponer recomendaciones que pueda ayudar a asumir dificultades.

Según la ley del decreto legislativo que fomenta el empleo, y promueve un régimen de igualdad de oportunidades de empleo, tiene relación con la empresa y el trabajador. Ambas partes llegan a un acuerdo para concretar un contrato de trabajo, cada contrato con características diferentes. En Perú la mayoría de las empresas están conformadas por pequeñas y medianas para el caso laboral de los trabajadores, con respecto a los beneficios para los trabajadores son todos los tipos de contraprestaciones que el empleador concede al trabajador a excepción de transacciones con pagos basados en acciones.

En esta investigación se pretende estudiar las incidencias que se generan durante el proceso contable hacia las remuneraciones y los beneficios sociales. La información contable y financiera que deben ser verdaderas y contar con los principios y normas antes de brindar los pagos a los trabajadores.

Con el diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional. El estudio es definido descriptivo, porque se presentan las frecuencias absolutas y relativas de las variables definidas. Finalmente, el estudio es correlacional porque se quiere conocer si existen correlaciones entre el proceso contable de remuneraciones de las Instituciones Educativas y su efecto en los beneficios económicos de los trabajadores.

En este contexto, se establece el problema de investigación a conocer ¿De qué manera el desarrollo de un aplicativo móvil informará sobre los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C, 2021?

La interrogante planteada para la hipótesis fue: El desarrollo del aplicativo móvil informa positivamente sobre los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C. Sobre el contraste, se formuló la siguiente hipótesis científica para alcanzar el objetivo propuesto:

Determinar de qué manera el desarrollo del aplicativo móvil informará sobre los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C, 2021.

Según McWherter & Gowell (2012) cualquier software que corra en un dispositivo móvil, que tenga un sistema operativo, serán llamados aplicaciones móviles. Mientras que en un ordenador de escritorio se trabaja con software en celulares se usan las aplicaciones.

Mobile Marketing Association (2011) concuerda en mencionar que una aplicación móvil ejecuta ciertas tareas solicitadas por el usuario en un móvil como teléfono o tabletas.

De igual forma, Cuello & Vittone (2013) reafirman este concepto en su libro indicando la similitud que hay entre los programas que se ejecutan en los ordenadores de escritorio con las aplicaciones que se instalan en los móviles.

La forma de trabajo con metodologías ágiles se caracteriza por el tema de flexibilidad en la que se puede llevar a cabo primordialmente aplicando la comunicación la cual será el centro y vital importancia para llevar a cabo la agilidad.

Asimismo, Navarro et al. (2013) afirman que la adaptabilidad que ofrece este tipo de metodología frente a los cambios es muy buena, de la mano con las entregas que se deben realizar, la revisión por parte de los usuarios finales y la

retroalimentación que se obtiene dentro del grupo de desarrollo ayudan al avance de los proyectos para las próximas entregas.

Según García et al. (2014) definen a los beneficios sociales como aquellos que no se generan a partir del intercambio entre el trabajo por dinero, sino que son aplicados por el simple hecho de tener una relación laboral con la empresa, son de carácter obligatorio y se encuentran normados por la ley. El pago se puede realizar durante el tiempo que se está trabajando con la empresa y cuando finalmente se desvincula.

Machicado (2013) menciona que los beneficios laborales hacia el trabajador contribuyen al crecimiento económico y satisfacción para el trabajador, ya que mediante estos beneficios sociales se muestra el agradecimiento de la empresa con la persona.

Por otro lado, Bustamante (2015) define a los beneficios sociales a aquellos pagos a favor del trabajador y que no tiene relación directa con la remuneración básica, asimismo, añade que dicho concepto es otorgado por el simple hecho de tener una relación de tipo laboral, la cual percibe por mandato legal de forma obligatoria.

En otras palabras, los beneficios sociales vienen a ser considerados a todos aquellos conceptos que las organizaciones entregan a los trabajadores con la finalidad de ayudarlos a tener un mejor rendimiento en su ambiente laboral y mejorar su calidad de vida.

De acuerdo a Delgado Planás (2003) y Puchol (2007) ambos mencionan que los beneficios sociales ligados a su naturaleza, son de tipo monetarios y no monetarios. En donde, la entrega de dinero es la forma más común para ayudas

de tipo económica que el trabajador necesite como por ejemplo mejoras en indemnizaciones por accidentes de trabajo sufridos, gastos médicos, nacimiento de hijos, estudios de los hijos, formación, etc.

Por otro lado, hay lo que se llama programas de beneficio donde se otorga oportunidades de ocio, facilidades, o protección de determinadas situaciones. Aquí se mencionan los planes de pensiones, descuentos en productos solo por pertenecer a la empresa, días de vacaciones, mejoras para puestos de trabajo, cursos de formación, etc. (González Arias, 2007).

Conforme a lo que describen García, Valderrama, & Paredes (2014), el concepto de remuneración viene a ser el pago que obtiene la persona por el trabajo que ha sido contratado definido en un acuerdo junto con su empleador donde estos servicios son realizados de manera voluntaria y bajo la subordinación de otra.

Chiavenato (2007) define a la remuneración como la recompensa que se recibe por el hecho de completar diferentes tareas por la que fue uno contratado en la organización.

Completando la definición, Dessler (2009) conceptualiza a la remuneración como todas las maneras y formas de retribución para los trabajadores causadas por su empleo.

Toyama Miyagusuky (2014) argumenta que una remuneración básica es el monto mínimo estipulado de acuerdo a ley por medio de un acuerdo de trabajo (contrato), como contraprestación directa e inmediata por las labores efectuadas.

Para la variable dependiente, se ha definido dos dimensiones: seguimiento de beneficios sociales y seguimiento de remuneración. Los indicadores para la primera dimensión son: Gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios,

Vacaciones, Seguro y para la segunda dimensión: Indicadores: Horas extras, Aporte pensionario, Remuneración.

La presente investigación se desarrolla con el propósito de informar el detalle de cada beneficio social y descuentos que se realizan en base a la remuneración de los colaboradores de la lavandería Delfus, la justificación teórica nos ayudará a comprender los conceptos relacionados al tema de estudio, lo cual es fundamental para entender cada tema relacionado a los beneficios sociales y remuneraciones.

Se justifica de forma práctica porque la empresa comunicará la información correspondiente a los beneficios sociales y remuneraciones de cada colaborador, y así cada día lleven un control de lo que genera y recibe por el trabajo elaborado.

Por ello, afirmamos que el estudio contribuirá con la formación práctica para que los colaboradores de la empresa hagan seguimiento a sus avances y así se reduzcan las dudas y consultas al equipo de Recursos humanos.

Se justifica académicamente, porque a partir del desarrollo teórico - práctico y en base al conocimiento junto a la experiencia adquirida, se indica que la investigación tiene como finalidad obtener el título profesional de Ingeniero de Sistemas.

Finalmente, se justifica de forma valorativa porque se aportará una mejora en la comunicación de los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores.

La presente investigación es una situación conocida y podrá llevarse a cabo en otras empresas.

Se presentaron limitaciones en la presente investigación que abarcan los aspectos económicos, conocimiento y tiempo.

Las limitaciones relacionadas a lo económico, fue que el desarrollo del aplicativo necesita mejores recursos, para ello la mejor alternativa para contrarrestarlo será utilizar los recursos de la empresa donde cada bachiller labora; ya que dichos equipos cuentan con mejores componentes internos para el desarrollo de aplicaciones.

Las limitaciones relacionadas al conocimiento es el desarrollo de aplicaciones móviles nativas para Android, será subsanado con el apoyo de personas con amplio dominio del tema, quienes serán nuestros guías para realizar el aplicativo. Por otro lado, el conocimiento que se tiene con respecto a los procesos y cálculos que realiza el área de Recursos Humanos es limitado. Se realizará una investigación a fondo sobre estos temas, así como consultar a expertos que se muevan en este mundo de conceptos de recursos humanos, ya que forma parte de las reglas de negocio a considerar para el desarrollo.

Referente a las limitaciones de tiempo, se dificulta realizar una investigación permanente, por lo que se definió avanzar solo los días libres, días de descanso y adicionar un par de horas en los días laborales para llegar a realizar las búsquedas y acuerdos para la mejora de lo avanzado.

MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque de la investigación fue cuantitativo y aplicada con diseño preexperimental de corte longitudinal. Acorde a Campbell & Stanley (1963) una investigación preexperimental se produce cuando se aplica y compara el tratamiento de tipo experimental a un grupo y se obvia la aplicación del mismo a otro. Adicional a ello, este es un diseño que se mide antes y después al mismo grupo en ambas oportunidades.

La población estuvo conformada por los colaboradores que pertenecen al área operativa (28 personas) que realizaron la encuesta de manera virtual por medio del formulario Google Forms. Previamente se firmaron un documento Consentimiento informado, donde brindan su conformidad en la participación de la encuesta. (Véase Anexo 1)

El aplicativo móvil fue desarrollado en Android Studio, usando el lenguaje Java por defecto para su codificación. El resultado de dicho trabajo es de un aplicativo de tipo nativo que puede ser instalado en dispositivos Android. La base de datos y tablas que se utilizaron se encuentran en Microsoft SQL Server y para la comunicación del dispositivo móvil hacia la base de datos se construyeron servicios RESTful que se alojan en el servidor.

Para el funcionamiento del desarrollo del aplicativo móvil, se necesita la inserción de registros por medio de una carga masiva en formato Excel que serán cargados por un entorno web. (Véase Anexo 2) El sistema actual que posee la empresa en el área de RRHH debe generar dicho Excel (Véase Anexo 3). De igual forma, el sistema de marcaciones debe generar un Excel con las marcaciones registradas (Véase Anexo 4).

Para ambos casos, cada Excel tiene una plantilla y estas cargas se deben realizar mínimo al iniciar y finalizar las labores.

Mediante el aplicativo móvil, se podrá ver la información en forma de pasos para que de esa manera sea entendible por el usuario. Para el ingreso al aplicativo solo debe digitar el número de su documento y estar activo en la empresa. (Véase Anexo 5).

Para la variable Beneficios sociales y remuneraciones, la presente investigación utilizó como instrumento base para la medición una encuesta que consta de 15 ítems que ofrecen cinco puntuaciones referidas a las dimensiones de Seguimiento de Beneficios sociales y Seguimiento de remuneraciones. El objetivo es obtener información sobre el conocimiento que poseen los colaboradores con respecto a beneficios sociales y remuneraciones.

Para cada ítem hay cinco respuestas probables que van desde “Nunca” a “Siempre” en una escala tipo Likert. Las opciones son: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Tabla 1: Nivel y Rango (Baremo)

Beneficios Sociales y Remuneraciones
15 – 35 -> Nivel Bajo
36 – 56 -> Nivel Medio
57 – 75 -> Nivel Alto

Fuente(s): Elaboración Propia

En la tabla 1, se define los niveles para la valoración del instrumento. La escala será de acuerdo a los rangos: 15 – 35 para nivel bajo, 36 – 56 para nivel medio y 57 – 75 para nivel alto.

Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad del Instrumento (Beneficios Sociales y Remuneraciones – PRE TEST)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.936	15

Fuente(s): Elaboración Propia SPSS statistics 28

Se empleó Alfa de Cronbach para definir la confiabilidad del instrumento y la validez fue realizada mediante expertos en el tema. (Véase Anexo 6)

En la tabla 2, se tiene 0,936 para el Alfa de Cronbach, este valor define el instrumento como confiable.

Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad del Instrumento (Beneficios Sociales y Remuneraciones – POST TEST)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.894	15

Fuente(s): Elaboración Propia, SPSS statistics 28

En la tabla 3, se tiene 0.894 para el Alfa de Cronbach, este valor define el instrumento como confiable.

Por medio de estadísticos descriptivos, la información cuantitativa fue analizada y procesada. Se empleó el estadístico de Shapiro-Wilk para las pruebas de normalidad.

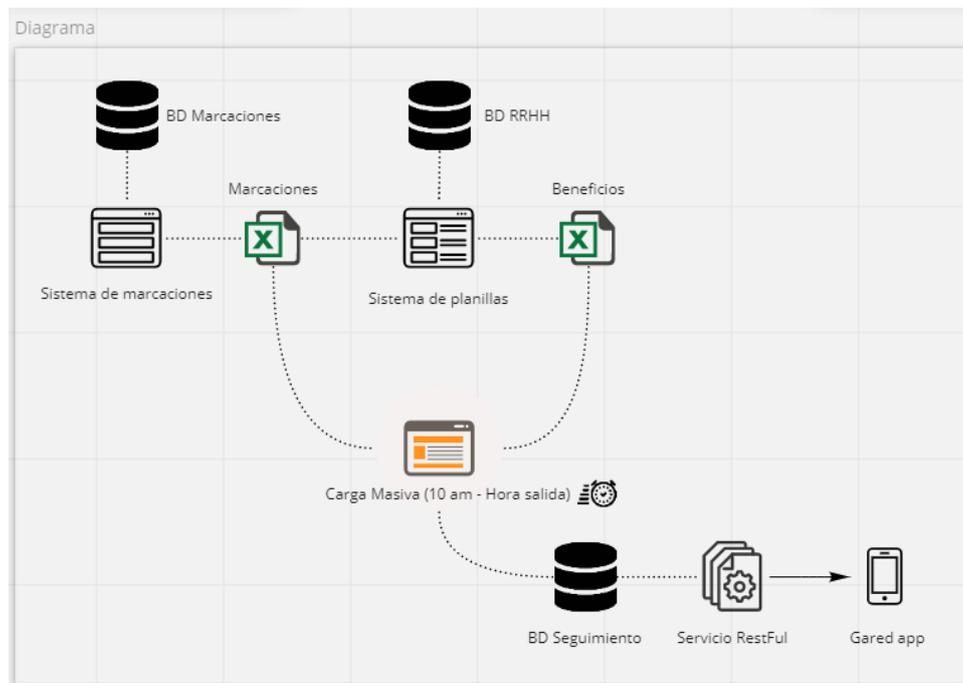
Para muestras emparejadas se aplicó la prueba de T de Student, lo cual permitió realizar la comparación entre el antes y después de cada grupo.

PROCEDIMIENTO

Como procedimiento de mejora se desarrolló una interfaz gráfica para ser usada en dispositivo móvil, donde los usuarios serán los colaboradores operativos quienes podrán ver su información referente a los beneficios y remuneraciones. En la actualidad los temas referentes a marcaciones y salario se realizan mediante un sistema que sólo es administrado por el personal del área de RR. HH, la información que provee dicho sistema de RR. HH hacia el aplicativo es manipulado para presentarlo a los colaboradores de una manera más entendible.

En este gráfico se muestra de donde se obtiene la información tanto del sistema de marcaciones como el de planillas, sistemas ya existentes, posterior a ello por medio de cargas masivas se realiza las inserciones a nuestras tablas para finalmente ser consumidas mediante servicios RESTful hacia el aplicativo.

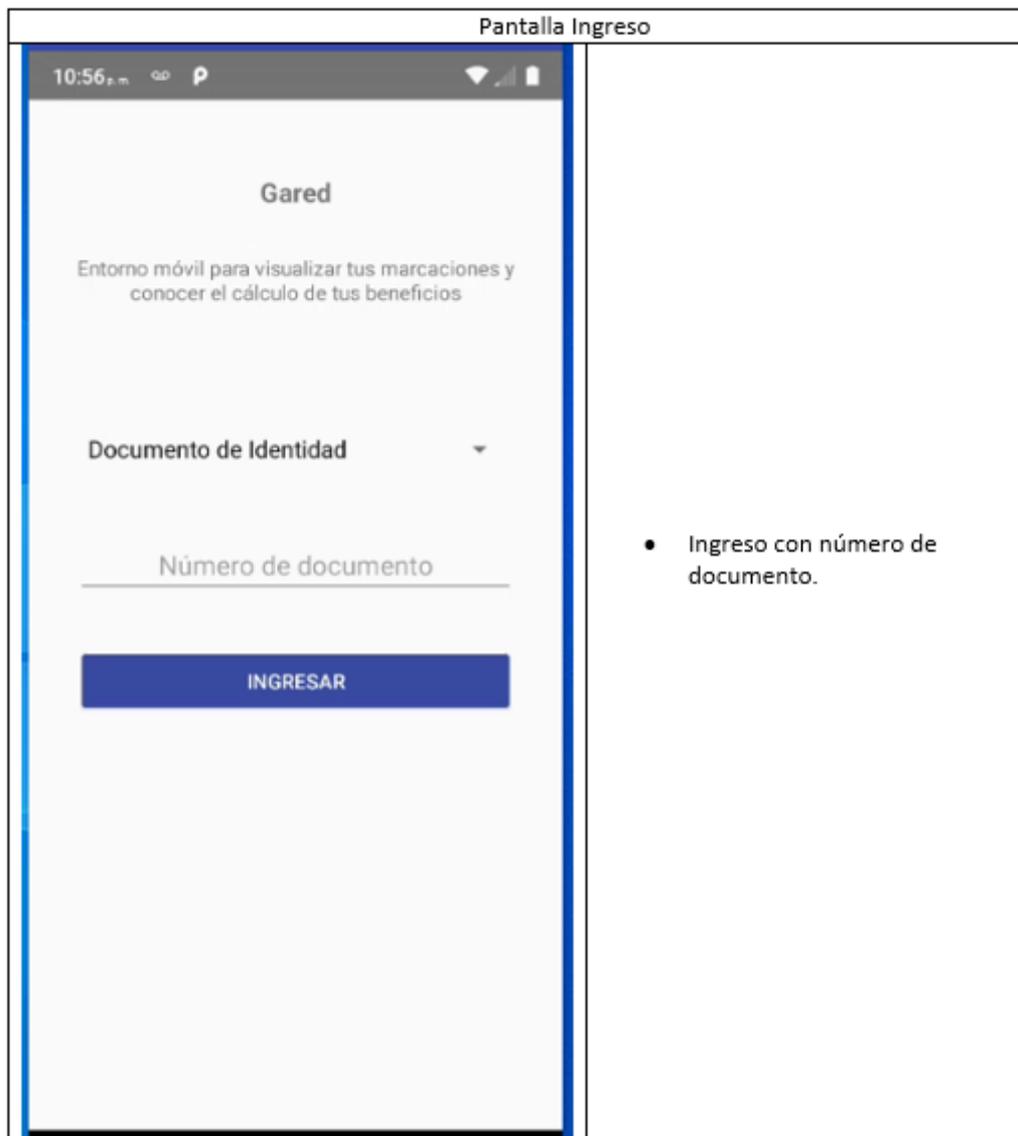
FIGURA 1. DIAGRAMA DE RED



Fuente: Elaboración propia

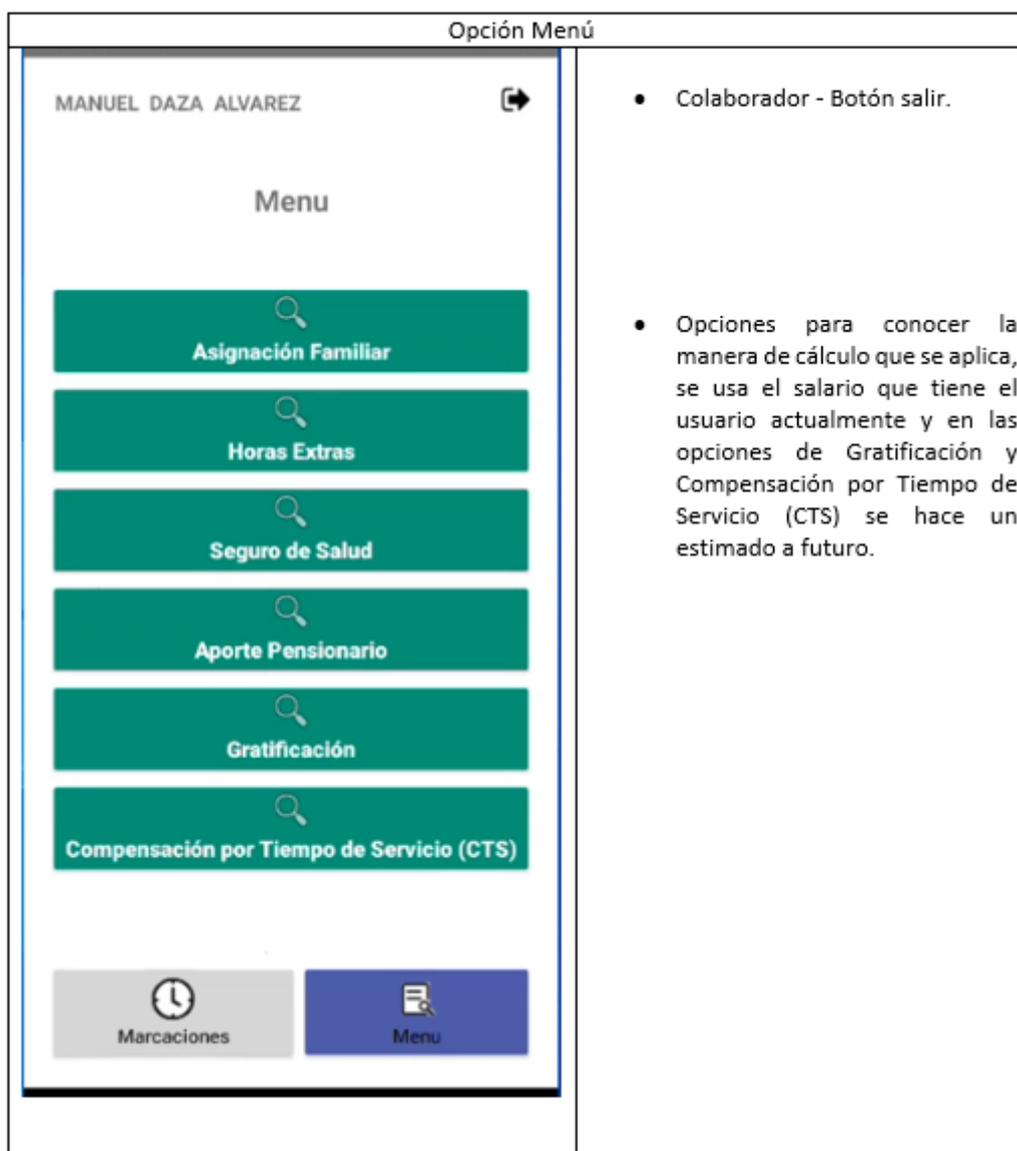
En las siguientes imágenes se muestran las pantallas del aplicativo móvil.

FIGURA 2. ACCESO APLICATIVO



Fuente: Elaboración propia

FIGURA 3. MENÚ APLICATIVO



Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS

a. Análisis estadístico de la muestra

La población estuvo conformada por los colaboradores que pertenecen al área operativa. Se está considerando para el tamaño de la muestra un total de 28 colaboradores, siendo la muestra no probabilística.

b. Análisis estadístico descriptivo de las variables

Tabla 4: Análisis Estadístico Descriptivo de las variables Beneficios sociales y Remuneraciones

		Tabla cruzada Tipo de prueba*Beneficios Sociales				
		Beneficios Sociales				
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	Total
Tipo de prueba	Pre Test	Recuento	8	17	3	28
		% del total	14.3%	30.4%	5.4%	50.0%
	Post Test	Recuento	0	1	27	28
		% del total	0.0%	1.8%	48.2%	50.0%
Total		Recuento	8	18	30	56
		% del total	14.3%	32.1%	53.6%	100.0%

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS 28

En la tabla 4, se muestra la tabla cruzada con los resultados para los tipos de prueba Pre Test y Post Test para la variable de Beneficios sociales y remuneraciones. La muestra estuvo conformada por 28 colaboradores que fueron encuestados en un primer y segundo momento, se obtuvieron los siguientes resultados: Para el Pre Test fueron que el 14.3% nivel bajo, 30.4% nivel medio y 5.4% nivel alto, estos resultados indican por cada nivel si los trabajadores le hacen seguimiento al cálculo de los beneficios sociales y remuneraciones.

Los resultados obtenidos para el Post Test fueron que el 0% tiene un nivel bajo, 1.8% tiene un nivel medio y 48.2% tiene un nivel alto, estos resultados indican por cada nivel si los trabajadores le hacen seguimiento al cálculo de los beneficios sociales y remuneraciones.

Es decir, luego del uso del aplicativo móvil, los colaboradores son capaces de comprender el cálculo de cada beneficio social y remuneración.

c. Prueba de normalidad

Tabla 5: Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
SUMAX	.975	28	.718
SUMAXD1	.987	28	.976
SUMAXD2	.953	28	.230
SUMAY	.972	28	.627
SUMAYD1	.954	28	.247
SUMAYD2	.931	28	.064

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente(s): Tomado del SPSS v28

En la tabla 05, se visualiza la prueba de normalidad y optamos por el estadístico de Shapiro-Wilk, puesto que se tuvo una muestra menor a 50.

Los puntajes totales que se obtuvo para las variables y dimensiones tuvieron como resultado $\text{sig} > \alpha = 0.05$. Se aplicó las pruebas de la estadística paramétrica, porque todas las distribuciones de las variables y dimensiones son normales. En este caso t de Student para muestras relacionadas o emparejadas.

d. Prueba T de hipótesis general – para muestra relacionada

Se visualiza los resultados para el objetivo general: determinar de qué manera el desarrollo del aplicativo móvil informará sobre los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores, lo cual permitió definir un resultado a las hipótesis planteadas.

Objetivo general:

Determinar de qué manera el desarrollo del aplicativo móvil informará sobre los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C, 2021.

Hipótesis general:

H0 El desarrollo del aplicativo móvil no informa positivamente sobre los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C.

H1 El desarrollo del aplicativo móvil informa positivamente sobre los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C.

Tabla 6: Estadísticas de Prueba de muestras emparejadas (Beneficios sociales (pretest) – Beneficios sociales (posttest))

		Prueba de muestras emparejadas							
		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Beneficios Sociales (pre test) - Beneficios sociales (postest)	-1.14286	.59094	.11168	-1.37200	-.91372	-10.234	27	.000

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 28

En la tabla 06, se visualiza que hay diferencia en la encuesta realizada antes y después que exista el aplicativo. Por lo cual se concluye que el aplicativo SI tiene efectos significativos sobre los colaboradores con respecto al conocimiento de los beneficios sociales y remuneraciones.

De hecho, los colaboradores bajaron sus dudas, consultas sobre los cálculos obtenidos por cada beneficio social y remuneración.

Objetivo específico 1:

Determinar de qué manera el desarrollo del aplicativo móvil para el seguimiento de beneficios sociales informará el detalle de cada cálculo a los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C, 2021.

Hipótesis específica 1:

H0 El desarrollo del aplicativo móvil para el seguimiento de beneficios sociales no informa positivamente el detalle de cada cálculo a los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C, 2021.

H1 El desarrollo del aplicativo móvil para el seguimiento de beneficios sociales informa positivamente el detalle de cada cálculo a los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C, 2021.

Tabla 7: Estadísticas de Prueba de muestras emparejadas (Seguimiento de Beneficios sociales (pretest) – Seguimiento de Beneficios sociales (posttest))

		Prueba de muestras emparejadas								
		Diferencias emparejadas								
					95% de intervalo de confianza de la diferencia					
		Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	Inferior	Superior	t	gl	Sig. (bilateral)	
Par 1	Seguimiento de Beneficios sociales (pretest) - Seguimiento de beneficios sociales (postest)	-1.14286	.75593	.14286	-1.43598	-.84974	-8.000	27	.000	

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 28

En la tabla 07, se visualiza que hay diferencia en la encuesta realizada con respecto al seguimiento de beneficios sociales antes y después que exista el aplicativo. Por lo cual se concluye que el aplicativo SI tiene efectos significativos sobre los colaboradores con respecto al seguimiento de los beneficios sociales.

Objetivo específico 2:

Determinar de qué manera el desarrollo del aplicativo móvil para el seguimiento de la remuneración informará el origen de los ítems de la boleta de pago a los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C, 2021.

Hipótesis específica 2:

H0 El desarrollo del aplicativo móvil para el seguimiento de la remuneración no informa positivamente el origen de los ítems de la boleta de pago a los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C, 2021.

H1 El desarrollo del aplicativo móvil para el seguimiento de la remuneración informa positivamente el origen de los ítems de la boleta de pago a los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C, 2021.

Tabla 8: Estadísticas de Prueba de muestras emparejadas (Seguimiento de Remuneraciones (pretest) – Seguimiento de Remuneraciones (posttest))

		Prueba de muestras emparejadas								
		Diferencias emparejadas								
				Desv. Error	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)	
Media	Desviación	Desv.	Inferior		Superior					
Par 1	Seguimiento de Remuneraciones (pretest) - Seguimiento de remuneraciones (posttest)	-1.00000	.66667	.12599	-1.25851	-.74149	-7.937	27	.000	

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 28

En la tabla 08, se visualiza que hay diferencia en la encuesta realizada con respecto al seguimiento de la remuneración antes y después que exista el aplicativo. Por lo cual se concluye que el aplicativo SI tiene efectos significativos sobre los colaboradores con respecto al seguimiento y entendimiento de los ítems que se muestran en la boleta de pago.

Conforme a todos los resultados expuestos del artículo, se concluye que se logró obtener el objetivo general de la investigación, tomando en cuenta que el aplicativo móvil informa sobre los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C. Se obtuvo como significancia con un sig = 0.000, lo cual es menor al porcentaje de margen de error de 0.05. Dado que sig es menor a 0.05, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar hipótesis alterna.

Hay diferencia en la encuesta realizada antes y después que exista el aplicativo. Por lo cual se concluye que el aplicativo SI tiene efectos significativos sobre los colaboradores de la lavandería DELFUS con respecto al seguimiento de beneficios sociales y seguimiento de la remuneración con respecto al origen de los ítems de la boleta de pago.

De hecho, los colaboradores bajaron sus dudas, consultas sobre los cálculos obtenidos por cada beneficio social y remuneración.

Durante el proceso de realización de la investigación hubo limitaciones referentes a la recolección de datos con respecto al instrumento. A través del Google Forms se tomó mayor tiempo de recopilación de datos, ya que está sujeto a la disponibilidad del encuestado, a diferencia de las encuestas presenciales.

Finalmente, el hallazgo encontrado es que el aplicativo móvil informa positivamente sobre los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C. Los colaboradores se adaptaron a la funcionalidad del aplicativo, pudiendo resolver todas las dudas que anteriormente presentaban.

DISCUSIÓN

Conforme a lo expuesto, se procede a aceptar la hipótesis alternativa general que determina la manera que el desarrollo del aplicativo móvil informará sobre los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS.

Estos resultados van acordes a lo que define Ugaz Pareja (2019) quién señala lo importante que es poder distinguir la clasificación sobre los conceptos de aquello que es remunerativo y no remunerativo dentro de las leyes laborales y las tributarias, porque éstos influyen para el cálculo de los beneficios de tipo social a recibir. Otros autores Rivera Carhuas & Tenorio Bujaco (2019) mencionan que las remuneraciones llegan a complementarse con los beneficios sociales. Esto acorde con lo que en este estudio se halla.

En lo que respecta al desarrollo del aplicativo móvil para el seguimiento de beneficios sociales para informar el detalle de cada cálculo a los colaboradores de la lavandería DELFUS. Lara Álvarez (2021) indica la importancia de conocer los principales conceptos y la remuneración variable. Además, Arapa Aguilar (2019), da a conocer cómo influye una correcta aplicación de un proceso contable de remuneraciones y beneficios.

En lo que respecta al desarrollo del aplicativo móvil para el seguimiento de la remuneración con el fin de informar el origen de los ítems de la boleta de pago a los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C, 2021. Torres Rivera (2019) indica que es fundamental que la persona encargada de RRHH tenga el conocimiento de beneficios sociales, así como deducciones que debe recibir cada colaborador por ley. Para Ugaz Pareja (2019) en la mayoría de casos el colaborador llega a generar conflicto con el

empleador por no conocer bien los conceptos, llegando en algunas ocasiones con las entidades que tienen la función de fiscalizar este tipo de molestias.

CONCLUSIONES

La investigación realizada determinó que el desarrollo del aplicativo móvil informa positivamente sobre los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C.

El aplicativo fue desarrollado con la finalidad de informar el cálculo de cada beneficio social y descuentos que se realizan en base a la remuneración de los colaboradores de la lavandería Delfus. Según Machicado (2013) menciona que los beneficios laborales hacia el trabajador contribuyen al crecimiento económico y satisfacción para el trabajador, ya que mediante estos beneficios sociales se muestra el agradecimiento de la empresa con la persona.

Lo anterior permite aceptar la hipótesis planteada, ya que el desarrollo del aplicativo móvil informa positivamente sobre los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería.

En esta investigación se demostró que antes y después de realizar el test hubo un cambio notorio en los resultados de la encuesta. Mediante el uso del aplicativo móvil se demostró que los colaboradores pudieron comprender la forma de cómo se calculan los montos que se visualizan en su boleta de pago, reducir las dudas que presentaban e interpretar cada calculo para la obtención de su remuneración final.

APORTES

El aporte que brinda esta investigación es dar conocer cuán importante es el tema de la gestión de personas actualmente en las empresas, donde se considera al talento humano como el activo más importante y por medio del uso de este aplicativo brinda la transparencia que se quiere comunicar para cada cálculo de la remuneración y beneficio. Esto genera una buena relación con el personal y demuestra la empatía que tiene la empresa por su personal en estos escenarios donde muchos no son conscientes.

BIBLIOGRAFÍA

- Alburquerque, R. (1992). *Estudios de Derecho del Trabajo*. Santo Domingo, Rep. Dominicana.
- Arapa Aguilar, M. M. (2019). *Incidencia del proceso contable de las remuneraciones y befcios sociales en la situación financiera de las empresas educativas privadas, caso colegio particular ABC-2017 [Tesis de titulación, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10492/COaragmm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Barragan, J., Camargo, L., Chavarro, D., Quiroga, A., Rojas, L., & Suarez, D. (2019). *Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOBS SAS [Tesis de licenciatura, Universidad Piloto de Colombia]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5042/TESIS%20BENEFICIOS%20LABORALES%20Y%20GESTION%20HUMANA%2026.03.19%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernuy , O. (2010). *Tratado de la nueva legislación laboral*. Breña: Instituto Pacifico.
- Bernuy Alvarez, O. (2013). Compensación por Tiempo de Servicios. *Revista Actualidad Empresarial* N° 289, 40.
- Brazuelo, F., & Gallego, D. (April de 2014). Recuperado el 5 de December de 2021, de scielo: <https://www.scielo.br/pdf/er/nspe4/0101-4358-er-esp-04-00099.pdf>
- Campbell, D., & Stanley, J. (1963). *Experimental and quasi-experimental designs for research on teaching*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa* (3ra ed.). Maracaibo: La columna.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*. (8va ed.). México,D.F.: McGraw–Hill/ Interamericana Editores.S.A. de C.V.
- Congreso de la República. (1997, 17 de mayo). *Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/26790.pdf>
- Congreso de la República. (1999, 30 de enero). *Ley de creación del seguro social de salud (ESSALUD)*. Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27056.pdf>
- Congreso de la República. (2002, 21 de febrero). *Ley que modifica la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo sobretiempo*. Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27671.pdf>
- Cuello, J., & Vittone, J. (2013). *Diseñando apps para móviles (Primera ed.)*. Barcelona: CreateSpace Independent Publishing Platform.

- Delgado Planás, C. (2003). *La “caja de herramientas” de la Compensación Total Flexible*. Madrid: Prentice Hall.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Personal* (8va ed.). Mexico: Persson Educación.
- Díaz, R. (2014). *Estructura de las remuneraciones incidencia laboral y tributaria*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Díaz, T. (2016). *Derecho Individual Del Trabajo* (Primera Edición ed. ed.). Lima: Editorial Grijley.
- Fortún, M. (06 de march de 2020). *Econopedia*. Obtenido de Econopedia: <https://economipedia.com/definiciones/sueldo-nominal.html>
- García, A., Valderrama, L., & Paredes, B. (2014). *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Goldin, A. (2014). *El derecho del trabajo*. Buenos aires: Ediar.
- González Arias, J. (2007). *Los componentes retributivos: la retribución variable*.
- Hernández Sampieri, R., Baptista Lucio, P., & Fernández Collado, C. (2000). *Metodología de la invesigacion*. Mexico: Ed. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación: enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto* (4ta ed.). México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). México: McGraw Hill.
- Hurtado, J., & Dávila, C. (2016). Guía Sobre Los Principales Beneficios Sociales. *Revista Auditoría - Tax & Legal - Consulting – Outsourcing*.
- Lara Álvarez, Z. P. (2021). *Diseño de un plan de remuneración variable basada en la gestión del desempeño de una empresa industrial de lácteos(Pasteurizadora Quito) [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8045/1/T3483-MDTH-Lara-Dise%c3%b1o.pdf>
- Machicado, J. (2013). *Apuntes Juridicos*. Recuperado el 12 de December de 2021, de Los Beneficios Sociales: <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/bst.html>
- Martinez, B., & Infantes, G. (2014). *Manual Práctico Laboral*. Lima: Entrelíneas srl.
- McWherter, J., & Gowell, S. (2012). *Professional Mobile Application Development (Primera ed.)*. Indianapolis: John Wiley & Sons, Inc.
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo. (1992, 01 de enero). *Resolución ministerial LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL SUSTITUYE AL INGRESO MÍNIMO VITAL, APLICABLE PARA LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN PRIVADO, ASÍ COMO PARA ESTABLECER LA BASE DE LA REMUNERACIÓN PARA PERIODISTAS, MINEROS Y FUTBOLISTAS PROFESIONALES*. Diario Oficial el Peruano. Obtenido de http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/1992-04-08_091-92-TR_818.pdf
- Mobile Marketing Association. (2011). Libro blanco de apps/guía de apps móviles. 1. Obtenido de <https://mmaspain.com/wp-content/uploads/2015/09/Libro-Blanco-Apps.pdf>

- Moreno Naranjo, D. I. (2019). *Diseño e implementación de una aplicación móvil para la gestión de rendimiento y horarios de trabajo de los trabajadores de comercial Chile*[Tesis de Titulación, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13862/1/T-UCSG-PRE-ING-CIS-238.pdf>
- Navarro Cadavid, A., Fernández Martínez, J. D., & Morales Vélez, J. (2013). Revisión de metodologías ágiles para el desarrollo de software. *PROSPECTIVA*, 30-39. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4962/496250736004.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19. *Informe Mundial sobre salarios*, 4. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762317.pdf
- Pineda, B., De Alvarado, E. L., & De Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de person al de salud* (2da ed.). Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Presidente de la República. (1992, 06 de diciembre). *Crean el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), conformado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP)*. Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/25897.pdf>
- Presidente de la República. (1992, 19 de diciembre). *Modifican el goce de pensiones de jubilación que administra el Instituto Peruano de Seguridad Social - IPSS*. Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/25967.pdf>
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Díaz de Santos.
- Rahimian, V., & Ramsin, R. (2008). Designing and agile methodology for mobile software development: a hybrid method engineering approach. *Second International Conference on Research Challenges in Information Science*. Africa.
- Ramirez & Zavaleta. (2017). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada*. Trujillo, Perú: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI".
- Real Academia Española. (s/f). *Gratificaciones*. En diccionario de la Lengua Española (edición del tricentenario). Recuperado el 10 de december de 2021, de URL: <https://www.rae.es/>
- Real Academia Española. (s/f). *Salario*. En Diccionario de la Lengua Española (edición del tricentenario). Recuperado el 7 de december de 2021, de <https://www.rae.es/>
- Real Academia Española. (s/f). *Sueldo*. En Diccionario de la Lengua Española (edición del tricentenario). Recuperado el 7 de demember de 2021, de <https://www.rae.es/>
- Rivera Carhuas, F. J., & Tenorio Bujaico, G. (2019). *Las remuneraciones y su relación con los beneficios sociales en la empresa ENVAK S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho* [Tesis de titulación, Universidad Autónoma del Perú]. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1378/Rivera%2>

0Carhuas%2c%20Franclin%20Joel%20y%20Tenorio%20Bujaico%2c%20Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres Rivera, G. S. (2019). *Procedimientos en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar aplicando la normativa legal vigente [Tesis de postgrado, Universidad Técnica de Machala]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13700/1/ECUACE-2019-CA-DE01071.pdf>

Toyama Miyagusuku, J. (2001). Remuneraciones, rentas y la Sunat. *THEMIS Revista De Derecho*, 1-2. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5109634.pdf>

Toyama Miyagusuky, J. (2014). *Remuneracion, Renta, Sunat*. Lima: Advocatus.

Ugaz Pareja, C. A. (2019). *Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de los Olivos [Tesis de Titulación, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44572/Ugaz_PCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Westreicher, G. (12 de february de 2019). *Econopedia*. Obtenido de Econopedia: <https://economipedia.com/definiciones/contraprestacion.html>

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación

Desarrollo de un aplicativo móvil para informar los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C, 2021.

Objetivo de la investigación

Mediante el desarrollo de un aplicativo móvil informar sobre los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS.

Tiempo requerido

El tiempo estimado para contestar la encuesta será de 5 minutos.

Confidencialidad

El proceso será estrictamente confidencial. Su nombre no será utilizado en ningún informe cuando los resultados de la investigación sean publicados.

AUTORIZACIÓN

He leído la hoja de información del Consentimiento Informado, he recibido una explicación satisfactoria sobre los procedimientos del estudio y su finalidad. He quedado satisfecho con la información recibida, la he comprendido y se me han respondido todas mis dudas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria. Brindo mi consentimiento para la recolección de datos para la realización de la encuesta propuesta e indico que he recibido copia de este procedimiento.



Firma Voluntario
Fecha: 20 / 12 / 2021

Anexo 2: Carga Masiva entorno Web

The screenshot shows a web interface for 'GARED WEB'. At the top right, there is a user profile 'kbarrientos'. Below the header, there are two main sections for data upload:

- Carga masiva de Marcaciones:** Includes a 'Seleccionar archivo' button (currently showing 'Ningún archivo seleccionado') and a green 'Cargar Excel...' button.
- Carga masiva de Beneficios:** Includes a 'Seleccionar archivo' button (currently showing 'Ningún archivo seleccionado') and a green 'Cargar Excel...' button.

Anexo 3: Plantilla RR. HH en formato Excel

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	CODIGO EMPLEADO	TIPO DOCUMENTO	NUMERO	NOMBRES	MATERNO	PATERNO	CORREO	CARGO	SUELDO BASE	HIJOS	HORA INGRESO	HORA SALIDA
1	1	DNI	12345678	MANUEL ALVAREZ	ALVAREZ	DAZA	m Alvarez@gmail.com	Lavador	1000.00	S	07:00	17:00
2	2	DNI	11112222	MARIO FERNANDEZ	FERNANDEZ	GRACIA	mfernandez@gmail.com	Lavador	2200.00	N	09:00	19:00
3	3	DNI	87654321	ADELA BLANES	BLANES	RESTOY	ablanes@gmail.com	Lavador	1800.00	S	08:00	18:00
4	4	DNI	22221111	LUCIA GAMEZ	GAMEZ	CAÑAS	lgomez@gmail.com	Lavador	1700.00	N	08:00	18:00

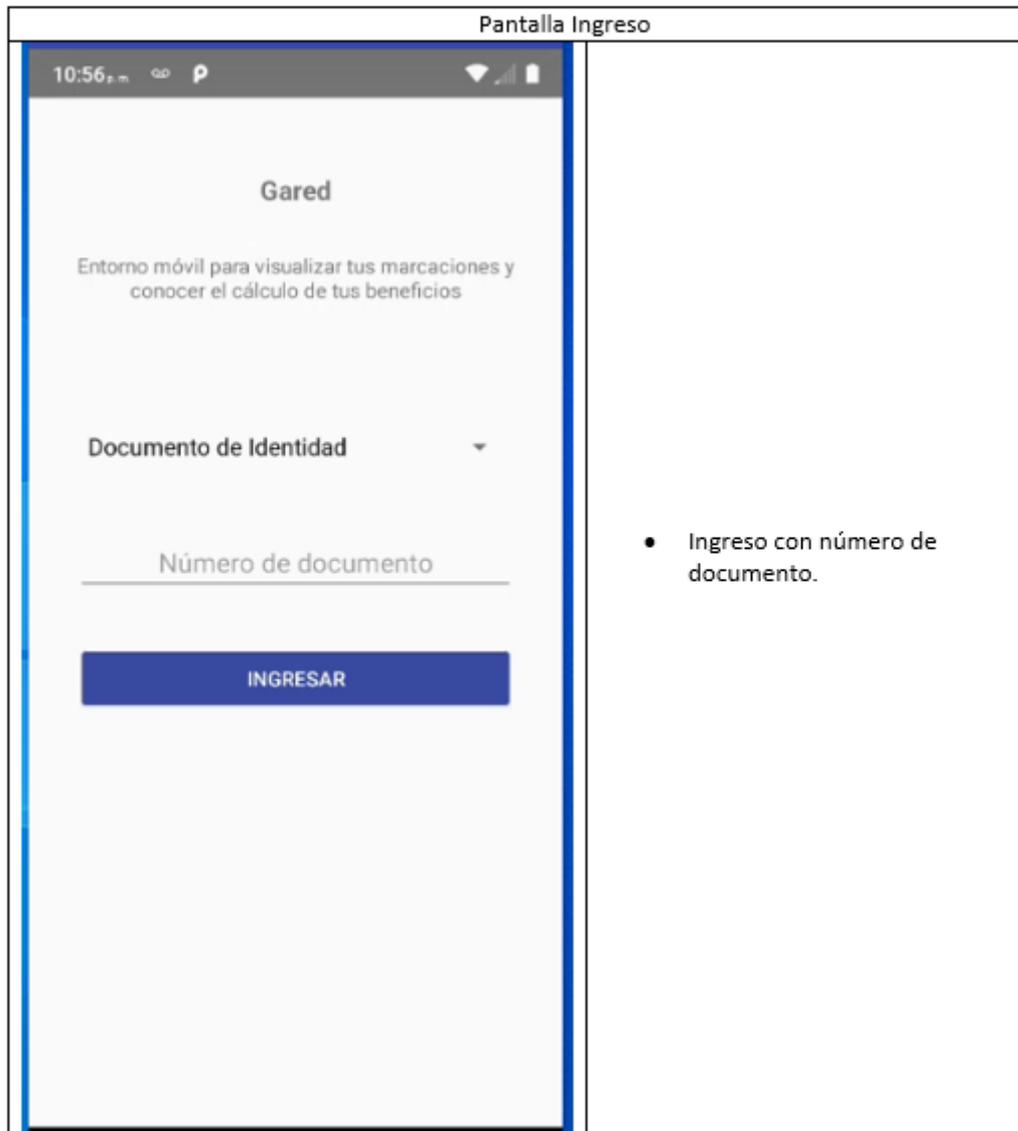
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
	CODIGO EMPLEADO	INICIO PERIODO	FIN PERIODO	GRAT. RECIBIDA	MESES COMPLETOS	DIAS COMPLETOS	FALTAS	H.EXTRA1	H.EXTRA2	H.EXTRA3	H.EXTRA4	H.EXTRA5	H.EXTRA6	COMISIC
1	1	1/11/2021	30/04/2022	0.00	4	19	0	100.00	120.00	0.00	0.00	0.00	0.00	80.00
2	2	1/11/2021	30/04/2022	0.00	3	20	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3	3	1/11/2021	30/04/2022	1893.00	6	6	2	200.00	200.00	200.00	0.00	0.00	0.00	0.00
4	4	1/11/2021	30/04/2022	1700.00	6	6	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	200.00

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	CODIGO EMPLEA	FALTAS	PERIODO INICIO	PERIODO FIN	MES1	vMes2	vMes3	vMes4	vMes5	vMes6	DIAS.TRAB.1	DIAS.TRAB.2	DIAS.TRAB.3	DIAS.TRAB.4	DIAS.TRAB.5
2	1	0	01/01/2022	30/06/2022	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	30	30	30	30	30
3	2	0	01/01/2022	30/06/2022	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	21	30	30	30	30
4	3	1	01/01/2022	30/06/2021	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	30	30	30	30	30
5	4	0	01/01/2022	30/06/2021	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	30	30	30	30	30

Anexo 4: Plantilla Marcaciones en formato Excel

Reporte de Eventos de Asistencia														
Periodo: 2022-01-07 ~ 2022-01-13										2022-01-14 Fecha actual:				
7	8	9	10	11	12	13								
ID:	1	Nombre: Alexander~Angoma				Departamei Empresa								
ID:	2	Nombre: Alvaro~Figuerola				Departamei Empresa								
ID:	3	Nombre: Andronico~Laban				Departamei Empresa								
ID:	4	Nombre: Antonio~Mejia				Departamei Empresa								
06:53		06:41	06:52	06:49	06:53									
12:55		12:54	12:52	12:55	12:56									
13:50		13:52	13:49	13:50	13:48									
16:50		17:01	16:50	17:23	17:06									
ID:	5	Nombre: Arsenio~Cordova				Departamei Empresa								
07:06	07:08	07:12	07:09	07:18	07:10									
13:05	14:02	12:59	12:53	13:02	13:01									
14:04	16:13	14:05	14:05	14:02	14:06									
16:22		17:04	16:40	16:24	16:26									

Anexo 5: Aplicativo Móvil



Opción Marcaciones

MANUEL DAZA ALVAREZ
➔

Marcaciones

14/01/2022 - 20/01/2022

Horario laboral

INGRESO	SALIDA
07:00	17:00

17/01/2022

06:50

12:58

13:45

17:56

18/01/2022

06:50

12:55

13:46

17:01

19/01/2022

06:55

12:53

13:46

18:28



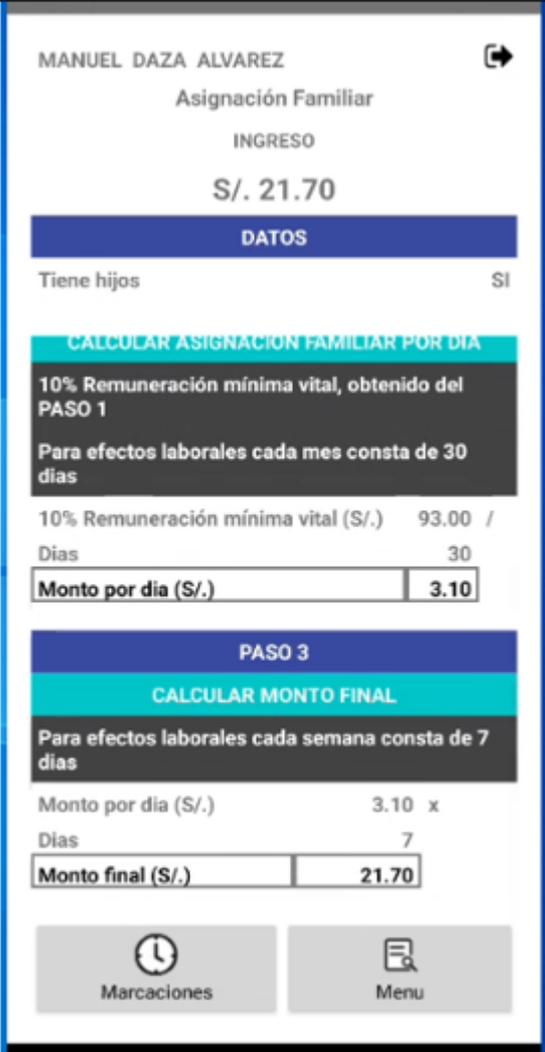
Marcaciones



Menu

- Colaborador - Botón salir.
- Periodo del momento para mostrar las marcaciones.
- El horario que tiene asignado el colaborador.
- Las marcaciones realizadas durante la presente semana.

Opción Menú	
<p>MANUEL DAZA ALVAREZ</p> <p>Menu</p> <ul style="list-style-type: none"> Asignación Familiar Horas Extras Seguro de Salud Aporte Pensionario Gratificación Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) <p>Marcaciones Menu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborador - Botón salir. • Opciones para conocer la manera de cálculo que se aplica, se usa el salario que tiene el usuario actualmente y en las opciones de Gratificación y Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) se hace un estimado a futuro.



MANUEL DAZA ALVAREZ ➔

Asignación Familiar

INGRESO

S/. 21.70

DATOS

Tiene hijos SI

CALCULAR ASIGNACION FAMILIAR POR DIA

10% Remuneración mínima vital, obtenido del PASO 1

Para efectos laborales cada mes consta de 30 días

10% Remuneración mínima vital (S/.) 93.00 /

Días 30

Monto por día (S/.) 3.10

PASO 3

CALCULAR MONTO FINAL

Para efectos laborales cada semana consta de 7 días

Monto por día (S/.) 3.10 x

Días 7

Monto final (S/.) 21.70


 Marcaciones


 Menu

- Colaborador - Botón salir.
- Opción Asignación familiar desplegada, tipo y monto final calculado
- Sección DATOS, agrupa información a considerar en los próximos pasos.
- Mediante 3 PASOS se entiende la forma de calcular el monto que debería recibir.

MANUEL DAZA ALVAREZ 	
Horas Extras INGRESO S/. 91.94	
DATOS	
Horas extras al 25% (hh:mm)	9:42
Horas extras al 35% (hh:mm)	5:53
PASO 11	
CALCULAR TOTAL MONTO DE MINUTOS AL 35%	
Valor x minuto al 35%, obtenido del PASO 7	
Cantidad de minutos al 35%, obtenido de DATOS	
Valor x minuto al 35% (S/.)	0.11 x
Cant. de minutos extras al 35%	53
Total monto de minutos al 35% (S/.)	5.83
PASO 12	
CALCULAR HORAS EXTRAS 25%	
Sumar resultados obtenidos en el PASO 8 y PASO 9	
Total monto de horas al 25% (S/.)	51.21 +
Total monto de minutos al 25% (S/.)	4.20
Total horas extras 25% (S/.)	55.41
Marcaciones 	
Menu 	

- Colaborador - Botón salir.
- Opción Horas Extras desplegada, tipo y monto final calculado.
- Sección DATOS, agrupa información a considerar en los próximos pasos.
- Mediante 12 PASOS se entiende la forma de cómo se obtiene dicho INGRESO.

MANUEL DAZA ALVAREZ		→
Seguro de Salud		
APORTE / DEDUCCIÓN		
S/. 33.03		
DATOS		
Horas trabajadas (hh:mm)	47.58	
ESSALUD	9.00 %	
total monto x minutos trabajados(S/.)	4.00	
Monto total de horas trabajadas (S/.)	200.05	
PASO 7		
CALCULAR MONTO FINAL		
Sumar montos y aplicar el porcentaje de DATOS		
Monto total de horas trabajadas(S/.)	200.05 +	
Asignación familiar (S/.)	21.70 +	
Refrigerio (S/.)	20.00 +	
Comisión o destajo (S/.)	0.00 +	
Dominical (S/.)	33.31 +	
Horas extras 25% (S/.)	55.41 +	
Horas extras 35% (S/.)	36.53	
Monto acumulado (S/.)	367.00	
Porcentaje a aplicar	9.00 %	
Monto final (S/.)	33.03	
		
Marcaciones	Menu	

- Colaborador - Botón salir.
- Opción Seguro de Salud desplegado, tipo y monto final calculado.
- Sección DATOS, agrupa información a considerar en los próximos pasos.
- Mediante 7 PASOS se entiende la forma de cómo se obtiene dicho APORTE.

MANUEL DAZA ALVAREZ 	
Aporte Pensionario DESCUENTO S/. 48.96	
DATOS	
Horas trabajadas (hh:mm)	47.58
Tipo de aporte elegido	PRIVADO
Entidad	AFP PRIMA
Comisión aplicado por la entidad indicado en DATOS	
Total monto semanal	367.00 x
Comisión	1.60 %
Monto de la comisión	5.87
PASO 11	
CALCULAR MONTO FINAL	
Suma de los montos obtenidos en PASO 8, PASO 9, PASO 10	
Monto de la tasa	36.70 +
Monto del seguro	6.39 +
Monto de la comisión	5.87
Monto final	48.96
 Marcaciones	 Menu

- Colaborador - Botón salir.
- Opción APOORTE PENSIONARIO desplegado, tipo y monto final calculado.
- Sección DATOS, agrupa información a considerar en los próximos pasos.
- Mediante 11 PASOS se entiende la forma de cómo se obtiene dicho DESCUENTO.

MANUEL DAZA ALVAREZ 	
Gratificación INGRESO S/. 1191.37	
DATOS	
Fecha de ingreso	11/12/2021
Régimen de salud	ESSALUD (9.00 %)
Faltas injustificadas	0
Gratificación neta, calculado en PASO 10	
El porcentaje de salud, indicado en DATOS	
Gratificación neta	1093.00 x
% régimen de salud	9.00 %
Bonificación extraordinaria	98.37
PASO 12	
CALCULO FINAL	
Gratificación neta, del PASO 10	
Gratificación extraordinaria , también conocido como bonificación extraordinaria, calculado en el PASO 11	
Gratificación neta	1093.00 +
Gratificación extraordinaria	98.37
Monto final	1191.37
 Marcaciones	 Menu

- Colaborador - Botón salir.
- Opción GRATIFICACION desplegado, tipo y monto final calculado.
- Sección DATOS, agrupa información a considerar en los próximos pasos.
- Mediante 12 PASOS se entiende la forma de cómo se obtiene dicho INGRESO. Se realiza una estimación a futuro de lo que podría recibir.

MANUEL DAZA ALVAREZ 	
Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)	
INGRESO	
S/. 422.02	
DATOS	
Fecha de ingreso	11/12/2021
Gratificación pasada	0.00
Faltas injustificadas	0
<hr/>	
Dias totales	139 -
Faltas injustificadas	0
Dias válidos	139
PASO 9	
OBTENER CTS	
Total remuneración computable obtenida del PASO 4.	
Para efectos laborales, el año tiene 360 días.	
Dias válidos, obtenidos del PASO 8.	
Total remuneración computable	1093.00 /
Dias al año	360 x
Dias válidos	139
Monto final	422.02
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  Marcaciones </div> <div style="text-align: center;">  Menu </div> </div>	

- Colaborador - Botón salir.
- Opción CTS desplegado, tipo y monto final calculado.
- Sección DATOS, agrupa información a considerar en los próximos pasos.
- Mediante 9 PASOS se entiende la forma de cómo se obtiene dicho INGRESO. Se realiza una estimación a futuro de lo que podría recibir.

Anexo 6: Juicio de Expertos

Facultad de Ciencias Empresariales



ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 09 de diciembre del 2021

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	Desarrollo de un aplicativo móvil para informar los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C, 2021.
Grado o título que aspira	Título de Ingeniero de Sistemas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Barrientos Antay, Erwin Kenyu Barrientos Antay, Jennie Yoselin

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SEGUIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES	1. ¿Usted le hace seguimiento a los requisitos mínimos que se necesitan para recibir gratificación?	4	4	4	4
	2. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza para obtener el monto final de su gratificación?	4	4	4	4
	3. ¿Usted le hace seguimiento a los requisitos mínimos que se necesitan para recibir la CTS?	4	4	4	4
	4. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza para obtener el monto de la CTS que va a recibir?	4	4	4	4
	5. ¿Usted le hace seguimiento a los requisitos mínimos que se necesitan para solicitar vacaciones?	4	4	4	4
	6. ¿Usted le hace seguimiento al calculo que se realiza para saber la cantidad de días de vacaciones que le corresponde?	4	4	4	4
	7. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza al seguro de salud?	4	4	4	4

Facultad de Ciencias Empresariales



ANEXO 18 - A
INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SEGUIMIENTO DE REMUNERACIONES	8. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza a las dos primeras horas extras?	4	4	4	4
	9. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza a partir de la tercera hora extra?	4	4	4	4
	10. ¿Usted le hace seguimiento a la cantidad de horas de trabajo que realiza cada día?	4	4	4	4
	11. ¿Usted le hace seguimiento al detalle de los conceptos pensionarios que se muestra en su boleta de pago?	4	4	4	4
	12. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza para los descuentos de los aportes pensionarios ONP o AFP?	4	4	4	4
	13. ¿Usted le hace seguimiento a los conceptos de cada aporte y descuento que aparecen en el detalle de su boleta de pago?	4	4	4	4
	14. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza por cada aporte y descuento que aparece en su boleta de pago?	4	4	4	4
	15. ¿Usted le hace seguimiento al salario neto que debe recibir?	4	4	4	4



Firma del Juez Experto
Jean Merry Salas Rojas
DNI: 07205727

Facultad de Ciencias Empresariales



ANEXO 18 - A
INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Apellidos y Nombre del experto	Mag. Salas Rojas, Jean Merry
Especialidad del experto	<ul style="list-style-type: none"> Maestro en Dirección de Tecnología de la Información Licenciado en Ciencias de la Comunicación
Código de colegiatura	
Ficha Vitae (*)	https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=196181 https://orcid.org/0000-0002-8115-9928

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 10 de diciembre del 2021

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	Desarrollo de un aplicativo móvil para informar los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C, 2021.
Grado o título que aspira	Título de Ingeniero de Sistemas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Barrientos Antay, Erwin Kenyu Barrientos Antay, Jennie Yoselin

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SEGUIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES	1. ¿Usted le hace seguimiento a los requisitos mínimos que se necesitan para recibir gratificación?	4	4	4	4
	2. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza para obtener el monto final de su gratificación?	4	4	4	4
	3. ¿Usted le hace seguimiento a los requisitos mínimos que se necesitan para recibir la CTS?	4	4	4	4
	4. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza para obtener el monto de la CTS que va a recibir?	4	4	4	4
	5. ¿Usted le hace seguimiento a los requisitos mínimos que se necesitan para solicitar vacaciones?	4	4	4	4
	6. ¿Usted le hace seguimiento al calculo que se realiza para saber la cantidad de días de vacaciones que le corresponde?	4	4	4	4
	7. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza al seguro de salud?	3	3	4	4

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SEGUIMIENTO DE REMUNERACIONES	8. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza a las dos primeras horas extras?	4	4	4	4
	9. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza a partir de la tercera hora extra?	4	4	4	4
	10. ¿Usted le hace seguimiento a la cantidad de horas de trabajo que realiza cada día?	4	4	4	4
	11. ¿Usted le hace seguimiento al detalle de los conceptos pensionarios que se muestra en su boleta de pago?	4	4	4	4
	12. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza para los descuentos de los aportes pensionarios ONP o AFP?	4	4	4	4
	13. ¿Usted le hace seguimiento a los conceptos de cada aporte y descuento que aparecen en el detalle de su boleta de pago?	4	4	4	4
	14. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza por cada aporte y descuento que aparece en su boleta de pago?	4	4	4	4
	15. ¿Usted le hace seguimiento al salario neto que debe recibir?	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Oscar Alberto Granda Gayoso
Especialidad del experto	Ing. Mecánico Eléctrico – Mg. Ed. Docencia e Investigación Universitaria
Código de colegiatura	CIP 90631
Ficha CTI Vitae (*)	Consigñar link http://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatos

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GRANDA GAYOSO, OSCAR ALBERTO DNI 09862478	BACHILLER EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN INGENIERIA MECANICA Y ELECTRICA Fecha de diploma: 03/10/00 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA PERU
GRANDA GAYOSO, OSCAR ALBERTO DNI 09862478	TITULO PROFESIONAL DE INGENIERO MECANICO ELECTRICISTA Fecha de diploma: 28/11/06 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA PERU
GRANDA GAYOSO, OSCAR ALBERTO DNI 09862478	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 15/01/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES PERU

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 11 de diciembre del 2021

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	Desarrollo de un aplicativo móvil para informar los beneficios sociales y remuneraciones de los colaboradores de la lavandería DELFUS S.A.C, 2021.
Grado o título que aspira	Título de Ingeniero de Sistemas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Barrientos Antay, Erwin Kenyu Barrientos Antay, Jennie Yoselin

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SEGUIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES	1. ¿Usted le hace seguimiento a los requisitos mínimos que se necesitan para recibir gratificación?	3	3	4	4
	2. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza para obtener el monto final de su gratificación?	4	3	3	4
	3. ¿Usted le hace seguimiento a los requisitos mínimos que se necesitan para recibir la CTS?	4	4	4	3
	4. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza para obtener el monto de la CTS que va a recibir?	3	3	3	4
	5. ¿Usted le hace seguimiento a los requisitos mínimos que se necesitan para solicitar vacaciones?	4	3	3	4
	6. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza para saber la cantidad de días de vacaciones que le corresponde?	4	4	4	3
	7. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza al seguro de salud?	3	3	3	3

ANEXO 18 - A
INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SEGUIMIENTO DE REMUNERACIONES	8. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza a las dos primeras horas extras?	4	4	4	4
	9. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza a partir de la tercera hora extra?	3	4	3	4
	10. ¿Usted le hace seguimiento a la cantidad de horas de trabajo que realiza cada día?	4	3	3	3
	11. ¿Usted le hace seguimiento al detalle de los conceptos pensionarios que se muestra en su boleta de pago?	4	4	4	4
	12. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza para los descuentos de los aportes pensionarios ONP o AFP?	4	3	3	3
	13. ¿Usted le hace seguimiento a los conceptos de cada aporte y descuento que aparecen en el detalle de su boleta de pago?	3	4	3	4
	14. ¿Usted le hace seguimiento al cálculo que se realiza por cada aporte y descuento que aparece en su boleta de pago?	4	4	4	4
	15. ¿Usted le hace seguimiento al salario neto que debe recibir?	4	4	4	3

Facultad de Ciencias Empresariales



ANEXO 18 - A
INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Luis Edgar Tarmeño Bernuy
Especialidad del experto	Metodólogo – Investigador
Código de colegiatura	-
Ficha CTI Vitae (*)	Consignar link https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía

X

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
TARMEÑO BERNUY, LUIS EDGAR DNI 09958001	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 02/09/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
TARMEÑO BERNUY, LUIS EDGAR DNI 09958001	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 25/06/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
TARMEÑO BERNUY, LUIS EDGAR DNI 09958001	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO PERU