



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**LA INFLUENCIA DEL PERFIL DEL TRABAJADOR DE
LIMA METROPOLITANA EN EL NIVEL DE
CONOCIMIENTO DE SUS BENEFICIOS SOCIALES AL
AÑO 2020**

**PRESENTADA POR
FRANCO FABRICIO ROJAS PURIZACA**

**ASESOR
MARTIN IVAN SOTO COTITO**

TESIS

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS**

LIMA – PERÚ

2021



CC BY-NC

Reconocimiento – No comercial

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

TESIS

**LA INFLUENCIA DEL PERFIL DEL TRABAJADOR DE LIMA
METROPOLITANA EN EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE SUS
BENEFICIOS SOCIALES AL AÑO 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS**

PRESENTADO POR:

FRANCO FABRICIO ROJAS PURIZACA

ASESOR:

Mg. MARTIN IVAN SOTO COTITO

LIMA - PERÚ

2021

INDICE DE CONTENIDO

INDICE DE CONTENIDO	ii
INDICE DE TABLAS	iv
INDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCION	1
CAPITULO I: MARCO TEORICO	8
1.1 Antecedentes de la Investigación	8
1.1.1 Antecedentes Internacionales	8
1.1.2 Antecedentes Nacionales.....	11
1.2.1 Empleo	14
1.2.2 Perfil del Trabajador.....	22
1.2.3 El conocimiento.....	32
1.2.4 Beneficios Sociales	46
CAPITULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	52
2.1 Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas	52
2.1.1. Hipótesis General	52
2.1.2. Hipótesis Especificas	52
2.2 Variables y Definición Operacional	53
CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	56
3.1. Diseño Metodológico	56
3.2. Diseño Muestral	57
3.3. Técnicas de Recolección de Datos.....	59
3.4. Confiabilidad	59
3.5. Validez	60
3.6. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de Información.....	60
CAPITULO IV: RESULTADOS.....	61
4.1 Resultados de la investigación	61
4.1.1 Descripción de la muestra.....	62
4.1.2. Confiabilidad y validez del constructo del instrumento.....	67
4.1.3. Análisis exploratorio.....	70
4.1.4. Análisis descriptivo de las variables	72
4.1.5. Análisis Inferencial de las variables.....	104

4.1.6. Verificación de los objetivos o contrastación de las hipótesis.....	105
CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	111
5.1 Discusión de resultados.....	111
5.1.1. Las competencias sistémicas y su influencia en el nivel de conocimiento del trabajador de sus beneficios sociales.....	112
5.1.2. Las competencias Interpersonales y su influencia en el nivel de conocimiento del trabajador sobre sus beneficios sociales	116
5.1.3. Las competencias Instrumentales y su influencia en el nivel de conocimiento sobre sus beneficios sociales.....	119
5.1.4. El perfil del trabajador y su influencia en el nivel de conocimiento sobre los beneficios sociales	122
CONCLUSIONES	125
RECOMENDACIONES	127
FUENTES DE INFORMACION.....	129
ANEXOS	135
Anexo 1: Matriz de Consistencia	135
Anexo 2: Matriz de Operacionalización	138
Anexo 3: Validación de Expertos.....	144

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Enfoques del conocimiento y sus definiciones.....	27
Tabla 2 Definiciones del conocimiento	33
Tabla 3 Tipos de conocimiento	38
Tabla 4 Cálculo de CTS.....	49
Tabla 5 Cálculo de vacaciones	50
Tabla 6 Cálculo de gratificación.....	51
Tabla 7 Edades.....	62
Tabla 8 Genero	63
Tabla 9 Ubicación.....	64
Tabla 10 Nivel de estudios	65
Tabla 11 Situación laboral.....	66
Tabla 12 Valoración de la fiabilidad de items según el coeficiente de Cronbach.....	67
Tabla 13 Resumen de procesamiento de casos.....	68
Tabla 14 Alfa de Cronbach general	68
Tabla 15 Estadísticas de fiabilidad	69
Tabla 16 Análisis de confiabilidad para la variable independiente: Perfil del trabajador ..	70
Tabla 17 Análisis de confiabilidad para variable dependiente: Nivel de conocimiento.....	70
Tabla 18 Prueba de normalidad	71
Tabla 19 Rho de Spearman.....	72
Tabla 20 ¿Cómo obtuviste información sobre los beneficios sociales?	73
Tabla 21 ¿A qué medio recurre al momento de validar sus dudas sobre sus beneficios laborales?.....	74
Tabla 22 ¿Sobre qué monto se calculan sus beneficios sociales?	75
Tabla 23 ¿Que entidad fiscaliza el cumplimiento de los beneficios sociales?	76
Tabla 24 ¿En qué momento se debe recibir el depósito cuando se toman vacaciones?	77
Tabla 25 ¿Se pueden registrar vacaciones cuando se ha sufrido una incapacidad por accidente o enfermedad?	78
Tabla 26 ¿Quién decide en última instancia las fechas del goce vacacional?	80
Tabla 27 ¿A cuánto equivale el monto intangible de la CTS?	81
Tabla 28 ¿Qué documento se debe presentar ante la entidad bancaria para disponer de la CTS?	82
Tabla 29 ¿En qué escenario a la CTS se le debe sumar un sexto de la gratificación?	83
Tabla 30 ¿En base a que tiempo se calcula la gratificación?.....	84
Tabla 31 ¿En qué casos se recibe un porcentaje adicional a la gratificación?	85
Tabla 32 En caso de cese ¿Qué remuneración debe ser tomada como base?.....	86
Tabla 33 Confío en los organismos estatales en su rol de fiscalización.....	87
Tabla 34 Siento que en caso de enfrentar un conflicto laboral cuento con las herramientas para salir airoso.....	88
Tabla 35 Creo que los beneficios sociales otorgados por el estado son suficientes	89
Tabla 36 Necesito mucho tiempo para entender un concepto o procedimiento nuevo a profundidad	90
Tabla 37 Ante una situación nueva, puedo aplicar los conocimientos que poseo y que estén relacionados con la misma.....	91

Tabla 38	Contrasto la calidad y validez de la información que recibo acerca de un tema.	92
Tabla 39	Me adapto sin problemas a los cambios de tarea, herramientas o tecnología	93
Tabla 40	Identifico y reconozco mis errores	94
Tabla 41	Acepto las criticas cuando cometo un error.....	95
Tabla 42	Expreso y escribo ideas o hechos con claridad.....	96
Tabla 43	Afronto con seguridad y confianza cualquier tipo de tarea por difiicil o desconocida que ésta sea	97
Tabla 44	A la hora de expresar mi opinión lo hago de manera directa y con calma	98
Tabla 45	Puedo identificar los elementos clave de un problema.....	99
Tabla 46	Estudio las alternativas con las que cuento para tomar una decisión	100
Tabla 47	Identifico las causas y consecuencias de un problema	101
Tabla 48	Defino los pasos a seguir para realizar una actividad.....	102
Tabla 49	Nivel de conocimiento.....	103
Tabla 50	Correlaciones variables y dimensiones.....	104
Tabla 51	Corellaciones Dimensiones	107
Tabla 52	Primer constructo de la investigación.....	112
Tabla 53	Matriz de discusión de los resultados del primer constructo de la investigación	113
Tabla 54	Segundo constructo de la investigación	116
Tabla 55	Matriz de discusión de los resultados del segundo constructo de la investigación	117
Tabla 56	Tercer constructo de la investigación	119
Tabla 57	Matriz de discusión de los resultados del tercer constructo de la investigación	120
Tabla 58	Cuarto constructo de la investigación.....	122
Tabla 59	Matriz de discusión de los resultados del cuarto constructo de la investigación	123

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Factores y componentes de la empleabilidad.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 2 Perú evolución del empleo informal: 2007-2017	18
Figura 3 Competencias vs conocimientos	25
Figura 4 Formulación de la población.....	58
Figura 5 Edades	62
Figura 6 Genero.....	63
Figura 7 Ubicación	64
Figura 8 Nivel de estudios.....	65
Figura 9 Situación Laboral	66
Figura 10 ¿Cómo obtuviste información sobre los beneficios sociales?.....	73
Figura 11 ¿A que medio recurre al momento de validar sus dudas sobre sus beneficios laborales?.....	74
Figura 12 ¿Sobre qué monto se calculan sus beneficios sociales?.....	75
Figura 13 ¿Qué entidad fiscaliza el cumplimiento de los beneficios sociales?.....	76
Figura 14 ¿En qué momento se debe recibir el depósito cuando se toman vacaciones?....	77
Figura 15 ¿Se puede registrar vacaciones cuando se ha sufrido una incapacidad por accidente o enfermedad?	79
Figura 16 ¿Quién decide en última instancia las fechas de goce vacacional?.....	80
Figura 17 ¿A cuánto equivale el monto intangible de la CTS?.....	81
Figura 18 ¿Que documento se debe presentar ante la entidad bancaria para disponer de la CTS?.....	82
Figura 19 ¿En qué escenario a la CTS se le debe sumar un sexto de la gratificación?	83
Figura 20 ¿En base a que tiempo se calcula la gratificación?	84
Figura 21 ¿En qué casos se recibe un porcentaje adicional a la gratificación?.....	85
Figura 22 En caso de cese ¿Qué remuneración debe ser tomada como base?	86
Figura 23 Confío en los organismos estatales en su rol de fiscalización	87
Figura 24 Siento que en caso de enfrentar un conflicto laboral cuento con las herramientas para salir airoso.....	88
Figura 25 Creo que los beneficios sociales otorgados por el estado son suficientes	89
Figura 26 Necesito mucho tiempo para entender un concepto o procedimiento nuevo a profundidad.....	90
Figura 27 Ante una situación nueva, puedo aplicar los conocimientos que poseo y que estén relacionados con la misma	91
Figura 28 Contrasto la calidad y validez de la información que recibo acerca de un tema	92
Figura 29 Me adapto sin problemas a los cambios de tarea, herramientas o tecnología....	93
Figura 30 Identifico y reconozco mis errores.....	94
Figura 31 Acepto las criticas cuando cometo un error	95
Figura 32 Expreso y escribo ideas o hechos con claridad	96
Figura 33 Afronto con seguridad y confianza cualquier tipo de tarea por difícil o desconocida que ésta sea	97
Figura 34 A la hora de expresar mi opinion lo hago de manera directa y con calma	98
Figura 35 Puedo identificar los elementos clave de un problema	99
Figura 36 Estudio las alternativas con las que cuento para tomar una descisión.....	100
Figura 37 Identifico las causas y consecuencias de un problema	101

Figura 38 Defino los pasos a seguir para realizar una actividad	102
Figura 39 Nivel de conocimiento	103
Figura 40 Diagrama de dispersión competencias sistémicas	109
Figura 41 Diagrama de dispersión competencias interpersonales.....	110
Figura 42 Diagrama de dispersión competencias instrumentales.....	110

RESUMEN

Los beneficios sociales son una parte fundamental de los derechos laborales otorgados por el gobierno del Perú. Debido a ello, es importante que las personas cuenten con el nivel de conocimiento necesario para promoverlos y defenderlos.

Es por ello que, para expandir el conocimiento en esta área, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el nivel de conocimiento, que actúa como variable dependiente, y la variable independiente, que es el perfil del trabajador. Todo esto delimitado para las personas pertenecientes a la PEA de Lima metropolitana. En este sentido, la hipótesis plantea la existencia de una relación entre las variables.

A nivel metodológico, se estableció un alcance exploratorio del tipo aplicado y con un enfoque cuantitativo, cuyos instrumentos para recabar información fueron encuestas orientadas a determinar tanto las competencias de cada encuestado como su nivel de conocimiento. Las encuestas fueron aplicadas a una muestra compuesta por 423 personas. Cabe destacar que, debido a la no manipulación de estas variables, su diseño es clasificado como no experimental.

Por otro lado, los resultados demostraron que no existe una correlación significativa entre el perfil del trabajador de Lima Metropolitana y el nivel de conocimiento de sus beneficios sociales ($Rho = 0.28$). Tampoco se encontró una relación significativa en sus dimensiones, las cuales son: competencias sistémicas ($r=.001$, $p<.01$), interpersonales ($r=-.001$, $p<.01$), e instrumentales ($r=.003$, $p<.01$).

Finalmente, el bajo nivel de conocimientos sobre los beneficios sociales es un problema que va más allá del perfil de los trabajadores, al presentarse un déficit generalizado de dichos conocimientos.

Palabras clave: beneficios sociales, nivel de conocimiento, población económicamente activa, perfil del trabajador, competencias.

ABSTRACT

Social benefits are a fundamental part of the labor rights granted by the Peruvian government. Because of this, people must have the necessary level of knowledge to promote and defend them.

Therefore, to expand knowledge in this area, this research aims to determine the relationship between the level of knowledge, which acts as a dependent variable, and the independent variable, which is the worker's profile. All this is delimited for people belonging to the economically active population of Metropolitan Lima. In this sense, the hypothesis proposes the existence of a relationship between the previously mentioned variables.

At the methodological level, an exploratory applied scope was applied with a quantitative approach, whose instruments for collecting information were surveys aimed at determining both the competencies of each respondent and his or her level of knowledge. The surveys were applied to a sample of 423 people. It is noteworthy that, due to the non-manipulation of these variables, its design is classified as non-experimental.

On the other hand, the results showed no significant correlation between the worker's profile in metropolitan Lima and the knowledge level of his or her social benefits ($Rho = 0.28$). Nor was a significant relationship found in the dimensions that constitute the profile, which are systemic ($r=.001$, $p<.01$), interpersonal ($r=-.001$, $p<.01$), and instrumental ($r=.003$, $p<.01$) competencies.

Finally, in conclusion, the low level of knowledge about social benefits is a problem that goes beyond the workers' profile, as there is a generalized deficit of such knowledge.

Keywords: social benefits, knowledge level, economically active population, worker's profile, skills.

INTRODUCCION

La pandemia de la COVID-19 y la crisis económica que trajo consigo, afectó a empresas pequeñas, medianas, y grandes quienes se vieron en la obligación de tomar medidas extremas para apalea la crisis. Estas medidas repercutieron directamente en el área de Lima Metropolitana, ante esto la Población Económicamente Activa (PEA) presentó una contracción importante; ya que como refiere el (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020) en esta zona la PEA disminuyó sin importar el género, la edad o nivel de educación de la persona, lo cual trajo consigo una serie resultados adversos.

Es así como las situaciones en las que los trabajadores veían vulnerados sus derechos laborales como la informalidad, el subempleo, y los despidos arbitrarios vieron un aumento significativo; sin embargo, la necesidad de contar con una investigación acerca del perfil del trabajador y su relación con el nivel de conocimiento sobre los beneficios sociales no es nueva ni tampoco exclusiva de un contexto adverso.

Es así en el capítulo I se expone la apremiante necesidad realizar un diagnóstico sobre el nivel de conocimiento con el que cuentan los miembros de la PEA en Lima Metropolitana para ello se debe explorar el concepto de conocimiento: ¿de dónde surge?, ¿qué lo compone?, ¿cómo se puede clasificar? y a partir de ello tomar medidas con el fin de incentivarlo y potenciarlo. Teniendo en consideración este objetivo se busca explorar que factores lo afectan y de acuerdo con las experiencias laborales del investigador se determinó que el punto de partida debe ser el perfil con el que cuenta cada individuo, el cual debe estar debidamente sustentando en metodologías basadas en competencias.

En tal sentido, el en capítulo II de la presente investigación se establece la hipótesis general, siendo importante mencionar que el perfil del trabajador actúa como variable independiente y, a su vez, al nivel de conocimiento como la variable dependiente, en base a ello la hipótesis plantea que el perfil del trabajador es capaz de influir en el nivel de conocimiento sobre los beneficios sociales.

En ese orden de ideas, teniendo en cuenta que los perfiles están compuestos en menor o mayor medida por tres tipos de competencias: Sistémicas, Interpersonales e Instrumentales, se estudiara su impacto al momento de ser relacionadas con el nivel de conocimiento; ya que si bien podría parecer una obviedad que los perfiles tengan una influencia en los mismos, la bibliografía actual no cuenta con investigaciones que, mediante el uso de metodologías para la investigación sean capaces de refutar o confirmar esta idea.

En línea de lo antes mencionado, durante el capítulo III se utilizó como unidad de investigación a los trabajadores miembros de la PEA de Lima metropolitana y teniendo en cuenta lo mencionado con anterioridad el alcance es exploratorio al indagar en un tópico no tratado previamente a nivel local; asimismo, contó con un enfoque cuantitativo al hacer uso de encuestas y diseño no experimental al no buscar la manipulación de las variables.

Seguidamente como se detalla en el capítulo IV, se realizó un trabajo de campo mediante la aplicación de 423 encuestas mediante una serie de preguntas dirigidas a identificar las competencias y medir el nivel de conocimiento acerca de los beneficios sociales. Los resultados demostraron que los perfiles cuentan con un equilibrio entre las competencias sistémicas, interpersonales e instrumentales y en el caso del nivel de conocimiento se confirmó un nivel por debajo de lo ideal, en donde la gran mayoría de los encuestados no pudo responder correctamente las interrogantes planteadas.

Posteriormente en el capítulo V se realizó una confrontación de los resultados frente a la bibliografía teniendo por un lado tanto a las bases teóricas como a los antecedentes, y por el otro, a los resultados de la investigación los cuales se desviaron de lo cabría esperar, debido a que de acuerdo con la literatura consultada los resultados deberían haber demostrado una clara influencia por parte del perfil del trabajador hacia el nivel conocimiento, lo cual el trabajo de campo no ratifico, sino más bien, desmintió.

A modo de conclusión, se puede resaltar que la problemática principal recae en la falta de conocimiento en el ámbito de los beneficios sociales por parte de los trabajadores de Lima Metropolitana a todo nivel, si este hecho se ve enmarcado en un contexto adverso surge una necesidad aun mayor de combatir esta falencia. Es por ello, que la confirmación de que esta carencia afecta a todos los trabajadores miembros de la PEA de Lima metropolitana por igual resulta valiosa para formular planes de acción y futuras investigaciones.

Formulación del Problema

Problema General

- ¿Cuál es la influencia del perfil del trabajador en el nivel de conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana?

Problemas Específicos

- ¿Cuál es la influencia de las competencias sistémicas en el nivel conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana?
- ¿Cuál es la influencia de las competencias interpersonales en el nivel conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana?
- ¿Cuál es la influencia de las competencias instrumentales en el nivel conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

- Determinar la influencia del perfil del trabajador en el nivel de conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana.

Objetivos Específicos

- determinar la influencia de las competencias sistémicas en el nivel de conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana.
- Determinar la influencia de las competencias interpersonales en el nivel de conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana.
- Determinar la influencia de las competencias instrumentales en el nivel de conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana.

Justificación de la Investigación

La presente investigación se ve justificada por el reciente incremento de indicadores negativos en el ámbito del trabajo a nivel mundial; los empleadores formales se han visto obligados a tomar medidas como reducciones salariales, reestructuraciones organizacionales y despidos masivos, con el fin de mantenerse a flote lo suficiente para superar el periodo convulso creado a raíz de la pandemia global de la COVID -19.

En ese sentido, el sector informal cuya presencia a nivel regional ya presentaba una importante porción de la PEA viene sufriendo una expansión, ya que surge como la única alternativa para muchos al momento de reinsertarse en el mercado laboral, que en sí mismo, fomenta el subempleo y precarización de la oferta laboral.

De otro lado, es relevante destacar que no todas las personas cuentan con las mismas oportunidades y determinados grupos se verán más afectados por la situación de crisis, de acuerdo a lo indicado por (LLorente, 2020) ; los colectivos más afectados serán las mujeres, trabajadores temporales, inmigrantes, los menos cualificados y los proveedores de servicios básicos; cuya situación que ya de por si no era la ideal, ya que ser parte de estos colectivos aun estando en el sector formal los colocaba en una situación difícil y debido migrarían a un sector más informal.

Importancia de la Investigación

En la actualidad, diversos organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsan que los países sin importar su grado de desarrollo o lo robusta de su economía busquen la formalización puestos de trabajo y por ende llevar un empleo digno a la mayor cantidad de personas.

En ese sentido, se comprende porque para la (Organización de las Naciones Unidas, 2015) el octavo objetivo que debe lograrse para conseguir un desarrollo sostenible es garantizar trabajo decente y crecimiento económico con el fin de erradicar la pobreza mediante empleos estables y bien remunerados, se debe tener en cuenta que un trabajo decente implica realizar una actividad productiva cuya contraprestación sea justa, se lleve a cabo en un entorno seguro y garantice protección social para las familias. Por ello es necesario que los trabajadores sean capaces de reconocer sus derechos y exigir el cumplimiento de estos.

Dentro de este orden de ideas, la meta de lograr un trabajo decente también tiene importancia a nivel nacional ya que fue planteada como uno de los objetivos a conseguir rumbo al bicentenario y cómo indica Plan Bicentenario Perú hacia el 2021 (Centro de Planeamiento Estratégico, 2011); se busca que el Perú incremente los empleos adecuados para la modernización inclusiva, y dentro de las acciones estratégicas para lograrlo se describe que vigilar el respeto de la normativa laboral por las empresas juega un rol fundamental al momento de lograr los indicadores de esta meta siendo estos aumentar el porcentaje de trabajo asalariado al 60% y el porcentaje del trabajo adecuado al 75%.

Ahora bien, desde el punto de vista empresarial, el adecuado cumplimiento de la legislación laboral vigente en el cálculo de los beneficios sociales forma parte fundamental de cómo se gestiona la organización así transparente es un medio para motivar a los trabajadores a tener un desempeño alto y alcanzar sus metas, para esto el trabajador debe saber que se cumplen con los estándares esto solo se logra si tiene un conocimiento previo de los mismos.

Dentro de este marco, también es importante destacar que para las empresas es importante cumplir los derechos laborales de los ya que como se puede describir (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2020) durante el último trimestre del 2020 se realizaron 79,088 inspecciones laborales a nivel nacional y 30,178 a nivel Lima metropolitana y de esta cifra el 82.6% se originaron por denuncias de los propios trabajadores; sin embargo, solo el 11.3% terminaron con actas de infracción. Esta ratio nos indica que los trabajadores denuncian sin tener en claro si efectivamente se comete una infracción lo que genera una fractura en la relación entre el empleador y el trabajador, así como también, una pérdida de recursos por parte del empleador.

Todo lo planteado hasta ahora indica que la importancia de conocer el perfil del trabajador y la relación de esta variable con el nivel de conocimiento de sus beneficios sociales es importante para todos los actores involucrados estados, trabajador, empleador y organismos internacionales, ya que con ese conocimiento se facilitará la obtención de las metas planteadas por el estado y ayudará a salvaguardar los intereses del empleador y trabajador.

Viabilidad

La presente investigación resulta viable debido a que se cuenta con información de primera mano proporcionada por la aplicación del instrumento desarrollada a la población económicamente activa de Lima Metropolitana.

No obstante, también se cuenta con fuentes bibliográficas como tesis, libros, informes y otras investigaciones provenientes de distintos repositorios académicos. Estos se encuentran relacionados a temas como el trabajo, estudios sobre perfiles diversos y gestión del talento que ayudaran al momento de establecer tanto el marco teórico como antecedentes de la presente investigación, lo cual permite incrementar el valor de la información; asimismo, el presente trabajo se encuentra sustentado bajo el decreto legislativo N°728 el cual define cuales son los beneficios sociales de los trabajadores en el régimen privado.

Limitaciones

En la actualidad, las políticas de confinamiento establecidas por el gobierno limitan las libertades individuales con el fin de salvaguardar la salud pública; esto implica que la investigación se desarrollara en un ambiente virtual lo cual complica el acceso a repositorios físicos como bibliotecas de instituciones públicas y privadas, las cuales en muchos casos no han digitalizado su catálogo lo cual hará dificultara el acceso a ciertos libros, estudios, etc.

Por ello el uso de las herramientas e interacciones planteadas se deberá hacer mediante medios digitales para lo cual se necesita tener un acceso a una buena señal de internet; por otro lado, los recursos desplegados al momento de realizar la investigación como licencias de software, libros y acceso a determinados repositorios se encuentran supeditados a un previo pago para su utilización.

CAPITULO I: MARCO TEORICO

1.1. Antecedentes de la Investigación

Como postulada (Retamozo, 2014) los antecedentes también pueden ser denominados estado de la cuestión, la cual apunta a ser una breve exploración sobre los estudios que estén centrados en el mismo tema o en su defecto estudios que tengan una relación con el mismo y se hayan llevado a cabo en el pasado. Con el fin de tener un punto de partida sobre el cual generar nuevos conocimientos al corroborar que se tienen puntos pendientes de investigación.

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Como es sugerido por (Cardona, 2016) en su tesis denominada “Personalidad de los Colaboradores de Campos de una Asociación Dedicada a Prestar Servicios Técnicos a Empresas Cafetaleras en la Región Noroccidental de Guatemala”, publicada en la Universidad Rafael Landívar, la cual tuvo como objetivo conocer la personalidad de los trabajadores de campo de una asociación dedicada a prestar servicios técnicos a empresas cafetaleras en la región noroccidente de Guatemala.

El autor describe como hipótesis, que si existe relación entre la personalidad de los trabajadores y su comportamiento, las cuales tomo como variables. Podemos describir el diseño metodológico como descriptivo, ya que mediante la tabulación y el proceso estadístico en general, tanto para calcular las medidas de tendencia central y de dispersión y la realización de tablas y gráficas estadísticas precisas.

Para probar su tesis el autor utilizo el Cuestionario Big Five o BFQ por sus siglas en inglés (Big Five Questions), en cuanto a la población estuvo compuesta por 35 trabajadores todos del sexo masculino. Gracias al resultado obtenido se pudo determinar que el grupo evaluado trabaja con ahínco, es perseverante y disfruta de la consecución y finalización de los proyectos (Tesón), por tal razón, estas son cualidades que valoran mucho todas las organizaciones.

Por lo cual podemos comprobar que personalidad de los trabajadores de campo en torno a los cuales giró la presente investigación, es dominada por la energía y dinamismo, ya que son personas consideradas como muy activas según el cuestionario utilizado. Además, poseen marcados rasgos de reflexión y perseverancia, por consiguiente, son trabajadores poco vulnerables ante el afrontamiento de situaciones de incomodidad. El grupo de trabajadores también presentó rasgos altruistas, y de interés por las cosas nuevas y el contacto con culturas distintas; por lo cual se extrae la importancia de la personalidad y por ende su perfil tiene una importancia vital en su desempeño laboral.

De acuerdo con (Agudo, 2019), en su Tesis denominada “Desarrollo del pensamiento crítico del alumnado de ESO y Bachillerato: investigación y propuesta didáctica”, publicada en la Universidad de Cantabria; la cual tuvo como objetivo analizar la importancia otorgada a la promoción del pensamiento crítico del alumnado en un Instituto de Educación Secundaria (IES), ubicado en la provincia de Cantabria, en el curso académico 2018-2019.

El autor señala como hipótesis que si existe relación entre las dos variables de estudio; para esta investigación las variables son el pensamiento crítico y su importancia en las etapas Eso y de Bachillerato, de acuerdo con lo mencionado el autor utiliza como diseño metodológico un enfoque mixto ya que, con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados, la hipótesis y las preguntas de investigación se seleccionó el método de investigación-acción.

La verificación de la tesis se realizó con una población y muestra estuvo conformada por 60 docentes y 45 estudiantes. Los instrumentos fueron análisis documental, cuestionarios y entrevistas. Los resultados obtenidos señalan que tanto el profesorado (92%) como el alumnado (72%) están de acuerdo en que la promoción del pensamiento crítico de los últimos es un aspecto clave en las etapas de ESO y Bachillerato. El profesorado, además, indica que el alumnado no puede alcanzar las competencias clave marcadas en el currículo sin ser capaz de pensar de forma crítica (70%), mientras que el alumnado tiene más dudas sobre si es posible alcanzar los objetivos educativos sin pensar críticamente.

En conclusión, la presente investigación permite determinar que, tanto el profesorado como el alumnado del centro analizado, indican que la promoción del pensamiento crítico del alumnado constituye un aspecto clave en las etapas de ESO y Bachillerato. Además, el desarrollo del pensamiento crítico del alumnado se encuentra entre las prioridades educativas del centro analizado, encontrándose, en el Proyecto Curricular de Centro (PCC), el mayor nivel de desarrollo en relación con este aspecto.

Por otro lado, acorde a lo sostenido por (Fernández, 2016) en su tesis “Perfil de Competencias del Administrador de Empresa en República Dominicana”, publicada en la Universidad de Sevilla, la cual tuvo como objetivo definir el perfil de los administradores de empresas en República Dominicana” y como objetivo específico explorar la opinión de diversos sectores de la sociedad dominicana sobre aquellas competencias que se están demandando en el mercado laboral.

El autor sostiene como hipótesis, que, existe relación entre las variables de estudio, estas dos variables son el perfil de competencias y su demanda en el mercado laboral, para esto se empleó un diseño metodológico mixto, utilizando triangulación de datos con fuentes, técnicas e instrumentos que proporcionaron tanto información cualitativa como cuantitativa.

La tesis demuestra su hipótesis realizando una encuesta a la muestra compuesta por 239 personas, y se utilizaron como instrumentos para la obtención de información tres cuestionarios dirigidos a los distintos sectores considerados en la muestra; el resultado de este arrojó que la obtención de diversas dimensiones, categorías y subcategorías relacionadas a las competencias genéricas y específicas, considerando su importancia para el desempeño académico y laboral.

Se puede concluir que las expectativas del sector laboral no concuerdan con las percepciones expresadas por los profesores y estudiantes universitarios, lo que indica claramente que las universidades dominicanas no están garantizando el perfil que espera el sector laboral; se evidencia la importancia de establecer un perfil para los trabajadores e investigar su relación con respecto a otras variables.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Como lo hace notar (Aguirre, 2019) en su tesis “Conocimiento y Actitudes Sobre la Discapacidad y los Derechos Laborales en las Ciudades de Ayacucho y Huancavelica en el Año 2019”, publicada en la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo fue determinar los conocimientos y actitudes sobre la discapacidad y los derechos laborales en las ciudades de Ayacucho y Huancavelica en el año 2019.

El autor argumenta como hipótesis, que, si existe relación entre las dos variables de estudio, teniendo como base las variables conocimientos y actitudes sobre la discapacidad y los derechos laborales, el autor empleo una metodología de enfoque cuantitativo y el diseño descriptivo correlacional, así como el diseño descriptivo dentro del enfoque cualitativo.

La tesis indica que su hipótesis es correcta mediante el uso de una encuesta y cuestionario aplicados a una población y la muestra estuvo conformadas por 67 unidades de estudio; tras su aplicación se encontró que, el 50,7% (34) de los encuestados consideran como bueno el conocimiento y las conductas sobre la discapacidad y los derechos laborales.

Finalmente, Las conclusiones registran que, existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que existe una relación directa muy fuerte entre el conocimiento y las actitudes sobre la discapacidad y los derechos laborales de las personas que presentan discapacidad. ($Rho=0,836$; $p_valor=0,000$); esto destaca la importancia del conocimiento como factor al momento de ejercer el cumplimiento de sus derechos laborales.

En segundo lugar, a (Gutiérrez, 2017) en su tesis “Beneficios laborales, económicos y sociales y su impacto en la retención del personal millennial del sector bancario - Lima 2017”, publicada en la Universidad San Ignacio de Loyola, cuyo objetivo fue determinar cómo los beneficios laborales económicos y sociales impactan en el nivel de retención del personal millennial en el sector bancario Lima 2017.

El autor sostiene como hipótesis, que, existe una relación entre las variables, siendo las variables los beneficios laborales, económicos y sociales y la retención del personal millennial, el diseño metodológico utilizado fue cuantitativo de tipo correlacional de hipótesis causal consistió en evaluar el grado de asociación entre las variables, cada variable fue medida, cuantificada y luego se analizó la vinculación entre ellas.

La tesis ratifica su hipótesis mediante la recolección de datos de la muestra seleccionada y se emplearon encuestas; para obtener resultados más precisos se realizó una recolección estructurada de datos, cuya muestra estuvo compuesta por 384 trabajadores millenials. Los resultados demostraron la relación entre las variables como por ejemplo al incrementar en 1% el nivel del sueldo, los años de permanencia se incrementan en 0.5 años.

En conclusión, Cuando el nivel de sueldo se incrementa en uno por ciento, entonces el tiempo de permanencia del trabajador Millennial se incrementaría en 6 meses. Cuando se implementa un plan de carrera para un trabajador millennial, el número de años de permanencia en el centro de trabajo aumentará en 82.26%. Lo mismo ocurre cuando las empresas practican el reconocimiento laboral, tienen una gran ventaja competitiva sobre las que no lo hacen y logra que se incremente los años de permanencia de los trabajadores Millennial en la empresa en un 36.98%.

Dentro de ese marco de ideas (Chino & Elàez, 2018) en su tesis “Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores MYPES en el Distrito del Cusco y el Empleo Digno”, publicada en la Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco; la cual tuvo como objetivo determinar el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco y su repercusión en el empleo digno.

La hipótesis del autor afirma que, las dos variables cuentan con una relación, siendo estas el empleo digno y el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales, el diseño metodológico usado fue uno descriptivo, se especificó ciertas características para llegar a las conclusiones obtenidas en este caso de la realidad de los trabajadores de las MYPE, para probar la investigación; la variable independiente es medida de forma cuantitativa a través de encuestas y la variable dependiente de forma cualitativa

Para comprobar la hipótesis aplicaron encuestas y entrevistas realizadas a un trabajador por cada empresa MYPE teniendo esta que estar registrada en el REMYPE que ha sido seleccionado como muestra, siendo un total de 95 de una población de 220 empresas cuya selección se llevó de manera aleatoria; a partir de esto se encontró que existe una cifra considerable de empresarios que no cumplen con pagarles lo señalado en la norma respectiva de las MYPE.

En conclusión, Los trabajadores que desconocen el “Régimen Especial de las MYPE, no cuentan con los conocimientos para exigir el cumplimiento de sus derechos lo que los hace más vulnerables y que condiciona que muchos empresarios no cumplan con las leyes laborales y relativicen sus derechos y beneficios laborales, por otro lado, los empresarios de las MYPE en el distrito del Cusco no cumplen de forma eficaz con los beneficios y derechos que son merecedores los trabajadores de este régimen.

Por ultimo Como refiere (Monroy S. , 2017) su artículo científico denominado: “Conocimiento de sus Derechos Laborales y los Efectos en la Relación Laboral del Trabajador en las Microempresas” publicado en la Revista de Investigación Andina, en la Universidad Néstor Cáceres Velásquez, en la ciudad de Juliaca, en el año 2017, menciona que El objetivo del presente trabajo fue conocer el nivel de conocimiento del trabajador sobre sus derechos laborales y los efectos en la relación laboral en las microempresas, para ello se ha tomado en cuenta como unidades de investigación a los trabajadores de las microempresas. La investigación tiene como fuente principal de recolección la encuesta, considerando que, por su naturaleza jurídica, la investigación es de tipo descriptivo y propositivo.

De los resultados obtenidos vemos que el 62,5 % si conoce la remuneración vital, el 87,5% conoce que una vez a la semana deben descansar como parte de su derecho laboral: por otra parte, la licencia de paternidad nunca se cumple (89,6%). Los trabajadores han respondido que su nivel de conocimiento sobre la legislación laboral es bajo con un 41,7%. El nivel de relación laboral que tienen los trabajadores con los empresarios es bueno con un 60,4%, regular con el 20,8%. Datos que son manifestados para no perder el empleo.

Los antecedentes nacionales han encontrado relaciones significativas en la relación de beneficios laborales, perfiles y conocimiento; sin embargo, no se ha realizado una exploración a profundidad de como de como el perfil del trabajador influye en el nivel de conocimiento de sus beneficios sociales, esto a pesar de que se señala la importancia de las variables antes mencionadas.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. El Empleo

Para entender las dinámicas que se producen a raíz la relación entre el trabajador y el empleador, es necesario poner en contexto dentro del cual se desarrollan. Es por ello por lo que retratar la situación del empleo cobra importancia en la investigación de cómo influye el perfil del trabajador peruano en el nivel de conocimientos de sus beneficios sociales.

1.2.1.1 Empleabilidad

La empleabilidad es un concepto sin una definición universal debido a que se involucran distintos factores al momento de establecer que significa estar empleado, este cambia de acuerdo con el enfoque sobre el cual es examinado ya que se puede definir la empleabilidad desde el punto de vista individual, colectivo, como empleador y como estado.

Con respecto a la definición de empleabilidad (Suárez, 2016), menciona que:

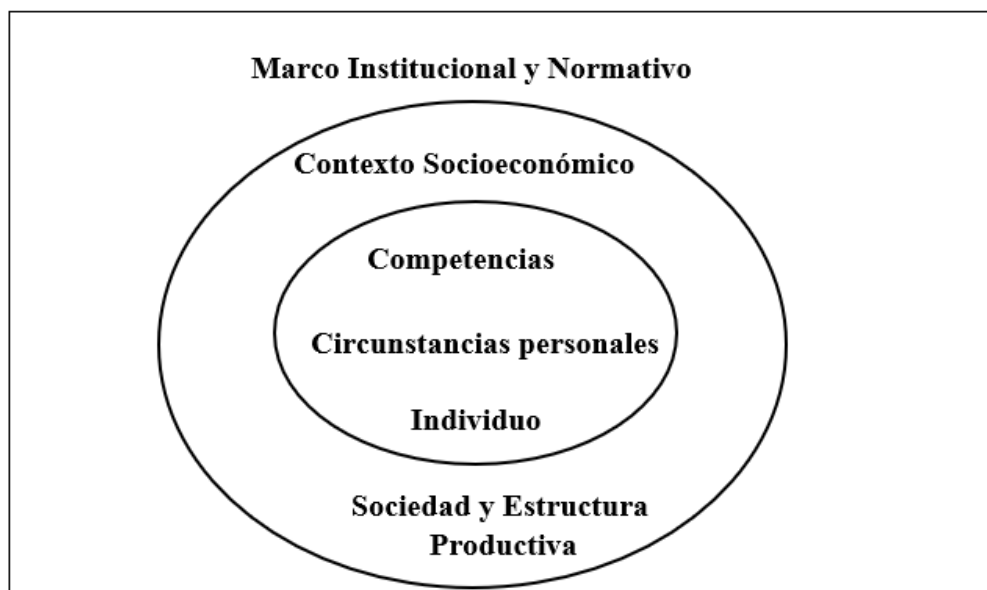
La empleabilidad vista desde una perspectiva general es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o desempleo de una persona, destacando que al decir empleo incluimos al autoempleo. Pero desde una perspectiva individual, la empleabilidad hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo.

De esto se comprende que si bien es cierto que la empleabilidad desde un punto de vista individual esté ligado exclusivamente a las competencias al verse de manera general deben considerarse otras viables.

Ante esto (Martín-González, 2013) indica que la empleabilidad debe ser entendida como una suma de componentes partiendo desde el individuo hasta llegar al marco institucional y normativo con el que cuenta cada el país, resaltando que los componentes más pequeños se ven influenciados por los más prominentes como se puede ver en la figura 1.

Figura 1

Factores y componentes de la empleabilidad



Nota. Adaptado de Empleabilidad y Empleos Universitarios (p.5), por Martín – González,2013, UNESCO.

Todo lo planteado hasta ahora nos define a la empleabilidad como un concepto que va más allá de que tan atractivo es el individuo para el mercado laboral y puede variar según el análisis que se busca hacer ya que una persona empleable en Perú puede no serlo en otra parte de Latinoamérica; esto nos lleva a que la empleabilidad no depende del individuo sino también de su contexto.

1.2.1.2 Realidad del empleo Formal en el Perú

Durante los años previos a la pandemia el Perú atravesó un periodo de estabilidad económica, que permitió que diversos indicadores nacionales comenzaran a mostrar tendencias positivas, uno de estos fue la cantidad de personas con un trabajo remunerado ya sea formal o informal y esto se vio reflejado en el incremento sostenido que experimentó el crecimiento del empleo. Como señaló él (Banco Mundial, 2010) se tuvo un periodo de bonanza experimentando entre los años 2002 y 2008, cuando se crearon 4.6 millones de empleos.

Sin embargo, los últimos indicadores resultan desalentadores, como estiman (Méndez et.al, 2020) el empleo formal se redujo en 25 % durante el año 2020, lo cual significó la pérdida de 1.3 millones de puestos de trabajo solamente a nivel formal. Esto sumado a que las medidas planteadas para combatir la emergencia social y sanitaria causaron que se promulgaran normativas que afectaban al trabajador como la suspensión perfecta de laborales.

Ahora bien, la pandemia de la COVID 19 evidenció falencias estructurales en las políticas en las políticas Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) implementadas por las organizaciones, las cuales también ayudan a formar un panorama de la situación del empleo formal en el Perú que de acuerdo a lo indicado por (Sabastizagal-Vela et.al, 2020) las condiciones laborales en las áreas urbanas del Perú no suelen cumplir los estándares necesarios exponiendo a los trabajadores a ruidos, radiación solar, posturas incómodas y nula gestión de la salud ocupacional.

De acuerdo con lo presentado se llega a la conclusión que el mercado laboral formal no garantiza una estabilidad ni protección en términos laborales y sanitarios para el trabajador; se entiende entonces que el Perú es extremadamente susceptible a las variaciones de la economía mundial. Por último, el incremento positivo de los indicadores correspondientes al trabajo no se vio potenciado por políticas internas o nuevas legislaciones que le permitirán al sector formal robustecerse hasta tener una estructura lo suficiente sólida para enfrentar a periodos de crisis.

1.2.1.3 Informalidad

El trabajo informal es uno de los grandes males a nivel regional, ya que si bien significa que los individuos que se encuentran en esta situación generen ingresos, no permite que las prestaciones que emanan de un empleo formal como la seguridad social, un fondo pensiones o los beneficios sociales garantizados por cada marco legal lleguen a estos grupos.

Es importante clarificar los conceptos de informalidad laboral y economía informal por ello (Sandoval Betancour, 2014) señala que es común que en la literatura académica la informalidad laboral y la economía informal sean sinónimos; sin embargo esto no es así, ya que una empresa bien integrada a nivel financiero con una buena presencia en el mercado es decir “formal” puede no cumplir determinados lineamientos legales como depositar los beneficios sociales en los plazos establecidos o contratar a una trabajadora social cuando se cumplen los requisitos exigidos por la ley por lo cual se pueden clasificar como una empresa que a nivel laboral es informal mas no es parte de la económica informal.

Para la presente investigación se usará la definición establecida por la OIT en la cual se agrupa dentro del trabajo informal a aquellas personas que sin importar su ocupación desarrollen un trabajo sin importar si es el principal o secundario, en una empresa del sector informal. A su vez, una empresa es considerada informal si cumple por lo menos uno de los siguientes criterios:

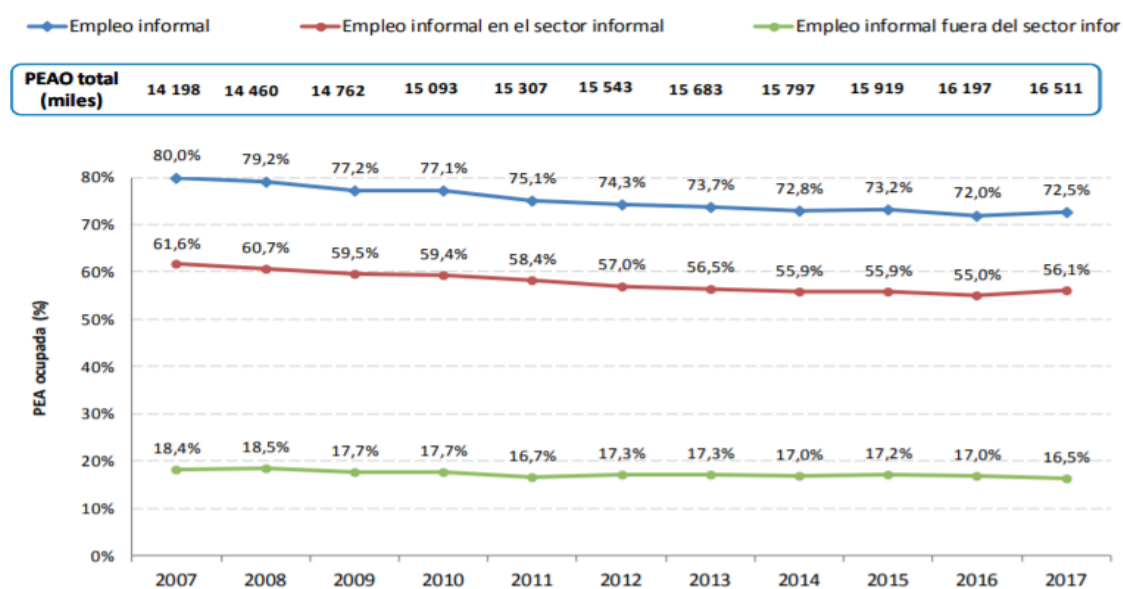
- El número de personas contratadas / asalariados / asalariados contratados de manera continua, se encuentra por debajo de un cierto límite determinado por el país.
- La empresa no está registrada.
- Los asalariados de la empresa no están registrados.

Otro termino a resaltar es el subempleo, que como indican (Ramirez & Guevara, 2006) es una categoría del mercado laboral en la cual las condiciones laborales de los trabajadores no es la adecuada comparada con la normativa establecida por la legislación laboral vigente estas personas pueden trabajar de manera dependiente o independiente, adicionalmente los sub empleados trabajan menos de la jornada laboral, lo hacen de forma involuntaria y perciben menos ingresos de los deseados, por ende una persona puede tener un trabajo informal y no ser considerado como un subempleado.

Desde una perspectiva más general a nivel nacional la mayoría de la fuerza laboral se encuentra dentro del sector informal como manifiesta el (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018) tres de cada cuatro peruanos pertenecientes a la Población Económicamente Activa Ocupada se encuentran dentro de este sector, y ejemplos de empleos informales pueden ser encontrados en todos los sectores productivos incluyendo aquellos a los que tradicionalmente etiquetamos de formales como sociedades financieras y no financieras; esto se ve plasmado en la figura 2, la cual grafica como evoluciono la composición de la PEA.

Figura 2

Perú Evolución del empleo informal: 2007-2017



Nota. Tomado de Producción y Empleo Informal en el Perú Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007 -2017 (p. 71). Por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018.

Cabe concluir la informalidad abarcar la mayor parte del sector laboral del Perú, esto muestra que la mayoría de los derechos laborales que el estado garantiza no son una realidad para muchos peruanos de la clase trabajadora ante esto es natural la falta de familiarización con la normativa laboral vigente.

1.2.1.4 Desempleo

Podemos comenzar planteando que no toda persona sin trabajo es un desempleado, esto es debido a que para ser considerado como desempleado el individuo debe estar buscando activamente su recolocación o inserción en un puesto de trabajo. Es por ello por lo que el desempleo debe ser examinado como un fenómeno en el cual de manera colectiva la población económicamente activa busca activamente un trabajo en un periodo de tiempo determinado, el incremento desmesurado de este indicador es un signo de preocupación para cualquier economía.

Como ratifican (Samuelson & Nordhaus, 2010) El desempleo es un problema que si bien está relacionado a lo económico, debido a la incapacidad de los invidios de generar ingresos y por ende su falta de participación en la generación de riqueza, también se entiende como una problemática social por las situaciones a las que se ven expuestas las personas desempleadas como una falta de cobertura social, aumento de inseguridad, y necesidad de migrar con el fin de reinsertarse en el mercado laboral.

Dentro de ese orden de ideas el desempleo debe ser comprendido para poder combatirlo es por ello por lo que (Vicente, 2015) afirma que, de acuerdo con su origen, se puede clasificar al empleo en diferentes tipos:

- **Desempleo Cíclico:** Ligado a las recesiones económicas, debido a que se produce a la par de los periodos de depresión en el desarrollo de los ciclos económicos, es de carácter estacional y decrece a medida que las economías se van recuperando.

- **Desempleo Friccional:** Se considera como inevitable debido a lo dinámico de la economía y los mercados laborales en donde constantemente se crean y se eliminan puestos de trabajo por diferentes motivos, aquí se encuentran los trabajadores que se desligan de sus organizaciones con el fin de aspirar a una mejora salarial, los nuevos miembros de la fuerza laboral, o personas que por algún motivo deciden permanecer por un periodo de tiempo como desempleados.
- **Desempleo Estacional:** Es único en el sentido de que suele estar relacionado a regiones específicas y su demanda dentro de un periodo específico de tiempo (algunos autores lo toman como parte del cíclico); sin embargo, este fluctúa sin importar el ciclo económico por dar un ejemplo la época de cosecha o temporadas altas de turismo enfrenta una baja importante sin discriminar las fluctuaciones en el ciclo económico.
- **Desempleo estructural:** Cuando la tendencia de un sector económico causa que la demanda por un conjunto de características supere a la oferta por las mismas se origina el desempleo estructural; estas tendencias pueden ser un menor requerimiento de mano de obra poco calificada, envejecimiento, aumento del salario mínimo o presión sindical; esto llevara a los empleadores a dejar de requerir a determinado perfil y causará periodos de desempleo más prolongados lo que en algunos casos cerrara la posibilidad de reinserción laboral.

Ahora si bien el desempleo tiene una connotación negativa, esto no refleja la realidad ya que de acuerdo con (Monroy A. , 2014) no se puede clasificar a todo el desempleo como algo dañino para el individuo o para la sociedad, ya que se bien no es deseable que por motivos estructurales de la economía una persona dispuesta a trabajar no consiga un puesto, este es fundamental para la movilidad de la mano de obra entre distintas organizaciones ya un desempleado está buscando activamente recolocarse en el mercado laboral lo cual lo dinamiza; siempre y cuando los índices de desempleos no sean tan altas como para traer consigo pobreza y violencia.

Cabe concluir que el desempleo en sí mismo no es algo un indicador negativo, se debe analizar en conjunto con el contexto y nivel histórico del mismo para tener un panorama real de si el desempleo está excediendo los niveles aceptables, ya que como se expuso este puede ser señal de una economía dinámica y cambiante.

1.2.1.5 Importancia del empleo en la calidad de vida

Podemos comenzar estableciendo que la calidad de vida es un concepto subjetivo que varía de acuerdo con las opiniones, experiencias, aspiraciones de cada persona por lo cual medir de manera general el nivel de calidad de vida de cada persona incluso dentro de grupos heterogéneos es una tarea compleja. Esta divergencia es propia de un término que busca establecer las condiciones que deben cumplirse para que se encuentre un estado en el cual las necesidades se encuentran satisfechas.

Evidentemente, es necesario contar un indicador que nos permita medir de manera general como se avanza en términos de calidad, es por ello por lo que el Programa para el Desarrollo de las Naciones Unidas (PNUD) creo el Índice de Desarrollo Humano (IDH) cuya metodología varia de manera en que se puedan incluir variables que aterricen este indicador a la realidad, es por ello que además de salud, educación y riqueza, se realizó una actualización para incluir el nivel de desigualdad.

Un enfoque de la desigualdad basado en el desarrollo humano adopta una visión centrada en las personas: lo importante son las capacidades de estas para ejercer su libertad para ser y hacer aquello a lo que aspiran en la vida, por lo cual el trabajo es fundamental trabajar.

Finalmente, se puede decir que el empleo y la calidad de este permiten que las personas gocen de libertad al momento de escoger su ámbito laboral; es entonces un factor de vital importancia para generar un desarrollo sostenible como sociedad.

1.2.2. Perfil del Trabajador

Un perfil es aquello que obtenemos al agrupar los rasgos en común que posee y desarrolla un determinado individuo o grupo de personas, estas pueden ir desde rasgos físicos, psicológicos hasta tendencias en sus gustos. En ese sentido, se pueden formar perfiles de acuerdo con lo que se busca por ejemplo se suelen elaborar para conocer mejor al consumidor, al emprendedor, al empresario y al estudiante, ya que si se segmenta correctamente los rasgos que se buscan se puede trazar un mejor plan para llegar a ellos si eso es lo que se desea o identificar con mayor facilidad en conjunto de cualidades en una persona o grupo.

1.2.2.1 Definición del Perfil del Trabajador

En relación con la problemática expuesta en la presente investigación se debe hacer uso del concepto de perfil utilizado en la gestión de personas, en esta área son comunes los conceptos de perfil laboral y perfil de puesto los cuales si bien están relacionados no llegan a ser sinónimos exactos.

En ese orden de ideas, la descripción o perfil de puesto de acuerdo con (Chiavenato, 2007) se define como la integración de todas las actividades desempeñadas por una persona, contenidas en un todo unificado que cuenta con una presencia formal dentro del organigrama de la empresa; es por ello que el puesto se ve regido por una jerarquía predefinida con unas relaciones ya establecidas con respecto a las diferentes áreas que se pueden encontrar dentro de la misma. Estas relaciones junto con sus obligaciones y funciones crean una distinción entre cada puesto.

Este concepto es reforzado por (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2017) que, establecido el concepto de perfil de puesto para las entidades estatales, para las cuales se entiende como la conjunción de funciones, misión, lugar dentro de la estructura orgánica, requisitos y exigencias que la entidad demanda la entidad para que pueda desempeñarse en un puesto establecido.

En habidas cuentas, el perfil de puesto o laboral no será utilizado en la presente investigación debido a que se busca encontrar la relación del Perfil del Trabajador de Lima metropolitana con respecto a su nivel de conocimientos sobre sus beneficios sociales, por lo cual el concepto abordado será el de Perfil Profesional, ya que se busca agrupar las características de un grupo de personas, en este caso las de la PEA de los trabajadores de Lima metropolitana.

Al momento de definir el perfil profesional (Hawes, 2001) ; indica;

Una primera aproximación conceptual permite concebir el perfil profesional como una declaración que enuncia los rasgos que identifican a una profesión en términos de su formación, de sus desempeños, de su presencia ciudadana y del aporte que representa para la comunidad y la sociedad en su conjunto.

Como señala el autor son los rasgos propios de la persona, es decir el profesional ingresa a la organización teniendo ya definido un perfil, si bien este no es inalterable y depende de cada persona pulirlo y agregarle tanto cualidades como competencias, las áreas de selección tendrán en cuenta la foto del momento por sobre otros factores para cubrir la vacante del puesto requerido.

Por otro lado (Jaramillo, 2015) indica que el mercado laboral busca un determinado conjunto de conocimientos y habilidades; que son cultivadas al momento de la formación profesional para construir una base sólida que le permita al trabajador desarrollarse de manera solvente dentro de sus áreas de trabajo. El perfil profesional permite satisfacer la mencionada demanda por parte de las organizaciones identificando a profesionales que, mediante el uso de conocimientos tanto teóricos como prácticos y sus destrezas, puedan ejercer de manera eficiente y eficaz las labores asignadas.

De allí que para (Bastidas & Escobar, 2009) un perfil relaciona el conjunto de capacidades y competencias, particulares a la formación que ha tenido cada persona y lo habilitan para asumir con eficiencia y eficacia las responsabilidades propias de su profesión la cual trae consigo un desarrollo de funciones y tareas específicas; Este tendrá elementos relacionados a la actitud como capacidades éticas, liderazgo, inteligencia emocional, pero también, se incluyen elementos como habilidades y destrezas que se requieren para un cargo específico.

Indiscutiblemente establecer un perfil ya sea de puesto o profesional nos permite tener un mejor panorama de qué tipo de profesional es el idóneo para la organización y cuáles son los roles que asumirá dentro de Esta. Es por ello por lo que establecer un perfil del trabajador de Lima metropolitana requiere tener claro cuáles son las características que buscan ser agrupadas, esto permitirá relacionar cómo reaccionan un determinado grupo de similares rasgos ante un hecho que para el caso de la presente investigación la influencia es su nivel de conocimientos sobre sus beneficios sociales; para esto se tendrá en cuenta las dimensiones psicológica, económica y social.

1.2.2.2 Definición de competencias

La palabra competencia deriva del verbo latín *competere*, el cual cuenta con dos significados ya que se puede interpretar tanto como el conflicto u enfrentamiento entre dos personas por un mismo objetivo, pero también, se interpreta como estar investido de autoridad para ciertos asuntos.

Para la Real Academia Española (RAE) las competencias se definen como la pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado, este concepto ilustra el por qué diferentes disciplinas han tomado el concepto de competencia para incluirlo en sus respectivos campos de acción, aunque destaca el empleo que se le da en el ámbito laboral.

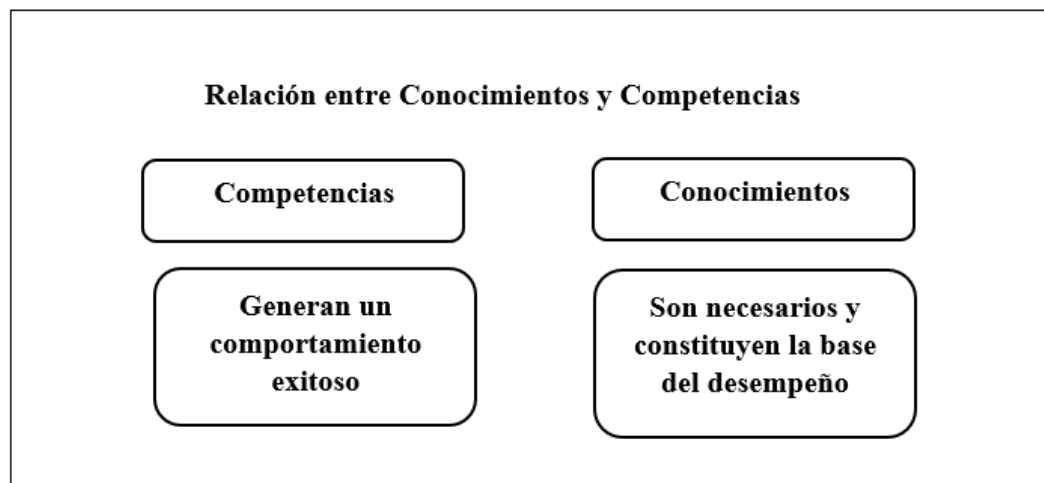
Es por ello por lo que, en la actualidad, el concepto de competencias es parte integral de la gestión de las organizaciones altamente competitivas. Esto es debido a que las tendencias actuales las llevan a buscar profesionales cuyas competencias no solo se engranen correctamente con el perfil de puesto ya establecido, sino también con que puedan contribuir de manera orgánica al crecimiento de la organización.

En ese orden ideas se han establecido múltiples conceptos sobre que es una competencia, los cuales buscan abordar sus conceptos y clasificar de una manera que permita a las organizaciones identificarlas y promoverlas dentro de los trabajadores. Estas delimitaciones han sido establecidas por diversos autores cuyas teorías se abordarán en el presente capítulo.

El termino es descrito por (Alles, 2009) como la agrupación de los rasgos de personalidad y como estos se reflejan en comportamientos que al ser llevados al ámbito laboral serán parte fundamental de la consecución de las tareas asignadas. En ese sentido para la autora las competencias están centradas en lo psicológico y bajo este enfoque hace una distinción entre competencias y conocimientos debido a que estos últimos son saberes ordenados sobre un tema o disciplina, esta comparativa puede observarse en la figura 3.

Figura 2

Competencias VS Conocimientos



Nota. Adaptado de Diccionario de Competencias la Trilogía (p.20), por Alles, 2009, Granica.

Ahora bien, como plantea (Chiavenato, 2007)

“Las competencias básicas (en forma de conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, rasgos, valor u otra característica personal) son las cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que diferencian el desempeño de las personas. Todo trabajador debe poseer un conjunto de competencias básicas para desarrollar sus actividades en la empresa”

El autor no hace distinción entre conocimientos y competencias, las ve como parte de estas debido a que entiende las competencias como un factor transversal a la persona y no un algo exclusivo a la dimensión psicológica.

Cabe considerar por otra parte lo argumentando por (Martinez & Martinez, 2009) destacan que las competencias también se ven influenciadas por factores externos esto es debido a que las capacidades de una persona para desempeñarse óptimamente en un puesto se desarrollan dentro de un ambiente, puesto u orden jerárquico determinado y no son fácilmente transferibles a otros contextos. Se entiende que una persona puede ser competente o no de acuerdo con la situación en la cual se está desarrollando.

Desde la perspectiva de las empresas al momento de gestionar el talento humano, la gestión de las competencias cobra una importancia a nivel estratégico y desde el punto de vista de (Sotomayor, 2016) Recursos Humanos como área debe integrar la gestión por competencias en sus procesos, esto permitirá por ejemplo identificar rápidamente que aspectos debe mejorar un individuo para elaborar planes de formación, también pueden ser utilizadas como un lenguaje común, que maximiza los impactos positivos en los procesos y reduce sobrecostos en todas las tareas ejecutadas por las personas. Esto refrenda lo clave que es el concepto de competencias laborales para una organización moderna.

Puede concluirse entonces, que la importancia de definir las competencias recae en que nos permiten ir más allá de las tareas del día a día, siendo una importante manera de generar valor para la persona y para la organización; ya que al identificarlas la empresa estará más apta para sacar provecho a las habilidades blandas o duras que requiere el puesto o la organización como un todo". A nivel personal saber que competencias se tienen ayuda a enfocar el perfil profesional e identificar oportunidades de mejoras.

1.2.2.3 Enfoques teóricos de las competencias

Se pueden encontrar diferentes enfoques al momento de abordar las competencias laborales, esto influye en como determinados autores clasifican las competencias y se destaca que distintos autores pueden ser agrupados dentro de un mismo enfoque al compartir criterios al momento de plantear sus agrupaciones de competencias. Como verifico (Gómez-Rojas, 2015) existen múltiples autores cuya visión ha aportado diversos conceptos, calificaciones y orígenes a las competencias, es por ello por lo que mediante una revisión de diferentes fuentes bibliográficas agrupo a las competencias planteo cinco grandes enfoques como se puede observar en la tabla 1.

Tabla 1

Enfoques del Conocimiento y sus Definiciones

Enfoque	Definición
Anglosajón	Su foco se encuentra en las tareas desempeñadas por la persona y como afectan la organización
Frances	Las entiende como una mixtura de aptitudes, rasgos y experiencias en sí mismas
Conductista	Centrado en la ejecución de las tareas sin tener en cuenta sus impactos
Genérico	Interpreta las competencias como procesos mentales debitados del conocimiento y el pensamiento crítico
Integral	Combina las habilidades, destrezas, actitudes y valores, contextualizándola dentro de una situación o dentro del puesto a ser desempeñado

Nota. Adaptado de Las Competencias Profesionales (p.50 – 51), por Gómez – Rojas, 2015, Revista Mexicana de Anestesiología, 1(38)

De esta manera (Aneas, 2003) planteó un modelo que tres enfoques para abordar las diferentes definiciones y clasificaciones de los autores para las competencias, esto debido a la complejidad del proceso de organizar una taxonomía coherente ante la multitud de estas. Estos enfoques se corresponden a tres tendencias identificadas por la autora.

- **Las competencias a través de las tareas desempeñadas:** Se centra en las acciones concretas, que realiza la persona. Como determina competencia al momento de ejecutar una tarea influye en el puesto de trabajo.
- **Las competencias en términos de atributos personales:** Gira en torno a los rasgos personales como aptitudes y rasgos, buscan competencias claves que deben poseer todos los individuos más allá de las tareas propias de sus puestos.

- **Las competencias desde una perspectiva holística:** Es una amalgama de los enfoques anteriores ya que busca integrar los atributos de la tarea asignada y los de la persona a la cual se le asigna la tarea, algunos modelos son los de Le Boterg, Bunk y Echevarria.

La diversidad de enfoques encontrados al momento de buscar agrupar el concepto de competencias ilustra la amplitud del tema, cuya importancia va más allá del ámbito laboral es por ello por lo que los enfoques presentados buscan colocarlos dentro de un conjunto que permita un análisis desde el punto de vista laboral, que ayude a la formular la metodología y bases teóricas de la presente investigación.

1.2.2.4 Clasificación de competencias

Durante la búsqueda de definir y agrupar las competencias laborales para expandir su concepto y ser capaces de gestionarlas de una manera productiva diversos autores las han clasifica teniendo sus propios criterios, en ese sentido, no existe una sola metodología para clasificarlas, ya que depende de que considera el autor una competencia.

En ese sentido para (Alles, 2009) una gestión por competencias está en constante cambio, por ello presenta un modelo para agrupar las más requeridas en la actualidad, haciendo salvedad que de acuerdo con cómo se interpreta una competencia puede variar en su clasificación, ya que para la autora las competencias varían de acuerdo con la misión, visión y la estrategia de la organización. Estas deben ser agrupadas de acuerdo con que sector de la organización son las que las usan ya sean áreas, gerentes o toda la organización o un proceso, siendo esta clasificación la siguiente:

- **Competencias Cardinales:** Son requeridas para todos los integrantes de la organización, son estas competencias las que distinguen a una organización por sobre otra aun si es que pertenecen a un mismo rubro, ya que reflejan sus valores y características.
- **Competencias Específicas Gerenciales:** Todo trabajador que tiene personas a su cargo y por ende todos coordinadores, jefes, gerentes y directivos deben ser capaces de dominar las competencias clasificadas como gerencias para su organización.

- **Competencias Específicas por Área:** Al igual que las competencias gerenciales, esta va dirigida a un colectivo específico dentro de la organización, en este caso se agrupan las competencias que deben tener cada miembro de un área por ejemplo las competencias fundamentales para el área de marketing o contabilidad.
- **Competencias por Procesos:** Dependiendo de la organización se puede establecer un grupo de competencias por procesos, debido a que engloban los puestos o tareas por categorías y subcategorías, es por ello por lo que se propone una distinción de competencias por procesos, por ejemplo, todos los actores del proceso de venta así pertenezcan a diferentes áreas deben tener las mismas competencias.

Si bien la clasificación citada con anterioridad suele ser una de las más comunes, la presente investigación utilizara el enfoque planteado por (González & Wagenaar, 2003), quienes realizaron una investigación buscando alinear las competencias que las universidades europeas y por ende el mercado laboral buscan para potenciar en sus alumnos, frente a esto encontraron que las competencias se agrupan en la siguiente clasificación la cual se usada como punta de referencia para el presente estudio.

- **Sistémicas:** Son una amalgama de la comprensión, sensibilidad y conocimiento, debido a esto son las competencias que habilitan al individuo a realizar análisis complejos acerca de una tarea, situación o proceso.
- **Interpersonales:** Permiten que la persona pueda desarrollarse en colectivos ya que están centradas en la correcta trasmisión de emociones, mensajes y conocimientos, por ello beben mucho de las habilidades sociales.
- **Instrumentales:** Son destrezas que se aplican de manera individual por ejemplo habilidades cognoscitivas, tecnológicas, lingüísticas etc.

Finalmente, se debe mencionar que (Macías-Catagua, 2018) indago en la clasificación anterior por lo cual describió a las competencias como la agrupación de conocimientos, aptitudes, actitudes, experiencias, saberes, pericias que aplican y desarrollan los profesionales al momento de ejercer una labor para ello profundizo en la clasificación de competencias previamente presentadas (Sistémicas, Interpersonales, Instrumentales), expandiendo sus decisiones de la siguiente manera:

- **Sistémicas:** Establecen sus cimientos en las competencias instrumentales e interpersonales, ya que son necesarias para el fin de entender cómo funciona sistema (tarea, proceso, orden, reglas). Permiten al individuo ver los engranajes y entender las sinergias de los mismos gracias a factores como la sensibilidad y entendimiento.
- **Interpersonales:** Destacan la autocrítica, ética, comunicación efectiva, autocontrol; puesto que son interprendas como características individuales que influyen en las interacciones que se tienen con un grupo ya se sea formal o informal.
- **Instrumentales:** Se interpretan como la posibilidad de para realizar acciones de manera sistemática y de distribuir los recursos asignados teniendo en cuenta las tareas asignadas. Estas competencias permiten alcanzar las metas establecidas por lo cual involucran indicadores que se relacionen a las capacidades de análisis necesarias para poder manipular y entender una información concreta.

Se concluye que las competencias han sido clasificadas teniendo en cuenta distintos enfoques, ya se sea teniendo en cuenta que persona la tiene que dominar o el área en la cual se busca establecer esta competencia. Las competencias laborales no son estáticas la organización o investigador debe encontrar un modelo el cual le permita clasificarlas de una manera que enriquezca y vaya en consonancia a los objetivos que desee alcanzar.

2.2.2.5 Competencias en el Perú

De acuerdo con la información presentada las competencias deben ser analizadas interpretando que son necesarias debido a un contexto para una organización o para un individuo; es por ello por lo que las competencias requeridas a nivel nacional para destacar personal y profesionalmente son propias de las necesidades que deben suplir nuestras organizaciones nacionales ya sean privadas, públicas o emprendimientos.

Es importante identificar cuáles son estas competencias claves en el Perú y cuál es su influencia en la vida laboral del peruano, a nivel de selección de personal se han escrito artículos tratando de ahondar en cómo gestionar las competencias desde los puntos de vista del empleador que ofrece una oportunidad laboral y del trabajador que postula a la mencionada vacante.

Como refiere (La Serna, 2010) el proceso de selección por competencias es vital en los países Latinoamericanos debido a la rápida apertura de mercados y a la competencia global que deben enfrentar las empresas del hemisferio sur, que deben contar el mejor talento para permanecer competitivas ofreciendo los productos o servicios. Para esto es vital contar con un proceso de selección basado en competencias mediante el cual se maximicen las probabilidades de desarrollar comportamientos de alto desempeño en las tareas asignadas.

Dentro de este marco es importante para el postulante tener conocimiento de que competencias domina sus puntos fuertes, débiles y oportunidades de mejora. Si la persona los identifica estará en capacidad de formular un currículum vitae basado en competencias el cual incrementará las probabilidades de ser contratado al momento de postular a una vacante.

En la medida que las competencias son fundamentales para las empresas y trabajadores, el gobierno ha venido trabajando políticas para incentivar su mejora, es por ello que (Ministerio de Salud, 2011) da a conocer que existe una distancia entre lo que se espera al momento de desenvolverse en el ámbito laboral y la formación como profesional del trabajador. Con el fin de acortar las diferencias se busca establecer un enfoque basado en competencias respaldado con documentos normativos los cuales permitan una evaluación objetiva que sirva como herramienta para la solución de esta problemática.

Como indica el organismo potenciar las competencias facilitará la obtención de resultados, en el citado informe se establecieron las competencias propias para el sector y la metodología para su evaluación.

Desde una perspectiva más general el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) ha buscado profesionalizar la gestión por competencias, para esto creó Servicio de Certificación de Competencias Laborales, cuyo fin principal ofrecer el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades “Impulsa Perú”. Debido a esto (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019) declara que “tiene por objetivo reconocer formalmente los conocimientos, destrezas y habilidades de los postulantes, a través de un proceso de evaluación y certificación de competencias laborales en determinados perfiles Ocupacionales, ello con la finalidad de mejorar su empleabilidad”.

A continuación, se encuentra que el gobierno no les ha restado importancia a las competencias a pesar del contexto de la pandemia causada por la COVID-19, por el contrario, buscó actualizar los criterios mediante los cuales se evalúan y certifican las competencias ya que reconoce lo vital que resultan en medio de la situación de emergencia sanitaria que vive el país para ello emitió la Resolución Directoral General N° 0017-2020-Mtpe/3/19.

Por su parte el sector empresarial durante La Conferencia Anual de Ejecutivos (CADE) 2020 destacó, que para las empresas peruanas las habilidades y competencias necesarias para afrontar una cuarta revolución industrial están orientadas a las habilidades humanas e informáticas.

En las últimas, todos los actores que influyen en el mercado laboral peruano destacan las competencias, como estas potencian al individuo y la organización a la cual pertenece. Para poder aprovecharlas se debe primero identificarlas, luego establecer metodologías para evaluarlas e integrarlas con el fin de generar un valor agregado.

1.2.3. El conocimiento

De acuerdo con la RAE se puede definir el conocimiento como la acción y acto de conocer, un saber o sabiduría, y suelen tener una connotación poco concreta debido a que se suele pensar que es algo intangible cuya medición no sigue una ciencia exacta con criterios objetivos.

El primer paso para poder medir el conocimiento adquirido sobre un determinado tema es definirlo, para luego de eso encontrar una metodología adecuada que permita la ejecución de una adecuada medición y comparación con las demás variables planteadas en la presente investigación con el fin de observar su influencia.

1.2.3.1 Definiciones de Conocimiento

Comenzaremos por definir el conocimiento de manera general, como lo hacen notar (Alavi & Leidner, 2001) a lo largo del tiempo se han planteado las preguntas ¿qué es el conocimiento? y ¿existe de manera autónoma o son los individuos quienes lo generan al procesar información? La perspectiva sobre la cual se ha buscado responder estas interrogantes han moldeado los conceptos de conocimiento como se observa en la tabla 2.

Tabla 2

Definiciones del conocimiento

Perspectivas	Definiciones
Datos e información	Datos como hechos, números duros, información procesada, interpretación de datos
Estado mental	El conocimiento es un estado del saber y del entendimiento
Objeto	El conocimiento es algo tangible que se puede almacenar y manipular
Proceso	El conocimiento es el proceso mediante el cual aplicamos un saber
Acceso	El conocimiento es lo que nos permite acceder a la información
Capacidad	El conocimiento es el potencial para influenciar una acción

Nota. Adaptado de Knowledge Management Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research (p.111), por Alavi & Leidner, 2001, Management Information Systems Research Center, 25 (1)

Debe señalarse el cómo se interpreta el conocimiento desde una perspectiva organizacional de acuerdo con lo postulado por (Zack, 1999) el conocimiento dentro de las organizaciones juega un rol cada vez más importante, sin embargo, debido a su complejidad es raro que se le saque provecho. Para definir que es el conocimiento primero se debe realizar una distinción entre este los datos, y la información; la primera representa observaciones o hechos duros fuera de un contexto, por otro lado, la información es el resultado de procesar estos datos después de integrarlos en un contexto significativo. El conocimiento viene de la comprensión y valoración que formamos luego de acumular información que ha sido organizada de manera lógica.

En segundo lugar (De Long & Fahey, 2000) revela que el conocimiento es el producto de la reflexión y experiencia humana, depende del contexto y es un recurso que siempre se encuentra dentro de una persona, colectivo o proceso, a su vez, se manifiesta en los diferentes lenguajes, conceptos, reglas y herramientas. El conocimiento solo se genera cuando los individuos mediante el uso de sus saberes y experiencia dotan de contexto a la información encontrada en las fuentes de información ya sean libros, manuales o bases de datos. Finalmente destaca que cuando se gestiona adecuadamente, las organizaciones incrementan su capacidad de tomar decisiones y rutas de acción para conseguir las metas establecidas, es por ello por lo que es importante que se generen nuevos conocimientos para su uso individual y colectivo.

Desde una perspectiva más general (Nonaka et. al, 2000) dan a conocer que el conocimiento no se mantiene estancado en el tiempo, es dinámico ya que para producirse requiere interacciones entre individuos y organizaciones que ocurren en un tiempo específico. Por este motivo el conocimiento se define como un proceso humano, mediante el cual la persona intente acercarse a una verdad en una determinada área.

Todo lo planteado hasta ahora, define al conocimiento como el producto de un proceso mediante el cual una persona es capaz de asimilar, dar contexto e interpretar la información. Aunque este sea algo relacionado a la cognición es posible medirlo e impulsarlo tanto de manera individual como colectiva, esto será importante al momento de desenvolverse y tomar decisiones por lo cual su administración debe ser considerada una prioridad.

1.2.3.2 Tipos de conocimiento

Teniendo en cuenta a (De Long & Fahey, 2000) Una de las mayores fuentes de confusión y discusión al momento de debatir el cómo gerenciar adecuadamente el conocimiento en las organizaciones actuales, es como clasificar correctamente los tipos de conocimiento, por ello se plantean tres tipos con el fin de servir como apoyo a las organizaciones.

- **Conocimiento Humano:** Es constituido por lo que los individuos saben o no saben hacer. El conocimiento humano, también llamado individual, se manifiesta tanto en la habilidad como en la pericia que tiene una persona al momento de desempeñar una tarea. Este tipo de conocimiento puede ser cognitivo o concreto.
- **Conocimiento Social:** Esta forma de conocimiento existe únicamente en las relaciones entre individuos o grupos. Por ejemplo, el equipo de contabilidad comparte un conocimiento colectivo que es más que la suma de sus saberes individuales. Es tácito y compartido por los miembros de un equipo, este se desarrolla al momento de trabajar juntos.
- **Conocimiento Estructural:** Es el conocimiento incorporado en los procesos, sistemas herramientas y rutinas de la organización. El conocimiento en esta forma es explícito y basado en reglas, es un recurso organizacional y existe independientemente de las personas.

Desde otra perspectiva (Zack, 1999) considera; que se debe contar con una arquitectura de gestión del conocimiento dentro de las organizaciones debido a que el rol del conocimiento dentro las mismas es fundamental y las organizaciones deben plantear una manera eficiente de administrarlo. Para esto se plantean cinco tipos de conocimiento para una correcta gestión:

- **Conocimiento Declarativo:** Se trata de describir algo. Una comprensión, explícita y compartida de conceptos, categorías y descripciones son la base de una comunicación efectiva y saber compartido en las organizaciones.
- **Conocimiento de Procedimiento:** Se trata de como sucede algo o como es llevado a cabo, la base de una toma eficiente de decisiones a todo nivel en una organización se debe a este tipo de conocimiento.
- **Conocimiento Causal:** Entender por qué algo se lleva a cabo, es el requisito que deben cumplir las organizaciones para coordinar estrategias que les permitan tomar decisiones que lleven a la consecución de los objetivos organizacionales.
- **Conocimiento General:** Tiene amplitud, suele ser de conocimiento público e independiente de eventos específicos. Se comparte fácilmente de manera interna y externa especialmente con organizaciones del mismo rubro con el fin de enriquecerlo.
- **Conocimiento Específico:** Depende del contexto y eventos, Es crucial para la organización y propio de esta, por lo cual los trabajadores dentro de la misma deben comprenderlo y en caso de llegar a un externo resulta difícil de comprender.

Estos cinco tipos de conocimiento se basan en como la organización debería separarlos para lograr un sólido enfoque al momento de distribuir los recursos necesarios teniendo en mente que se debe formar una arquitectura de la gestión del conocimiento sobre la cual trabajar.

También Importa, y por muchas razones considerar también a los insumos que contribuyen al conocimiento por eso (Nonaka et. al, 2000) declaran que el conocimiento es producto del contexto en el cual es compartido, creado y utilizado, debido a que de acuerdo con este marco la información se interpreta para generar significados. El autor plantea que la clave para clasificar los tipos de conocimiento se encuentra en este proceso de creación, agrupándolos de acuerdo con el activo del conocimiento que se utilizó, estos activos son todos los factores que intervienen al momento de su creación.

- **Activos de conocimiento basados en la experiencia:** Consisten en los conocimientos tácitos que se construyen en experiencias compartidas entre los miembros de la organización, clientes, proveedores y otros socios estratégicos. Se adquiere desarrollando las actividades del día a día y debido a su naturaleza tacita es difícil de evaluar o cambiar.
- **Activos de conocimiento conceptual:** Se articula mediante imágenes, símbolos, y lenguaje, son los conceptos que tienen tanto los clientes como los miembros de la organización sobre la misma. Debido a que están basados en símbolos identificarlos resulta más sencillo.
- **Activos de conocimiento sistémico:** Consiste en conocimientos sistematizados y explícitos, por ende, se encuentra en manuales, documentos, especificaciones de producto, derechos legales; al encontrarse plasmado en estos repositorios es fácil transferirlo y transmitirlo. Es el tipo de conocimiento más visible y tangible debido a donde es mantenido.
- **Activos de conocimiento basado en rutinas:** Consiste en el conocimiento tácito que esta imbuido en las actividades de toda la organización, este expresa en la cultura organizacional, las labores diarias de los puestos. Los patrones encontrados en las labores diarias son producto de este activo.

Evidentemente, la búsqueda de una clasificación para los tipos de conocimiento está guiada por la manera en que el autor aborda el tema, (Alavi & Leidner, 2001) alude a como se define el conocimiento para usar esto como punto de partida al momento de tipificar el conocimiento, esto se refleja en la tabla 3, la cual grafica los tipos planeados por los autores.

Tabla 3*Tipos de conocimiento*

Tipos de Conocimiento	Definiciones	Ejemplos
Tácito	Conocimiento que está en las acciones, experiencia y forma parte de un contexto en específico	Formas de relacionarse con un cliente específico
Tácito Cognitivo	Modelos mentales	Creencias individuales sobre relaciones causa - efecto
Tácito técnico	Know - How aplicable a un trabajo específico	Habilidades en cirugía
Explicito	Articulado, conocimiento generalizado	Conocimiento sobre los principales clientes en una zona
Individual	Creado por/e inherente al individuo	Percepciones conseguidas a través de un proyecto concluido
Social	Creado por/e inherente a las acciones colectivas de un grupo	Normas de comunicación entre grupos
Declarativo	Know - About	Que medicamento es apropiado para una enfermedad
De procedimiento	Know - How	Como administrar determinado medicamento
Causal	Know - Why	Comprender por qué los medicamentos son eficaces
Condicional	Know - When	Comprender cómo interactúa un medicamento con otros grupos de medicamentos
Pragmático	Utilidad de un conocimiento para una organización	Mejores prácticas, estructura de negocio, experiencias en proyectos, informes de mercado.

Nota. Adaptado de Knowledge Management Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research (p.113), por Alavi & Leidner, 2001, Management Information Systems Research Center, 25 (1)

Todo lo planteado hasta ahora nos señala que el conocimiento puede haber sido tipificado de diversas maneras de acuerdo con la óptica de los autores, esta búsqueda refleja la necesidad de que tienen las organizaciones de administrar correctamente este valioso recurso para poder capitalizarlo dentro de sus gestiones.

1.2.3.3 Las Dimensiones del conocimiento:

Es clara la complejidad y amplitud de un término como el conocimiento, como consecuencia diversos autores lo han definido y clasificado, pero, las investigaciones sobre este tema abarcan también estudios que buscan determinar que dimensiones o niveles componen este proceso cognitivo.

Por lo tanto, las dimensiones del conocimiento resultan en una pieza clave para entenderlo, dicho con palabras de (Quinn et. al, 1996) los profesionales cuentan con una serie de conocimientos que deben actualizarse constantemente, estos se pueden agrupar en cuatro niveles:

- **Cognitiva:** Es el conocimiento básico teórico de una disciplina, los profesionales lo alcanzan mediante capacitación continua y estudios certificados. Esta dimensión por si misma suele ser insuficiente para desenvolverse como profesional.
- **Destrezas Avanzadas:** El saber hacer, la capacidad de trasladar conocimientos teóricos en acciones concretas, lo que permite aplicarlos en el complejo mundo laboral complejo. A nivel profesional suele ser la dimensión más valorada.
- **Entendimiento:** Es un conocimiento profundo de la red compuesta por las relaciones causa – efecto en una disciplina. Dota al profesional de la capacidad ir más allá de la ejecución de una tarea, debido a que esta es apta para resolver problemas a gran escala. Esta dimensión se traduce en anticipar consecuencias es decir una intuición entrenada.

- **Motivación:** Implica el querer saber involucra el deseo, motivación y adaptabilidad para el éxito. Esta dimensión genera una ventaja competitiva debido a que las personas, equipos y organizaciones se ven impulsadas a adquirir conocimientos que les permiten ser más eficientes y eficaces a sus competidores con mayores recursos. Es por ello por lo que es la dimensión más importante, debido a que la naturaleza cambiante del conocimiento requiere que este sea expandido y actualizado.

En segundo lugar, las dimensiones del conocimiento también son entendidas por algunos autores como parte de un ciclo al momento de establecer como una persona interioriza el conocimiento, como afirma (Garces, 2014) Las dimensiones se suceden una a la otra de manera lineal, se van ampliando y potenciando a medida que se transita de una dimensión inferior a superior. Por ello entiende el conocimiento como un proceso cuyas dimensiones son:

- **Identificación del conocimiento:** El conocimiento relevante no se identifica en operaciones abstractas, sino a partir del reconocimiento de los problemas económicos, sociales, culturales, ambientales y otros. El conocimiento que puede provocar un cambio organizacional que contribuya al desarrollo local, regularmente está en los individuos aislados (conocimiento tácito), más que en las estructuras de las organizaciones del municipio (conocimiento explícito). Estos conocimientos pueden ser individuales, familiares o sociales, pueden estar también en las tradiciones, porque han sustentado habilidades transmitidas de generación en generación.
- **Adquisición del conocimiento:** El conocimiento se adquiere desde una variedad de sistemas y métodos, los cuales reflejan la idiosincrasia de cada organización e individuo, por otro lado, estos varían de acuerdo con los intereses de cada uno. Por otro lado, uno puede adquirir conocimiento desde vías más tradicionales como textos, manuales o capacitaciones las cuales nuevamente mostraran diferencias de acuerdo con quien lo revise, por ejemplo, si un jefe y un analista llevan un curso de liderazgo los fines de cada uno, mejorar como jefe en el caso del primero y adquirir habilidades para ascender el segundo, implica una variación al momento de la adquisición de este.

- **El desarrollo del conocimiento:** Como dimensión, el desarrollo del conocimiento tiene sus raíces en los procesos colectivos de aprendizaje, para desarrollar un conocimiento se deben realizar diálogos, intercambiar experiencias esto permite tener un enfoque diferente al habitual debido a que la manera de aplicar los conocimientos y el objetivo final de estos varía de acuerdo con las metas e intereses que hayan planteado la persona u organización.
- **Difusión del conocimiento:** La creación de un sistema integrado que permita transmitir conocimiento a nivel individual, comunitario y local, que se vea apoyado por una constante participación y cooperación tiene como resultado una comunicación efectiva. Esta dimensión permite que se adquieran nuevos conocimientos a través de los colectivos, una de las ventajas de esto es que al momento de intercambiar saberes se afianzan los vínculos entre las personas lo que su vez facilita intercambios de conocimiento en el futuro.
- **Utilización del conocimiento:** Esta dimensión es varia para cada persona u organización, debido si bien al momento de adquirirlo las condiciones pueden ser las mismas, al momento de ejecutarlo para un determinado proceso este se adaptará a fin de poder ser aplicado en un contexto específico. Permite cuestionarse los estándares, reglas, procedimientos establecidos por la organización con el fin de mejorarlos e identificar problemáticas antes de que estas se manifiesten.
- **Retención del conocimiento:** Retención es fundamental al momento de constituir los activos del conocimiento, ya que hace posible su reutilización, ya sea integrándolo como conocimiento tácito o explícito. El primero es de especial importancia debido a que se manifiesta en colectivos y la pérdida de este puede resultar contraproducente. Una adecuada retención no es sinónimo de encasillarlo para uso personal, sino más bien, de preservarlo. Es esta preservación la que permite generar rentabilidad mediante el conocimiento ya que no es necesario una nueva inversión de recursos y esfuerzos para adquirirlo.

En la medida que las dimensiones del conocimiento se abordan como un ciclo, también es relevante señalar que se pueden interpretar como etapas que se tiene que atravesar para dominar una determina experticia en un área, teniendo en cuenta lo descrito por (Bohn, 1994) el conocimiento atraviesa un proceso mediante el cual se va asciendo desde un estado de ignorancia hasta el pleno conocimiento de un fenómeno, las dimensiones descritas por el autor son:

- **Ignorancia:** No se tiene conciencia de la existencia de un fenómeno o si se tiene conciencia de su existencia no se lo toma como relevante para el proceso sobre el cual actúa. Mientras uno se encuentra en esta etapa las variables que afectan determinado fenómeno se toman como inconvenientes aleatorios.
- **Conciencia:** Se acepta la existencia del fenómeno y se considera que quizás pueda tener alguna influencia en un proceso. En esta etapa aun no es posible utilizar el conocimiento, pero se comienza a investigar sobre la variable.
- **Medible:** Se pueden medir las variables que afectan el proceso, pero con ciertas dificultades y es necesario contar con apoyos. Comienza a instalarse la metodología necesaria para dominar un saber. Las variables no pueden ser controladas pero el proceso puede ser alterado para tenerlas en consideración.
- **Control del significado:** Se gana la capacidad de controlar las variables, aunque este control no es completamente preciso. Las variables que antes eran vistas como algo exógeno al proceso, cuyo comportamiento era incomprensible, ahora pueden ser dominadas y usadas para las experimentaciones.
- **Capacidad de procesamiento:** Las variables a pesar de pertenecer a un amplio rango de valores, pueden ser controladas. Puedes ejecutar un proceso usándolas para llegar a un resultado, aunque no se llegue a los estándares de calidad ideales. Un ejemplo es comenzar a cocinar siguiendo una receta.

- **Caracterización del proceso:** Entiendes como la variable afecta el proceso, debido a este entendimiento se pueden realizar pequeñas alteraciones en el mismo para llegar a un producto final diferente. Para llegar a esta etapa se debe experimentar constantemente con el fenómeno y sus variables.
- **Entender el porqué:** Se establece un modelo científico sobre el fenómeno, esto incluye como las variables lo afectan e influyen sobre él. Al establecer modelos se pueden optimizar procesos, resultado, el fenómeno e incluso establecer subprocesos para establecer control sobre posibles contingencias e incluso las variables pueden ser manipuladas para que un mismo proceso llegue a resultados distintos.
- **Conocimiento completo:** Se tiene una comprensión integral de procesos, conceptos, variables, parámetros del proceso. El conocimiento sobre el proceso permite prever todos los problemas que se pueden generar al producirse un determinado cambio, en la práctica es imposible conseguirla debido a que implicaría poder ejercer un control sobre todos los procesos.

Indiscutiblemente las dimensiones del conocimiento nos ayudan a entender cómo integrarlo de manera funcional a las organizaciones y sacarle provecho al momento de tomar una decisión o establecer un proceso. El conocimiento debe ser interpretado como un ente con dimensiones las cuales están íntimamente relacionadas y se entrelazan para generar una definición asertiva acerca del mismo.

1.2.3.4 Como medir el conocimiento

La acción de medir resulta sumamente importante al momento de buscar maximizar la eficiencia o exactitud de cualquier actividad, no solo a nivel organizacional, ya que permite establecer parámetros exactos con el fin de saber que se ofrece o recibe; también permite comparar de manera objetiva dos resultados, cifras u objetivos para llevarlos a un plano en el cual se puedan analizar de manera objetiva. Es debido a esto que una adecuada medición potencia la consecución de resultados en las organizaciones.

En la medida que la medición del conocimiento es importante (Scriven, 1991) alude a que el acto de evaluar el conocimiento ha venido en aumento en todos los ámbitos y se puede observar que en décadas recientes se ha formado una meta disciplina con el fin de estudiar la evaluación de los conocimientos, esta rama de estudio es fundamental no solo para las organizaciones debido a que permite realizar comparaciones para comprender el funcionamiento de determinado sistema. Se debe hacer énfasis en el momento de la toma de información a ser evaluada ya que es mediante esta que se lograra obtener un resultado significativo.

Una de las mayores dificultades al momento de medir conocimientos está en los procesos orientados a la medición como enfatiza (Ljungberg, 2002) la falta de una adecuada metodología al momento de recaudar la información, adicionalmente la falta de estrategias al momento de aplicar la medición dificulta la efectividad de este; por otro lado, los objetivos al momento de establecer que se busca con la medición deben ser alcanzables, precisos, correctamente delimitados, y relevantes debido a que el instrumento se ajustara a los mismos. Se comprende entonces la importancia al momento de establecer como se medirá la información debida que tomarse esta faceta a la ligera impactará de manera negativa el resultado de la medición o arrojará resultados inexactos.

Existen múltiples maneras de evaluar el conocimiento, entrevistas, cuestionarios, exámenes son algunos ejemplos de los métodos empleados al momento de medirlos. Una vez se han establecido los objetivos, alcance entre otras variables del tema a ser medido también se debe evaluar un instrumento a la medida para obtener los resultados esperados con el fin de poder sacar provecho al nivel de conocimiento con el que se cuenta en un momento específico en el tiempo.

De señalarse que dentro de los métodos para evaluar o medir el conocimiento (Bonilla & Linares, 2003) Sostiene que existen dos mediante los cuales se puede realizar esta evaluación por un lado se tiene el analítico, que establece una escala con el fin de cuantificar los factores que intervienen al momento de ejecutar una tarea de manera individual como pueden ser la pericia al momento de llevarla cabo, resultados de la misma o nivel de conocimientos sobre la tarea en curso. Por otro lado, el método holístico, se aplica cuando no es posible cuantificar los factores por lo cual es íntegramente descriptiva, estos modelos suelen ser adecuados para medir percepciones como la calidad de determinado proceso o el esfuerzo que se invierte en un proceso.

Al momento de establecer un cuestionario para medir el conocimiento se debe revisar la bibliografía disponible, teniendo en cuenta los temas a ser investigados, una vez finalizada esta exploración esta debe ser sometida a un panel de experto con el objetivo de validar lo incluido en el cuestionario de forma cualitativa, finalmente, se deben remover o modificar aquellos ítems cuya presencia sea observada.

Para la presente investigación se utilizará la metodología planteada por (Mendoza et.al, 2012), el cual elaboro un cuestionario el cual indica que una adecuada medición del conocimiento implica cuatro dimensiones: datos sociodemográficos, creencias, nivel de conocimiento y origen de la información. La cual plantea un sistema de puntaje para establecer el nivel de conocimiento en una escala de bajo, intermedio o alto.

Finalmente se concluye que medir el conocimiento requiere un amplio dominio del tema sujeto a evaluación y los resultados que se esperan obtener. Una adecuada medición de este permitirá establecer objetivos a corto, mediano y largo plazo para las personas y organizaciones con el fin de fortalecer los puntos ciegos que se tengan, esto llevará a un verdadero conocimiento de un tema.

1.2.4. Beneficios Sociales

Como se ha establecido en síntesis un beneficio social es un derecho laboral garantizado por el marco legal, esto ha llevado a que se genere un debate sobre qué derechos representan un beneficio social, existiendo múltiples criterios que al momento de agruparlos no consideran un determinado derecho como tal. En la presente investigación se tomará en cuenta los beneficios sociales que se pagan al momento del término de una relación laboral formal mediante la liquidación de beneficios sociales, como fue establecido por (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013) estos son la compensación por tiempo de servicio, gratificaciones, vacaciones.

1.2.4.1 Conceptualización de Beneficios Sociales

El termino beneficios sociales suele ser mal interpretado por personas, entidades y empresas debido a que le dan el mismo significado que a los beneficios laboral ya que suele entender que son iguales; sin embargo, esto no es así. Debido a que todos los beneficios sociales están incluidos dentro de los beneficios laborales, pero esto no se cumple no se cumple a la inversa, por ejemplo, si en una empresa se ha establecido como política el pago de bonos trimestrales estos se encuentran dentro de la categoría de beneficios laborales; mas no, cuentan como un beneficio social.

Es por ello por lo que se deben precisar los dos conceptos, con el fin de eliminar las confusiones que puedan evitar profundizar en el cómo se puede definir como un beneficio social en el Perú. En primer lugar (La Torella, 2014) sostiene que los beneficios laborales van más allá de la satisfacción de percibir una remuneración superior a la del mercado, exceder una norma de beneficios sociales. Un beneficio laboral sobrepasa lo exigido por el marco legal, busca marcar la diferencia para consolidar el sentido de pertenencia, motivación, seguridad entre otros.

Esto también se ve reflejado en el marco internacional como plantea (Junta de Normas Internacionales de Contabilidad, 2008) se establece que los beneficios laborales aquí denominados como beneficios a los empleados también incluyen las practicas no formalizadas que generan obligaciones implícitas y a los planes o acuerdos que establece la organización con sus empleados, estos pueden ser premios por antigüedad, beneficios no monetarios adicionales, seguros de vida particulares, lo cual ratifica el concepto de beneficio laboral como un adicional a lo exigido por la ley.

En resumidas cuentas, podemos establecer los beneficios labores como un adicional fuera del marco legal establecido que brinda el empleador por cualquier motivo que crea conveniente siendo algunos combatir la insatisfacción laboral, promover la cultura organizacional, establecer un sentido de pertenencia, etc. Estos pueden ser remunerativos como bonos, movilidades, refrigerios, pero también pueden tomarse reflejados en políticas de descuento, días libres o convenios corporativos y se ven reflejados dentro de un esquema de beneficios.

Por su parte los beneficios sociales están garantizados por el marco legal en el cual opera la empresa como ratifican (Tomaya & Vinatea, 2016)

“Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal”.

Es decir, que todo trabajador debe gozar de los beneficios sociales establecidos por la legislación laboral vigente cual genera una homogeneidad de estos, la cual no tienen los beneficios laborales al estar sustentados en muchos casos al criterio de cada empleador.

Pero en segundo lugar los beneficios sociales, son descritos por (Barrenechea, 2017) Como una serie de ingresos diferentes a la remuneración, que no se generan por la ejecución de la tarea encomendada, sino más bien, de la relación laboral la cual se ve regida por el marco legal vigente por el gobierno, cabe señalar que este no es optativo. Estos ingresos son gozados en una primera instancia mientras esté vigente la relación laboral en los plazos establecidos para cada uno y en segunda instancia al momento de dar por finalizada la relación laboral, mediante la liquidación de beneficios sociales.

En último término si bien cada organización define que adicionales desea brindar como beneficios laborales, los beneficios sociales están normados por lo que las organizaciones deben velar por su cumplimiento; en ese sentido todos los trabajadores incluidos en una planilla deberían tener una noción básica sobre los beneficios sociales que les corresponden de acuerdo con el régimen laboral en el cual se encuentran.

1.2.4.2 La compensación por tiempo de servicios:

Este beneficio tiene el objetivo de ser un seguro en caso de desempleo, del cual el trabajador puede hacer uso en caso de la extinción de su vínculo laboral para salvaguardar su bienestar y el de su familia; debido a su naturaleza como una contingencia en caso de desempleo la Compensación por tiempo de Servicios (CTS) goza de un carácter intangible, del cual el trabajador puede disponer solo si su fondo es mayor a la suma de sus cuatro últimas remuneraciones. Como manifiesta en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 004-97-TR.

No todos los trabajadores pertenecientes al régimen privado gozan de este beneficio social, los trabajadores cuya jornada laboral sea menor a las 4 horas no percibirán lo percibirán. Por partes los empleadores tienen como obligación realizar el depósito de la CTS por el semestre de noviembre – abril, hasta la quincena de mayo y el semestre mayo – octubre, hasta la quincena de noviembre. Cabe destacar que el empleador debe informar la suma de las 4 últimas remuneraciones percibidas por el trabajador con el fin de establecer el monto intangible.

El cálculo de este beneficio social tiene en cuenta los meses completos en razón a doceavos de la remuneración percibida durante el semestre en curso, es por ello por lo que de manera coloquial se entiende que el depósito de CTS equivale a media remuneración, ya que en un semestre son seis doceavo. Las faltas injustificadas, suspensiones serán descontadas del tiempo de efectivamente laborado a razón de un treintavo por día.

El segundo factor, al momento del cálculo de la CTS es la remuneración computable que se entiende como el salario básico sumado a los ingresos adicionales que haya percibido el trabajador de manera regular durante el semestre en curso, a este monto se le debe adicionar un sexto de la última gratificación percibida, como se expresa en la tabla 4.

Tabla 4

Cálculo de CTS

CTS	
$\frac{\text{Remuneración Computable} + 1/6 \text{ de Gratificación}}{360}$	$\times \text{N}^\circ \text{ Días Laborados}$

Fuente: Elaboración Propia

En caso el trabajador cese antes del cumplimiento del semestre y por ende no se realice el depósito correspondiente, el empleador debe incluir el concepto de CTS trunca en la liquidación de beneficios sociales por el tiempo laborado hasta el momento de cese, teniendo en cuenta las remuneraciones percibidas hasta la fecha.

Al momento del término de la relación laboral, el ex empleador cuenta con un plazo de 48 horas para emitir un certificado de cese, el cual permitirá al trabajador retirar el monto de la entidad bancaria en la cual tiene su fondo. En caso el empleador niegue o no entregue oportunamente el certificado de cese se podrá recurrir a la autoridad administrativa de trabajo para solicitar una certificación igualmente válida.

1.2.4.3 Descanso Vacacional:

Con fin de que el trabajador pueda contar con un descanso remunerado, se estableció el marco legal del descanso vacacional mediante el Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR; los cuales normal el mencionado beneficio social para los trabajadores del régimen privado y establecen los 30 días que trasladado al plano salarial equivale a una remuneración.

Dentro de ese marco legal se establece como únicos requisitos ser cumplimiento de un mes para el pago de las vacaciones truncas, así como un año para adquirir los 30 días correspondientes al periodo, por último, deberá cumplir un récord mínimo de días de acuerdo con su jornada.

El cálculo de las vacaciones es igual al monto que hubiera percibido en caso de continuar laborando, para la remuneración computable se deben seguir los criterios establecidos por la CTS, la remuneración básica sumada a los ingresos que haya percibido de manera estable, con la salvedad que se cuentan los seis meses anteriores, como se evidencia en la tabla 5.

Tabla 5

Cálculo de Vacaciones

Vacaciones	
$\frac{\text{Remuneración Computable}}{360}$	X N° Días Laborados

Fuente: Elaboración Propia

Cabe destacar este beneficio social cuenta con una contingencia en potencia para el empleador, la indemnización vacacional, esta produce cuando el trabajador no goza del descanso vacacional pasados doce meses de la adquisición de este derecho por ejemplo si un trabajo ingres a trabajar el 01/01/2020, ganara vacaciones el 01/01/2021 y su fecha límite para gozar vacaciones sería el 31/12/2021.

De producirse la situación anterior el empleador deberá considerar el abono conocido coloquialmente “El triplete vacacional” el cual corresponde a una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración vacacional por el periodo no gozado y una indemnización vacacional por haber usado su periodo vacacional cuando correspondía.

Por lo anterior surge la interrogante de cómo se establece cuando el trabajador puede hacer uso de su periodo de descanso vacacional, en primera instancia tanto el trabajador como el empleador deben llevar un consenso sobre las fechas en las cuales el trabajador hará uso de este beneficio social; sin embargo, se debe tener en consideración la continuidad de las operaciones de la empresa, por lo cual a falta de un acuerdo el empleador está facultado a establecer cuando serán tomadas.

Al momento de la desvinculación la entidad empleadora debe incluir en el cálculo de la liquidación de beneficios sociales los pagos pendientes por concepto de vacaciones ordinarias pendientes de goce, las vacaciones trucas generadas al haber cumplido un año de récord vacacional, estos deben ser calculados en base a treintavos y doceavos.

1.2.4.4 Gratificación:

Las normas que dictan el marco sobre el cual se estipulan los criterios para el pago de gratificaciones son en primer lugar la Ley N° 27735 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 005- 2002-TR las cuales establecen el pago de una gratificación durante los meses de Julio y diciembre para los miembros del régimen de la actividad privada. Este busca que los trabajadores puedan asumir gastos adicionales en temporadas de celebraciones nacionales.

La gratificación debe ser pagada en dos oportunidades, en primer lugar, en Julio teniendo en cuenta el semestre enero – junio y en diciembre cuyo periodo comprende julio – diciembre; esta debe ser abonada como máximo la quincena del mes respectivo con el fin de evitar contingencias.

La remuneración computable se tendrá en cuenta el salario básico establecido, teniendo en cuenta los ingresos variables que se hayan producido durante el semestre siempre y cuando se hayan producido en tres ocasiones diferentes. Este cálculo será a razón de un sexto por cada mes completo, esto se ve expresado en la tabla 6.

Tabla 6

Cálculo de Gratificación

Gratificación	
Remuneración Computable	N° Meses Laborados
$\frac{x}{6}$	

Fuente: Elaboración Propia

Al momento de la extinción del vínculo laboral se debe pagar el concepto de gratificaciones trucas, las cuales de igual manera deben pagarse a razón de un sexto por cada mes calendario completo durante el semestre en curso, esto se genera al completarse el primer mes de laborales.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas

2.1.1. Hipótesis General

El Perfil del Trabajador influye significativamente en el Nivel Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.

2.1.2. Hipótesis Específicas

- Las competencias sistémicas influyen significativamente en el nivel conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana.
- Las competencias interpersonales influyen significativamente en el nivel conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana.
- Las competencias instrumentales influyen significativamente en el nivel conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana.

2.2. Variables y Definición Operacional

2.2.1. Variable Independiente: Perfil del Trabajador

Un perfil busca establecer las características, rasgos, destrezas, conocimientos que tiene una persona o un colectivo, para la presente investigación se establecerá un perfil en base competencias.

Dimensión 1: Competencias Sistémicas

Las competencias sistémicas agrupan las capacidades que facultan a la persona a realizar análisis complejos y entender tanto los procesos como los procedimientos a ser realizados.

Indicadores:

- Capacidad de Aprendizaje
- Capacidad de para aplicar los conocimientos
- Capacidad de Búsqueda y Gestión de la Investigación
- Flexibilidad

Dimensión 2: Competencias Interpersonales

Las competencias interpersonales abordan el lado social del individuo, le permiten conectar con el colectivo para la correcta realización de las tareas, procesos y actividades a ser desarrolladas.

Indicadores:

- Capacidad Crítica y Autocrítica
- Comunicación
- Seguridad en sí mismo
- Asertividad
-

Dimensión 3: Competencias Instrumentales

Son estrictamente individuales, como su nombre lo indica son aquellas que sirven como instrumento para lograr un objetivo previamente determinado.

Indicadores:

- Capacidad de Análisis y síntesis
- Toma de decisiones
- Resolución de Problemas
- Capacidad de planificación y organización

2.2.2. Variable Dependiente: Nivel de Conocimiento

El nivel de conocimiento busca medir cuantos saberes ha adquirido y domina la persona, en este caso se busca establecer el nivel de conocimiento en el ámbito de los beneficios sociales establecidos por el marco laboral vigente dictado por el Estado peruano.

Dimensión 1: Datos Sociodemográficos

Busca dar contexto a la investigación y brindar un mayor entendimiento de las personas que participaron en la investigación estableciendo los rangos de edades, nivel de estudios entre otros.

- Indicadores:
- Edad
- Género
- Ubicación
- Grado de Instrucción
- Situación Laboral

Dimensión 2: Fuentes de Información

Busca establecer el origen los conocimientos laborales que son utilizados por la muestra en el transcurso de su vida personal y laboral. También es una vía para conocer los medios que usan para informarse y validar la información, lo cual es una pieza fundamental al momento de crear programas de capacitación u otros teniendo como base los resultados de la presente investigación.

Indicadores:

- Fuentes de Información

Dimensión 3: Conocimientos

Tiene como fin medir el nivel de conocimientos que se tienen sobre los beneficios sociales como un todo, vacaciones, CTS, gratificación. Establecer una manera de cuantificar efectivamente los saberes de las personas permitirá establecer un plan de acción.

- Indicadores:
- Beneficios Sociales
- Vacaciones
- CTS
- Gratificación

Dimensión 4: Creencias

Se debe tomar en cuenta las preconcepciones con las que cuentan las personas sobre los beneficios sociales debido a que pueden condicionar su accionar o juicio, lo cual influye directamente en las decisiones que se toman cuando se enfrenta una decisión que implica tener cierto conocimiento de los beneficios sociales.

Indicadores:

- Creencias

CAPITULO III: METODOLOGIA

Como señala (Fidias, 2012), para obtener un resultado se debe seguir un camino establecido; cuando hablamos de investigaciones la metodología de la investigación es la guía que se usara al momento de abordar un problema, la cual está compuesta por una serie de pasos, técnicas y procedimientos los cuales llevaran a probar o refutar las hipótesis.

3.1. Diseño Metodológico

Tal como indican (Hernandez et.al, 2014), el enfoque cuantitativo tiene como principal característica la recolección de información para validar o rechazar la hipótesis, usando como base a la estadística y a la medición numérica. El presente estudio sigue esta estructura por lo tanto el enfoque usado será el cuantitativo.

La presente investigación tiene un nivel aplicado al estar basada en un trabajo de campo; esta presenta un diseño no experimental, ya que solo se basa en la recolección de información con la finalidad de responder las hipótesis; mas no, en la manipulación de estas. Un estudio no experimental es aquel que es observar fenómenos en su contexto natural.

Es además de alcance exploratorio ya que citando a (Hernandez et.al, 2014), el alcance exploratorio busca investigar problemas poco estudiados, se indaga desde una perspectiva innovadora, ayudará a identificar conceptos promisorios, y prepara el terreno para nuevos estudios; esto dado que la influencia de las variables del presente estudio no ha sido investigada a profundidad; por otra parte, es también de alcance explicativo, pues la influencia es causa y efecto de una variable sobre otra.

La población está constituida por los trabajadores miembros de la población económicamente activa de Lima metropolitana, de esta manera se podrá identificar como el perfil del trabajador peruano influye en su nivel de conocimientos de sus beneficios sociales, para esto se establecerá una muestra representativa que cuente con las características del conjunto a ser estudiado.

3.2. Diseño Muestral

Como indica (Hernandez et.al, 2014), son pocas las oportunidades en las que un investigador podrá medir el total de una población, esta es la razón de ser del diseño muestral, ya que se busca establecer un subconjunto que sea un reflejo significativo y fidedigno del total de la población. Para esto se seleccionará una de las dos grandes ramas del muestro siendo estas la probabilística y no probabilística de acuerdo al tema a ser investigado.

Población

Es justificado por (Hernandez et.al, 2014), que la población o universo este compuesto por todos los casos cuyas características individuales se acoplan a las requeridas por la investigación, es decir que cuentan con características que los relaciones directamente con el tema a ser estudiado.

De acuerdo con él (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020), En su informe del trimestre julio-agosto-septiembre 2020, la población en edad de trabajar (PET) está formada por 7 millones 928 mil 700 personas con edad para desempeñar una actividad económica. Del mismo modo la PEA en Lima metropolitana está compuesta por 4 millones 492 mil 600 personas, es decir el 56,7% de la PET, dicho número viene a ser el “N” de la investigación, es decir la población.

En ese orden de ideas es importante resaltar lo señalado por (Morales Vallejo, 2011) , también se le conoce como grado o nivel de seguridad, nuestro objetivo al establecerlo es que al momento de que sea comparado con muestras similares los resultados obtenidos en ambas también resulten ser similares. Es aceptar la posibilidad de una equivocación al momento de presentar los resultados.

Margen de Error

En la opinión de en su artículo (Morales Vallejo, 2011), este debe ser el mínimo posible y está relacionado con las respuestas que se obtienen al momento de aplicar el estudio, Por ejemplo, si el 40% responde A) el margen de error es aquel porcentaje de respuestas que podemos llegar a aceptar como erróneas sin alterar el resultado.

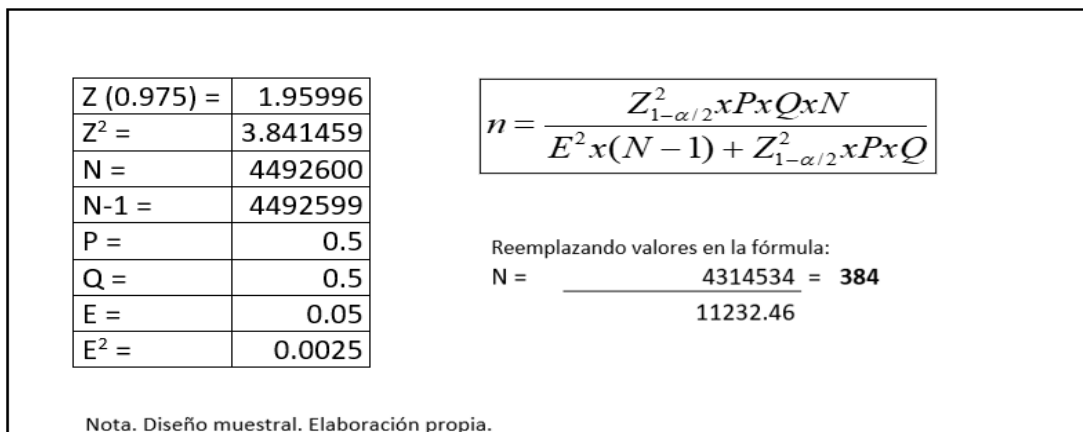
Muestra

Como verifica (Hernandez et.al, 2014), Es usual que las investigaciones cuenten con una muestra, aunque esto no se cumple en todos los casos. Esta muestra agrupa a los participantes del estudio que se encuentren dentro de los alcances y planteamientos establecidos por la investigación.

La muestra estará compuesta por los integrantes de la población económicamente activa (PEA), que hayan alcanzado la mayoría de edad, se realizará un muestreo aleatorio simple debido a que se busca recolectar información de personas cuyo contexto sea variado, por lo cual será probabilístico, utilizando un nivel de confianza del 95%, y un margen de error del 5%, dado que se requiere de una muestra significativa para el estudio, el cual tendrá cuestionarios online. Para establecer el número de muestra se utilizó la metodología planteada por (Murray & Larry, 2009) teniendo en cuenta el tamaño de la población (N) y estableciendo un nivel de confianza (Z) del 95% por ciento cuyo margen de error (E) será del 0.5% como se observa en la figura 4.

Figura 3

Formulación de la Población



Nota. La Figura representa la formula estadística utilizada, y el resultado una vez reemplazas las variables. Fuente: Elaboración propia

3.3. Técnicas de Recolección de Datos

Es destacado por (Fidias, 2012) la existencia de diferentes técnicas para la obtención de la información durante una investigación, dentro de estas técnicas el autor destaca la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades: oral o escrita, la entrevista, entre otros. Por otra parte, los instrumentos son las herramientas para recoger y almacenar la información algunos ejemplos son: fichas, formatos de cuestionario, guía de entrevista, lista de cotejo, etc.

La técnica de recolección de datos escogida para la presente investigación es la guía de encuesta, la estructura de este instrumento permite un correcto análisis estadístico de la información recabada, será también una buena herramienta para describir y medir las variables; mientras que instrumento será la recolección de datos se hará mediante un cuestionario estructurado.

Al ser una investigación cuantitativa, se usaron preguntas cerradas, con esto se espera hallar la relación entre el perfil del trabajador peruano y su nivel de conocimiento de sus beneficios sociales, las cuales se encuentran anexadas.

3.4. Confiabilidad

Como declara (Corral, 2009) la confiabilidad busca responder la pregunta ¿Con cuánta exactitud los ítems, reactivos o tareas representan al universo de donde fueron seleccionados? es así como la confiabilidad busca establecer que tanta es la consistencia en la frecuencia de las respuestas obtenidas, por lo cual también establece como se relacionan las variables a ser investigadas. Para la presente investigación se utilizó la metodología del Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad.

3.5. Validez

Representar con exactitud un fenómeno es necesario para cualquier investigación, la validez es la respuesta a la búsqueda de esta representación fidedigna para la cual se emplean instrumentos estadísticos y a juicio (Corral, 2009) un instrumento tiene validez en la medida que mida lo que tenga que medir es por ello por lo que responde a la pregunta ¿Con qué fidelidad corresponde el universo o población al atributo que se va a medir? Para responder satisfactoriamente esa pregunta se debe primero delimitar que rasgos se estudiaran es decir se deben haber definido las variables.

La presente investigación sometió sus instrumentos ante la evaluación de un juicio de expertos con probada experiencia, con el objetivo de demostrar la validez de los instrumentos empleados al momento del desarrollo del trabajo de campo.

3.6. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de Información

Para (Fidias, 2012) tienen como objetivo comprender el significado de los datos obtenidos durante el trabajo de campo, para este fin, se pueden utilizar dos tipos de técnicas siendo estas las lógicas (inducción, deducción análisis – síntesis), o estadísticas (descriptivas o inferencias). Es decir que legado a este punto se definir a que procesos se someterá la información recabada: clasificación, registro, tabulación y codificación.

El presente trabajo fue aplicado a los trabajadores pertenecientes a la PEA de Lima Metropolitana, se resolvieron 423 encuestas y cuestionarios por parte. Usando los resultados obtenidos como producto de estas se elaboró una matriz en la cual se situaron las respuestas de las 423 personas en una hoja de Excel, estas fueron codificadas con el fin de aplicar la metodología de Chi – Cuadro de Pearson mediante el uso del programa estadístico SPSS, a fin de establecer la relación entre las variables.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados de la investigación

A continuación, se incluyen los resultados producto del trabajo de campo realizado. Este estuvo centrado en los miembros de la PEA de Lima Metropolitana los cuales participaron en el mismo mediante la resolución del cuestionario usado como instrumento.

El instrumento fue sometido a una validación de expertos previa con el fin de comprobar su validez; este busca medir la influencia del perfil del trabajador en su nivel de conocimientos parte fundamental de la problemática detectada; esta problemática fue elegida luego de observar el desconocimiento general en temas laborales que se presentan en Lima metropolitana.

Una vez finalizada esta etapa el cuestionario fue digitalizado en la aplicación Google Forms para poder difundirlo, esto fue planteado debido a la dificultad aplicar el cuestionario en persona debido a la pandemia causada por la COVID-19, cabe resaltar, que un porcentaje de los cuestionarios fueron resueltos de manera presencial teniendo en cuenta los debidos protocolos sanitarios.

Teniendo en cuenta que el instrumento elegido es un cuestionario, la metodología es cuantitativa por lo cual para el análisis de resultados se utilizaron programas estadísticos que en primera instancia corroboran la solidez del cuestionario mediante el Alfa de Cronbach para posteriormente establecer la relación presentada entre las variables, si la misma es significativa o por el contrario una no tiene mayor impacto en la otra.

4.1.1 Descripción de la muestra

De acuerdo con lo descrito en capítulos anteriores, la muestra se constituyó por 423 personas pertenecientes a la PEA de Lima Metropolitana los cuales presentaron las siguientes características sociodemográficas.

Tabla 7

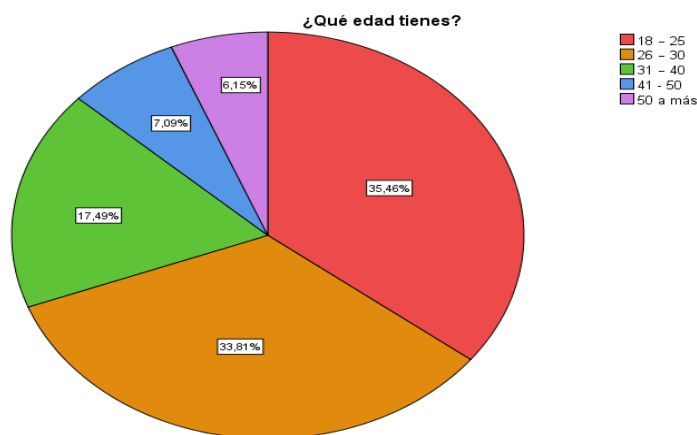
Edades

¿Qué edad tienes?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 – 25	150	35,5	35,5	35,5
	26 – 30	143	33,8	33,8	69,3
	31 – 40	74	17,5	17,5	86,8
	41 - 50	30	7,1	7,1	93,9
	50 a más	26	6,1	6,1	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 4

Edades



Nota. Edad. Elaboración Propia y Spss

Como declara el (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020), el grueso de la PEA se encuentra conformada por las personas cuyo rango de edad oscila entre los 25 y 44 años. Seguido por el rango de 45 a más. En ese sentido la tabla N°7 muestra que el cuestionario sigue la tendencia estadística encontrada por el mencionado organismo del estado debido a que el 13.24% se encuentra en el rango de 41 a más mientras que el 86.76% están entre los 18 y 40 años.

Tabla 8

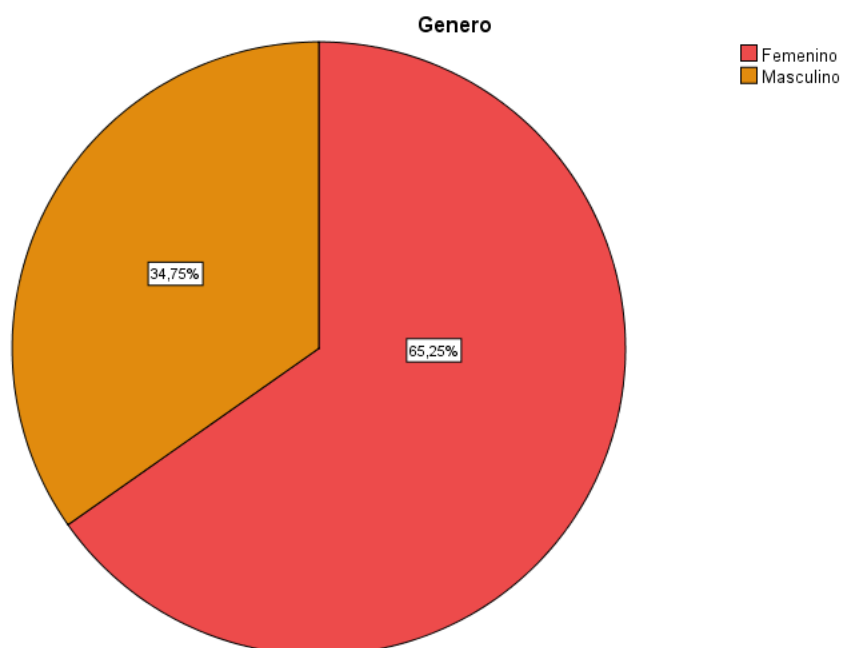
Genero

Genero					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	276	65,2	65,2	65,2
	Masculino	147	34,8	34,8	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 5

Genero



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Si bien es cierto que a nivel nacional la tendencia demográfica muestra que un porcentaje de mayor de hombres a mujeres en términos de individuos, a nivel Lima metropolitana esta tendencia se revierte al contar con una mayor población femenina, lo cual puede explicar la tendencia presente en la tabla 8 que la muestra una mayor participación de personas de género femenino.

Tabla 9

Ubicación

¿Te encuentras en Lima?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	423	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 6

Ubicación



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Se decidió integrar esta pregunta como filtro debido a que el instrumento se difundió principalmente por medios virtuales, antes de procesar la información se produjo a eliminar los cuestionarios resueltos por trabajadores de provincia, lo cual se refleja en la tabla 9.

Tabla 10

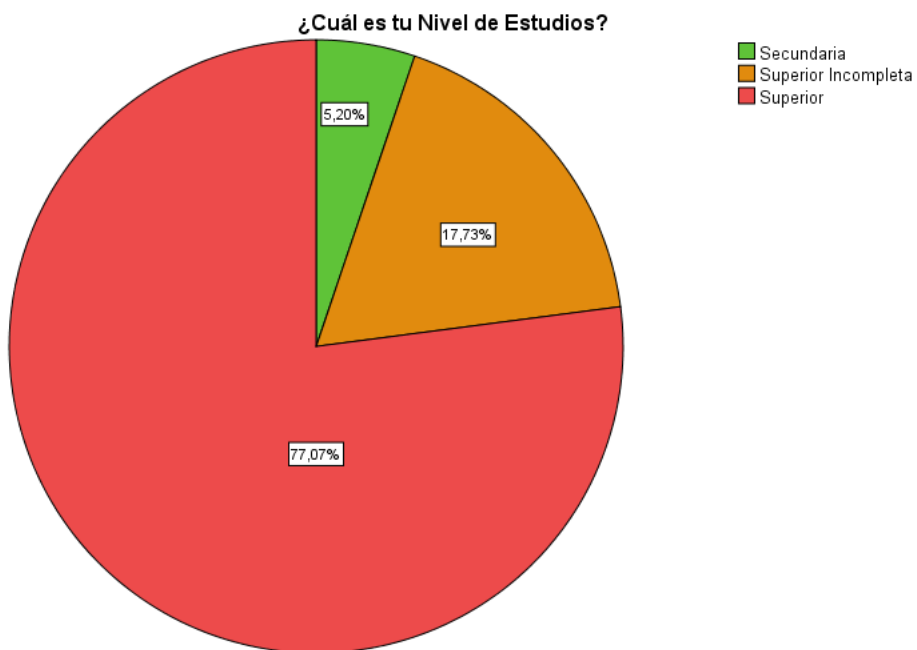
Nivel de Estudios

¿Cuál es tu Nivel de Estudios?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria	22	5,2	5,2	5,2
	Superior Incompleta	75	17,7	17,7	22,9
	Superior	326	77,1	77,1	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 7

Nivel de Estudios



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Como indica el (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020) el nivel de estudios para la PEA a nivel metropolitana se encuentra distribuido entre 54.92% cuyo nivel de educativo es menor a la educación secundaria y el restante 45.08% con estudios superior universitario y superior no universitario. La disparidad presentada en la tabla 10 se puede explicar en la reticencia a marcar educación primaria como opción y al hecho de que debido a las limitaciones impuestas por la pandemia la difusión virtual del cuestionario limito el acceso a personas con un menor grado educativo.

Tabla 11

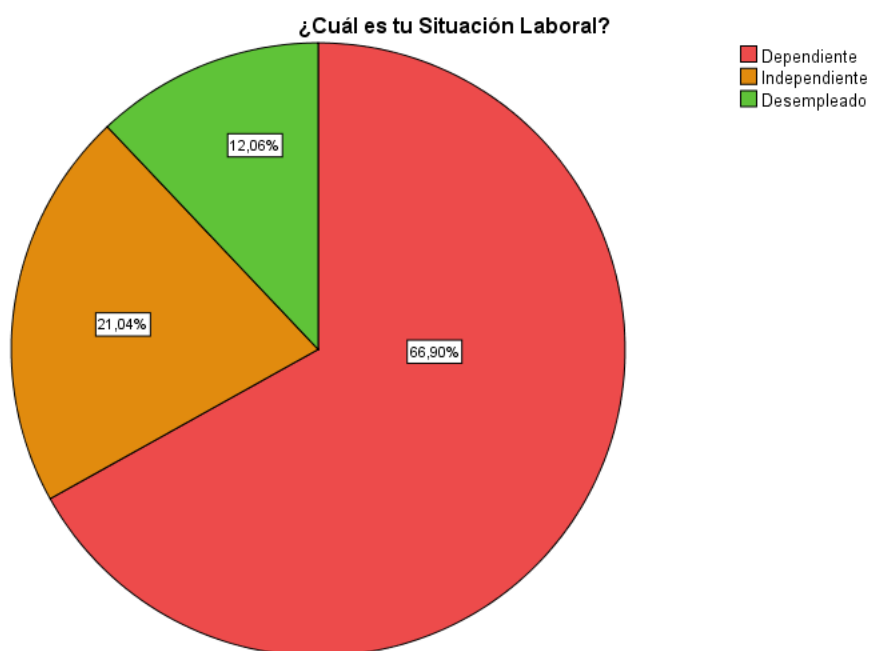
Situación Laboral

¿Cuál es tu Situación Laboral?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Dependiente	283	66,9	66,9	66,9
	Independiente	89	21,0	21,0	87,9
	Desempleado	51	12,1	12,1	100,0
Total		423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 8

Situación laboral



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Las personas con trabajo pendiente e independiente representan el 87.94% de la muestra mientras que solo el 12.06% se encuentran desempleadas, de acuerdo con la tabla 11. Esta cifra sigue la tendencia presentada por el (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020), la cual muestra que de los integrantes de la PEA en su mayoría están empleados 83.6% y solo 16.4% se encuentra desempleados, la pequeña diferencia se puede explicar en lo difícil que resulta para las personas admitir la situación de desempleo.

4.1.2. Confiabilidad y validez del constructo del instrumento

El instrumento utilizado para determinar las competencias que componen el perfil del trabajador peruano en la presente investigación fue sometido a un análisis de confiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach, mediante el cual se busca corroborar la consistencia entre el instrumento y los ítems que lo componen y, por lo tanto, establecer si el trabajo de campo permitirá llegar a conclusiones sólidas, para esto de acuerdo con lo indicado por (Chavez & Rodriguez, 2018) se requiere confiabilidad como de entre 0,7 y 0,8. como se puede observar en la tabla 12.

Tabla 12

Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los Ítems utilizados
[0; 0,5 [Inaceptable
[0,5; 0, 6[Pobre
[0,6; 0, 7[Débil
[0,7; 0, 8[Aceptable
[0,8; 0, 9[Bueno
[0,9; 1]	Excelente

Fuente: Elaboración Propia y Spss

El instrumento presentado tuvo como resultado un índice de fiabilidad del 0,851; siendo que la valoración de fiabilidad de los ítems utilizados se puede categorizar como buena, este resultado va alineado con lo descrito por (Aguado et.al,2017) quienes desarrollaron el instrumento con el fin de medir las dimensiones referentes al ámbito competencial escogidas en la presente investigación.

En ese sentido, los resultados obtenidos al momento del trabajo de campo cuentan con la fiabilidad requerida para el presente estudio. Cabe resaltar que este hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que genera un desempeño exitoso en un puesto de trabajo, son consistentes y coherentes, así como a las percepciones que cuenta el trabajador con respecto a sus beneficios sociales. Esto se ve reflejado en las tablas 13, 14, 15,16 y 17.

Tabla 13

Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	423	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	423	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Tabla 14

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	16

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Tabla 15*Estadísticas de fiabilidad*

Dimensiones	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I. Competencia Sistémica	
Necesito mucho tiempo para entender un concepto o procedimiento nuevo a profundidad.	0.874
Ante una situación nueva, puedo aplicar los conocimientos que poseo y que estén relacionados con la misma.	0.842
Contrasto la calidad y validez de la información que recibo acerca de un tema.	0.841
Me adapto sin problemas a los cambios de tarea, herramientas o tecnología.	0.839
II. Competencia Interpersonales	
Identifico y reconozco mis errores.	0.838
Acepto las críticas cuando cometo un error.	0.835
Expreso y escribo ideas o hechos con claridad.	0.836
Afronto con seguridad y confianza cualquier tipo de tarea por difícil o desconocida que ésta sea.	0.836
A la hora de expresar mi opinión lo hago de manera directa y con calma.	0.835
III. Competencia Instrumentales	
Puedo Identificar los elementos clave de un problema.	0.837
Estudio las alternativas con las que cuento para tomar una decisión.	0.836
Identifico las causas y consecuencias de un problema.	0.836
Defino los pasos a seguir para realizar una actividad.	0.837
IV. Percepciones	
Confío en los organismos estatales en su rol de fiscalización.	0.852
Siento que en caso de enfrentar un conflicto laboral cuento con las herramientas para salir airoso.	0.851
Creo que los beneficios sociales otorgados por el estado son suficientes.	0.853

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Tabla 16

Análisis de confiabilidad para la variable independiente: Perfil del trabajador

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	13

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Tabla 17

Análisis de confiabilidad para la variable dependiente: Nivel de conocimientos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,713	3

Fuente: Elaboración Propia y Spss

4.1.3. Análisis exploratorio

Es necesario comprobar el cumplimiento de la normalidad con el fin de comprobar la validez del instrumento por ello se optó por la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que como describe (Romero, 2016) esta prueba corrobora si a distribución de la muestra es normal para el estudio desarrollado.

Esta es un tipo de prueba de normalidad que permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica con el fin establecer si los datos tienen la distribución esperada; si es que la diferencia es adecuadamente grande se rechazara la hipótesis nula en la población. Siendo en este caso 0,000 y 0,002 para las variables perfil del trabajador y nivel de conocimiento respectivamente, como puede ser observado en la tabla 18.

Tabla 18*Prueba de Normalidad*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VD: Nivel de Conocimiento	,058	423	,002	,992	423	,023
VI: Perfil del Trabajador	,083	423	,000	,948	423	,000
D1: Competencias Sistémicas	,147	423	,000	,957	423	,000
D2: Competencias Interpersonales	,121	423	,000	,915	423	,000
D3: Competencias Instrumentales	,141	423	,000	,892	423	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Debido a que el valor de significancia es menor a 0.05 no se puede hablar de la existencia de normalidad en la variable. Esto no es negativo, ya que en los trabajadores de campo las distribuciones no siempre son normales; especialmente cuando se trabaja con personas cuyas respuestas pueden verse afectadas por distintos sesgos.

Es por ello por lo que se recurrirá a la metodología no paramétrica con el fin de medir la relación entre la variable dependiente e independiente. En este caso se usará la correlación de Spearman pues la distribución muestral no se ajusta a una distribución conocida, por lo que los estimadores muestrales no son representativos de los parámetros poblacionales.

Como plantean (Martinez et. al, 2009); Este coeficiente debe emplearse cuando los datos encontrados tienen a presentar valores extremos y en casos en los cuales la distribución de estos no es normal, ya que mide la relación sin tener en cuenta el nivel de concordancia.

La correlación de Spearman va de -1 a 1, se considera que mientras más cercano al 1 más relacionada se encuentran las variables teniendo en cuenta que el 0.5 es una relación moderada observando los resultados obtenidos. Para la presente investigación de acuerdo con los resultados observados las variables no cuentan con una relación significativa, el incremento o disminución de una de ellas no tiene un efecto directo, como se puede observar en la tabla 19.

Tabla 19*Rho de Spearman*

Rho de Spearman				
			Perfil del Trabajador	Nivel de Conocimiento
Rho de Spearman	Perfil del Trabajador	Coeficiente de correlación	1,000	,028
		Sig. (bilateral)	.	,563
		N	423	423
	Nivel de Conocimiento	Coeficiente de correlación	,028	1,000
		Sig. (bilateral)	,563	.
		N	423	423

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Por otro lado, Al analizar la significación, vemos que es de 0.563, por lo que se cumple que sea mayor a 0.05, lo que indica que la correlación que se ha establecido (mínima) es cierta por lo que se infiere que no hay una relación lineal entre el perfil del trabajador y el nivel de conocimiento.

4.1.4. Análisis descriptivo de las variables

El análisis descripto de las variables profundiza en los datos hallados y las tendencias que estos presentan, ya que muestra como está compuesta la distribución de las respuestas a cada ítem que compone el instrumento, dichos resultados se analizaron con el programa estadístico Spss.

Tabla 20

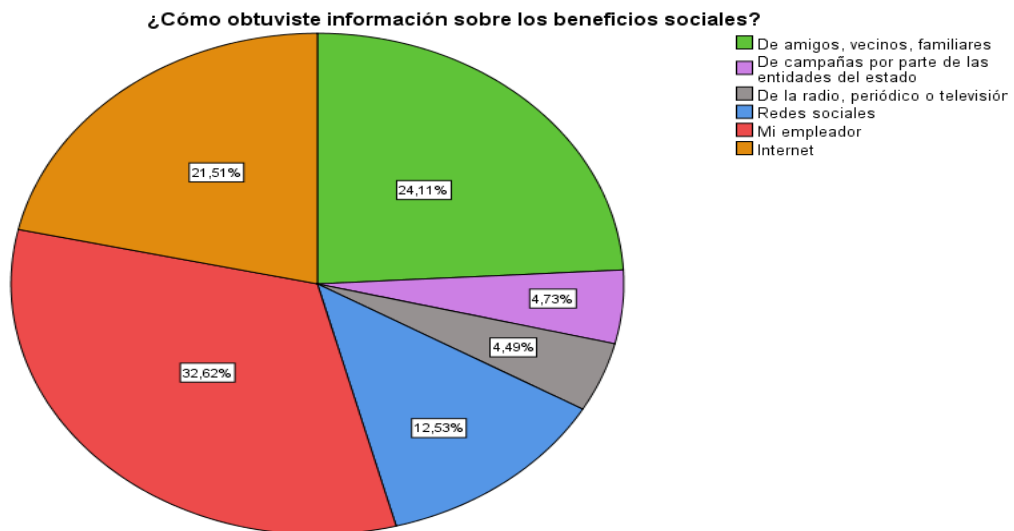
¿Cómo obtuviste información sobre los beneficios sociales?

¿Cómo obtuviste información sobre los beneficios sociales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De amigos, vecinos, familiares	102	24,1	24,1	24,1
	De campañas por parte de las entidades del estado	20	4,7	4,7	28,8
	De la radio, periódico o televisión	19	4,5	4,5	33,3
	Redes sociales	53	12,5	12,5	45,9
	Mi empleador	138	32,6	32,6	78,5
	Internet	91	21,5	21,5	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 9

¿Cómo obtuviste información sobre los beneficios sociales?



En la tabla 20 se observa que el medio más confiable para obtener información siempre es la fuente, en este caso el estado mediante campañas o difusión de información, a pesar de ellos, solo el 4.73% ha obtenido información por este medio. Si bien es valioso informarse recurrir a fuentes que no necesariamente explican a detalle o brindar el panorama completo como lo pueden ser redes sociales, medios de comunicación, internet o personas cercanas que en este caso representan el 62.64%, puede llevar a un entendimiento erróneo. También destaca que el 32.62% pone al empleador en un rol de juez y parte, siendo que de no cumplir con la normativa laboral le dará una interpretación sesgada de los beneficios sociales.

Tabla 21

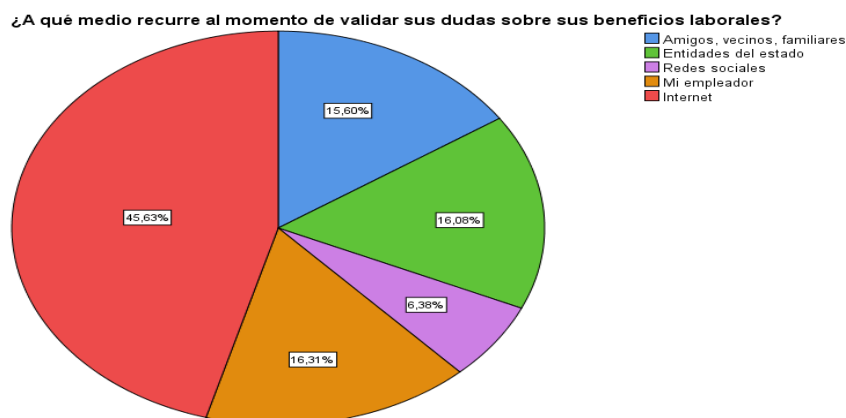
¿A qué medio recurre al momento de validar sus dudas sobre sus beneficios?

¿A qué medio recurre al momento de validar sus dudas sobre sus beneficios laborales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Amigos, vecinos, familiares	66	15,6	15,6	15,6
	Entidades del estado	68	16,1	16,1	31,7
	Redes sociales	27	6,4	6,4	38,1
	Mi empleador	69	16,3	16,3	54,4
	Internet	193	45,6	45,6	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 10

¿A qué medio recurre al momento de validar sus dudas sobre sus beneficios laborales?



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Como muestra la tabla 21 la desconfianza generalizada hacia los organismos estatales y la tradicional falta de canales de comunicación con los mismos justifica que solo el 16.08% de la muestra recurra a ellos; esto a pesar, de que actualmente se vienen reduciendo las barreras y ampliando los canales para contactar con la SUNAFIL. También destaca que la mayoría de las personas intenten absolver sus dudas con las fuentes que encuentren más confiables o accesibles.

Tabla 22

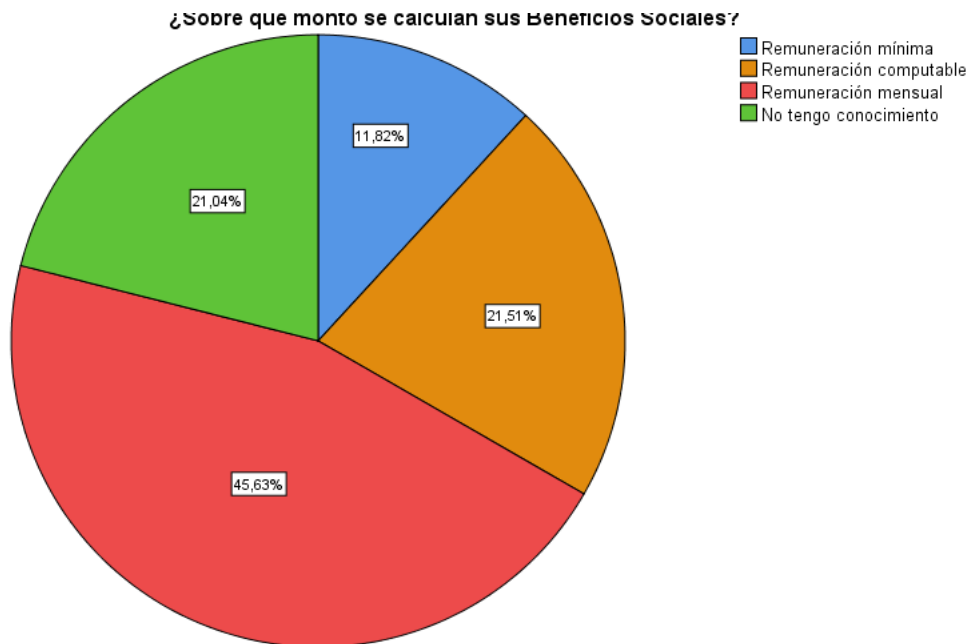
¿Sobre qué monto se calculan sus Beneficios Sociales?

¿Sobre qué monto se calculan sus Beneficios Sociales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Remuneración mínima	50	11,8	11,8	11,8
	Remuneración computable	91	21,5	21,5	33,3
	Remuneración mensual	193	45,6	45,6	79,0
	No tengo conocimiento	89	21,0	21,0	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 11

¿Sobre qué monto se calculan sus Beneficios Sociales?



Fuente: Elaboración Propia y Spss

La tabla 22 señala la creencia de que la gratificación, vacaciones y CTS se calculan en base al monto fijo que se recibe mes a mes, esto se evidencia por el 45.63% que respondió de manera errónea. Entender que cada beneficio social usa como base la remuneración computable y que esta se ve influida por conceptos remunerativos, no remunerativos, variables, etc. Implica un mayor grado de entendimiento sobre los beneficios sociales en sí mismo que solo el 21.51% demostró.

Tabla 23

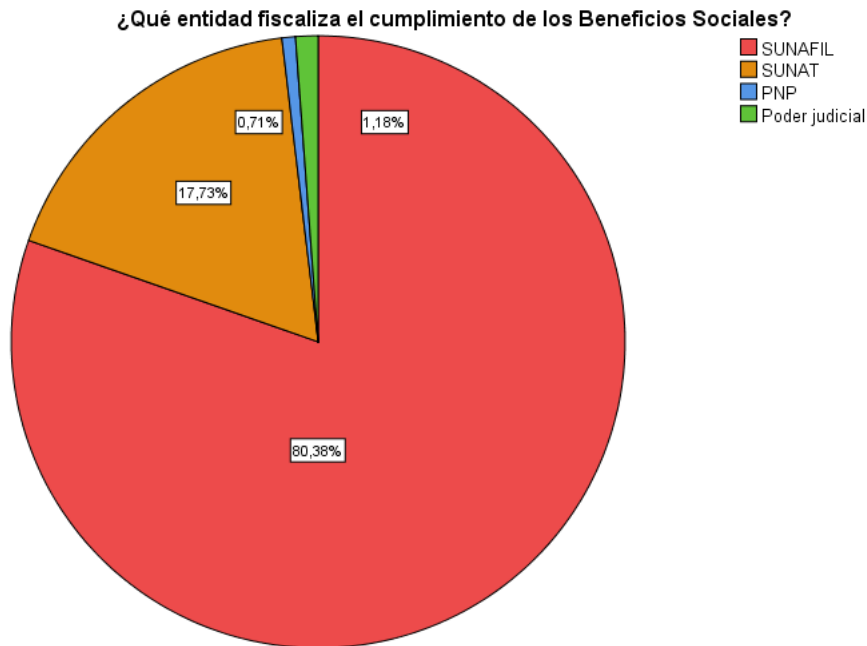
¿Qué entidad fiscaliza el cumplimiento de los Beneficios Sociales?

¿Qué entidad fiscaliza el cumplimiento de los Beneficios Sociales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SUNAFIL	340	80,4	80,4	80,4
	SUNAT	75	17,7	17,7	98,1
	PNP	3	,7	,7	98,8
	Poder judicial	5	1,2	1,2	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 12

¿Qué entidad fiscaliza el cumplimiento de los Beneficios Sociales?



Fuente: Elaboración Propia y Spss

La tabla 23 hace notar un alto porcentaje de respuestas correctas, el 80.38% identifica correctamente a la SUNAFIL como el organismo de laboral pertinente. Esto se explica por las campañas de difusión que viene desarrollando el Estado, estas en sus mayorías son virtuales al igual que el instrumento planteado por lo que la muestra pudo por estar propensa a recibir información. El 19.62% restante se puede explicar por un lado en que la difusión aun no es masiva y al porcentaje de cuestionarios aplicados de manera personal.

Tabla 24

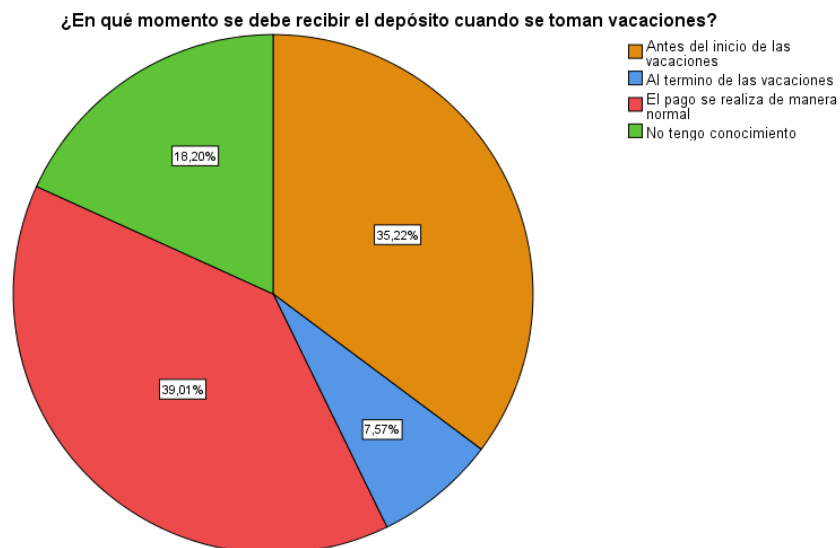
¿En qué momento se debe recibir el depósito cuando se toman vacaciones?

¿En qué momento se debe recibir el depósito cuando se toman vacaciones?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Antes del inicio de las vacaciones	149	35,2	35,2	35,2
	Al termino de las vacaciones	32	7,6	7,6	42,8
	El pago se realiza de manera normal	165	39,0	39,0	81,8
	No tengo conocimiento	77	18,2	18,2	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 13

¿En qué momento se debe recibir el depósito cuando se toman vacaciones?



Fuente: Elaboración Propia y Spss

De acuerdo con la tabla 24, el pago de vacaciones se debe realizar antes de que están comienzan, como lo señalo el 35.22%. Pero la correcta aplicación de la norma se le dificulta a la mayoría de los empleadores debido de que esto implica un control rígido del calendario de vacaciones, así como tener la liquidez suficiente para depositarlas en caso se autoricen por una emergencia. Esto lleva a que la mayoría de los trabajadores entienda que el pago se realiza de manera normal 39.01% o después de ser gozadas 7.57%.

Tabla 25

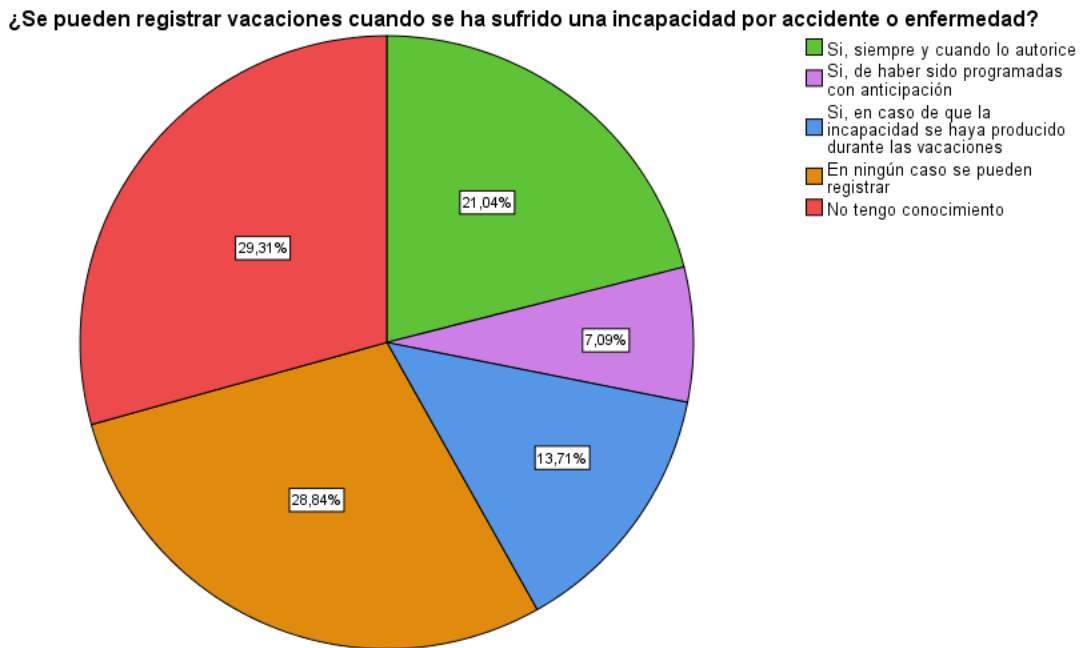
¿Se pueden registrar vacaciones cuando se ha sufrido una incapacidad por accidente o enfermedad?

¿Se pueden registrar vacaciones cuando se ha sufrido una incapacidad por accidente o enfermedad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si, siempre y cuando lo autorice	89	21,0	21,0	21,0
	Si, de haber sido programadas con anticipación	30	7,1	7,1	28,1
	Si, en caso de que la incapacidad se haya producido durante las vacaciones	58	13,7	13,7	41,8
	En ningún caso se pueden registrar	122	28,8	28,8	70,7
	No tengo conocimiento	124	29,3	29,3	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 14

¿Se pueden registrar vacaciones cuando se ha sufrido una incapacidad por accidente o



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Según la tabla 25, la naturaleza misma de este beneficio social causa una tendencia a pensar que las vacaciones pueden gozarse exclusivamente cuando la persona se encuentra bien salud, lo cual se cumple en la mayoría de los casos y se refleja en el porcentaje de personas que indican que en ningún caso se debe imponer vacaciones por sobre el descanso medico 28.84%.

Tabla 26

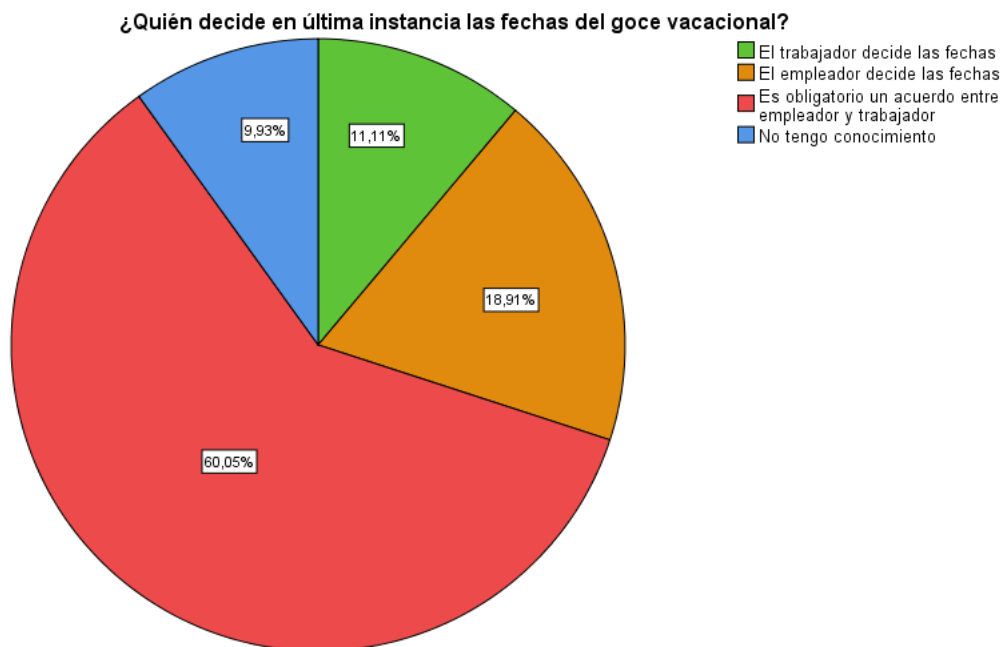
¿Quién decide en última instancia las fechas del goce vacacional?

¿Quién decide en última instancia las fechas del goce vacacional?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	El trabajador decide las fechas	47	11,1	11,1	11,1
	El empleador decide las fechas	80	18,9	18,9	30,0
	Es obligatorio un acuerdo entre empleador y trabajador	254	60,0	60,0	90,1
	No tengo conocimiento	42	9,9	9,9	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 15

¿Quién decide en última instancia las fechas del goce vacacional?



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Teniendo en cuenta a la tabla 26, el 60.05% indica que es una decisión compartida; esto se debe a que la mayoría de los empleadores suele buscar un consenso con el trabajador sobre las fechas de goce vacacional, y los trabajadores lo perciben como un requisito indispensable. Pero debido a que debe primar la operatividad de la empresa es el empleador el que tiene la última palabra al momento de establecer las fechas como bien respondieron el 18.91%

Tabla 27

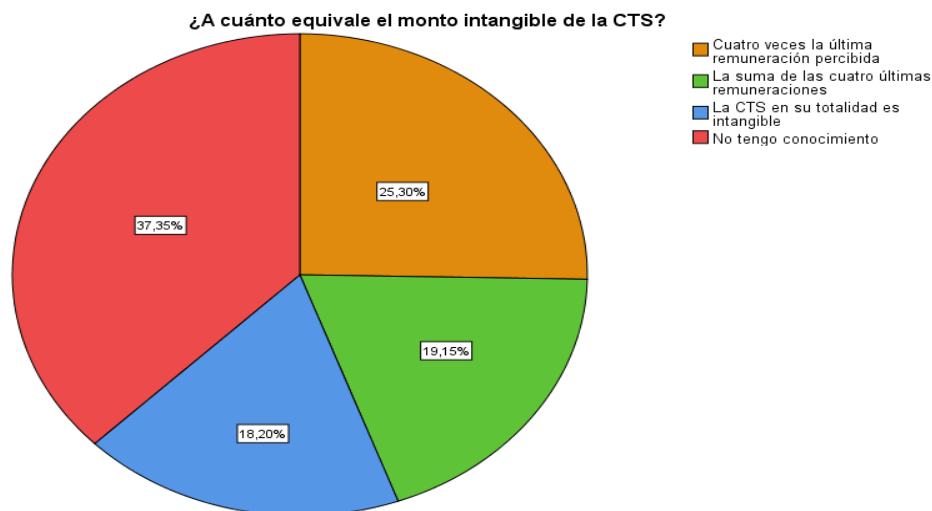
¿A cuánto equivale el monto intangible de la CTS?

¿A cuánto equivale el monto intangible de la CTS?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Cuatro veces la última remuneración percibida	107	25,3	25,3	25,3
	La suma de las cuatro últimas remuneraciones	81	19,1	19,1	44,4
	La CTS en su totalidad es intangible	77	18,2	18,2	62,6
	No tengo conocimiento	158	37,4	37,4	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 16

¿A cuánto equivale el monto intangible de la CTS?



Fuente: Elaboración Propia y Spss

La tabla 27 muestra que el desconocimiento acerca de la intangibilidad de la CTS 37.35% y la presunción de que esta es intangible 18.20% se puede relacionar con el hecho de que los marcos normativos para reglamentar el retiro de la CTS no estuvieron planeadas al momento de crearla. Por otro lado, el 25.30% si bien reconoce el monto disponible debe ser calculado en base un factor de cuatro presenta una confusión al especificar que son las cuatro últimas y no cuatro veces la última.

Tabla 28

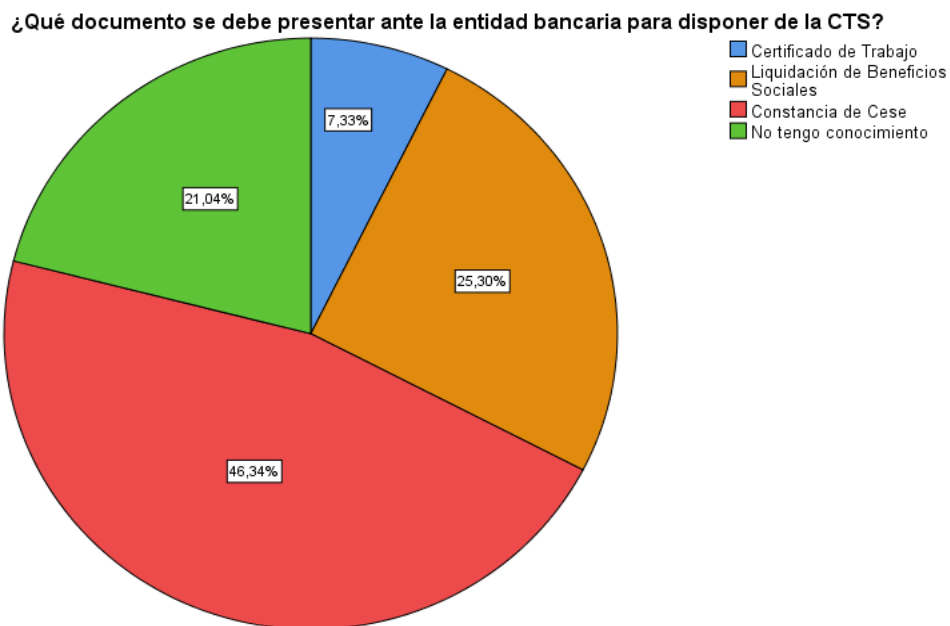
¿Qué documento se debe presentar ante la entidad bancaria para disponer de la CTS?

¿Qué documento se debe presentar ante la entidad bancaria para disponer de la CTS?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Certificado de Trabajo	31	7,3	7,3	7,3
	Liquidación de Beneficios Sociales	107	25,3	25,3	32,6
	Constancia de Cese	196	46,3	46,3	79,0
	No tengo conocimiento	89	21,0	21,0	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 17

¿Qué documento se debe presentar ante la entidad bancaria para disponer de la CTS?



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Como expresa la tabla 28, a pesar de la constancia de cese es el único documento que aceptan las entidades bancarias para liberar la CTS el 53.67% respondió erróneamente lo cual puede dificultar conseguir el objetivo de este beneficio social, el cual es tener un seguro contra el desempleo. Esto se puede explicar a que los trabajadores tienden a pensar que la LBS y el certificado de trabajo con los documentos más importantes al momento de terminar la relación laboral.

Tabla 29

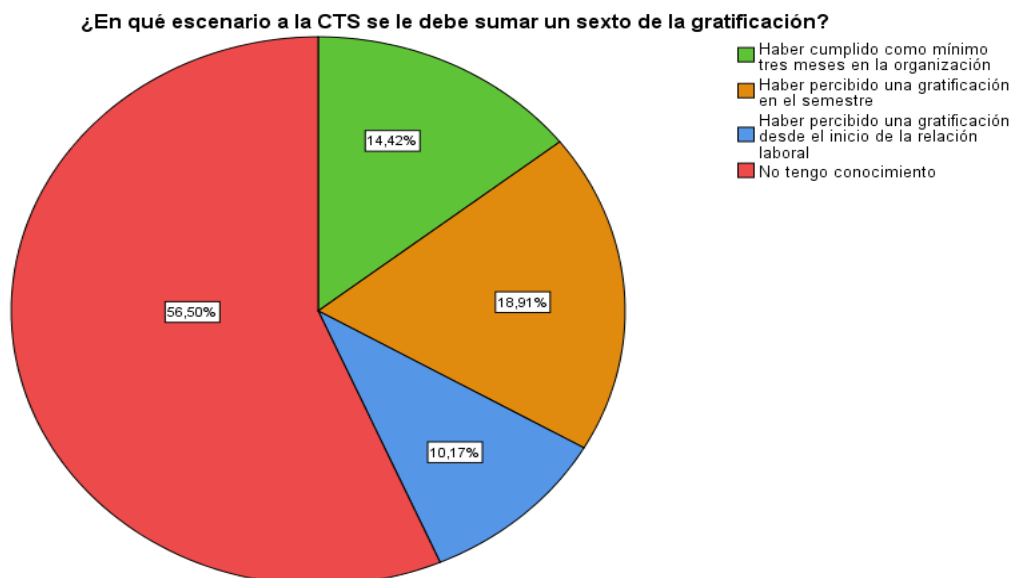
¿En qué escenario a la CTS se le debe sumar un sexto de la gratificación?

¿En qué escenario a la CTS se le debe sumar un sexto de la gratificación?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Haber cumplido como mínimo tres meses en la organización	61	14,4	14,4	14,4
	Haber percibido una gratificación en el semestre	80	18,9	18,9	33,3
	Haber percibido una gratificación desde el inicio de la relación laboral	43	10,2	10,2	43,5
	No tengo conocimiento	239	56,5	56,5	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 18

¿En qué escenario a la CTS se le debe sumar un sexto de la gratificación?



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Tal como se muestra en la tabla 29, la creencia de que el monto a ser depositado por el concepto de CTS siempre será el equivalente a medio sueldo contribuye a que el trabajador no examine las variaciones que este depósito puede tener. Esto puede explicar el 56.50% que declara no tener conocimiento del sexto de gratificación. Mientras que el 24% que dio una respuesta errónea se puede explicar a una malinterpretación del certificado de depósito semestral de CTS, es decir, identifican el concepto, pero no son capaces de explicar cómo se llega a él.

Tabla 30

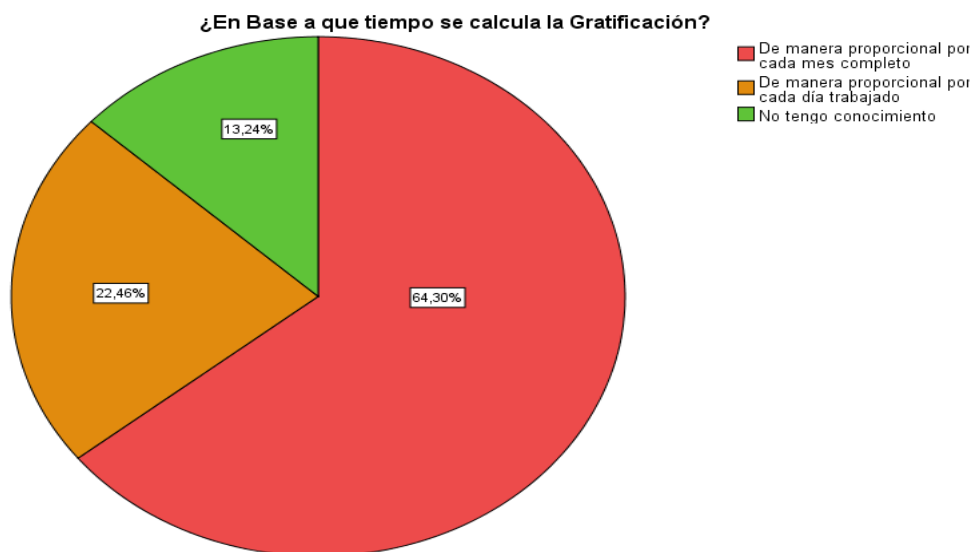
¿En base a qué tiempo se calcula la gratificación?

¿En Base a que tiempo se calcula la Gratificación?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De manera proporcional por cada mes completo	272	64,3	64,3	64,3
	De manera proporcional por cada día trabajado	95	22,5	22,5	86,8
	No tengo conocimiento	56	13,2	13,2	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 19

¿En base a qué tiempo se calcula la gratificación?



Fuente: Elaboración Propia y Spss

La gratificación es el único beneficio social que se calcula en base a meses completos una vez se haya cumplido el primer mes de labores, esto fue indicado por el 64.30%. Por otro lado, el 22,46% indica que se calcula de manera proporcional por lo días trabajados, teniendo como base a la tabla 30 se puede teorizar que esto puede estar ligado a que los trabajadores solo reparan en la proporcionalidad de la gratificación cuando llegado Julio o diciembre, reciben una cantidad menor a la espera debido a que su fecha de ingreso es posterior a primer día del mes.

Tabla 31

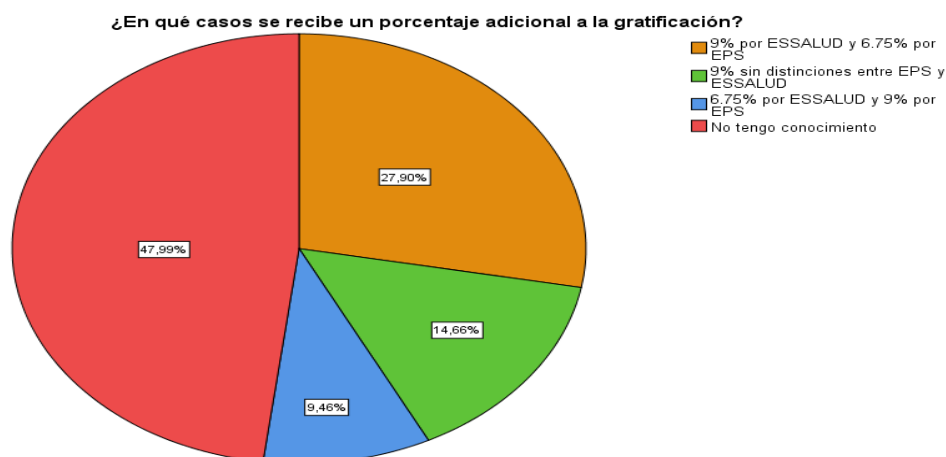
¿En qué casos se recibe un porcentaje adicional a la gratificación?

¿En qué casos se recibe un porcentaje adicional a la gratificación?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	9% por ESSALUD y 6.75% por EPS	118	27,9	27,9	27,9
	9% sin distinciones entre EPS y ESSALUD	62	14,7	14,7	42,6
	6.75% por ESSALUD y 9% por EPS	40	9,5	9,5	52,0
	No tengo conocimiento	203	48,0	48,0	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 20

¿En qué casos se recibe un porcentaje adicional a la gratificación?



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Como es planteado en la tabla 31, al momento de recibir el pago por concepto de gratificación los trabajadores suelen fijarse únicamente en que el depósito debe equivaler a una remuneración, sin prestar atención de el por qué se recibe un extra. El 27.90% de respuestas acertadas es el efecto de aquella creencia, debido a que como se mencionó mientras el trabajador sienta que se le ha depositado un sueldo más antes de la quincena no indagara en lo adicionales que puede llegar a percibir.

Tabla 32

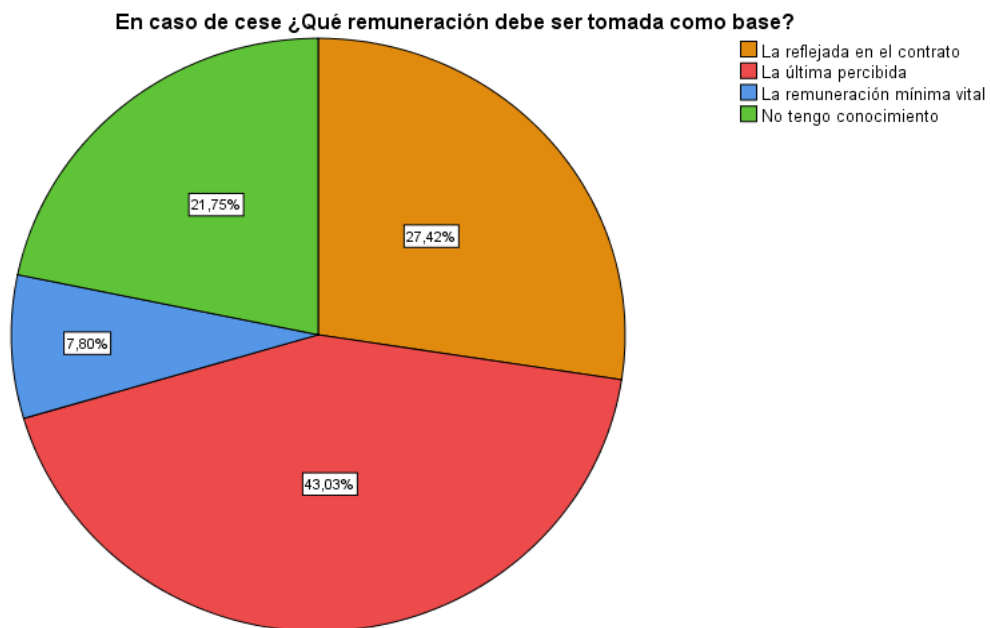
En caso de cese ¿Qué remuneración debe ser tomada como base?

En caso de cese ¿Qué remuneración debe ser tomada como base?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	La reflejada en el contrato	116	27,4	27,4	27,4
	La última percibida	182	43,0	43,0	70,4
	La remuneración mínima vital	33	7,8	7,8	78,3
	No tengo conocimiento	92	21,7	21,7	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 21

En caso de cese ¿Qué remuneración debe ser tomada como base?



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Como revela la tabla 32, las respuestas incorrectas abarcan el 56.97%, esto indica que a pesar de algunas preguntas parecieran tener repuestas más sencillas los trabajadores realmente no muestran tienen conocimientos sólidos en legislación laboral. Es decir que por desconocimiento prefieren aferrarse a montos que pueden parecer más legítimos como la Remuneración mínima vital 7.80% y la reflejada en el contrato 27.42%.

Tabla 33

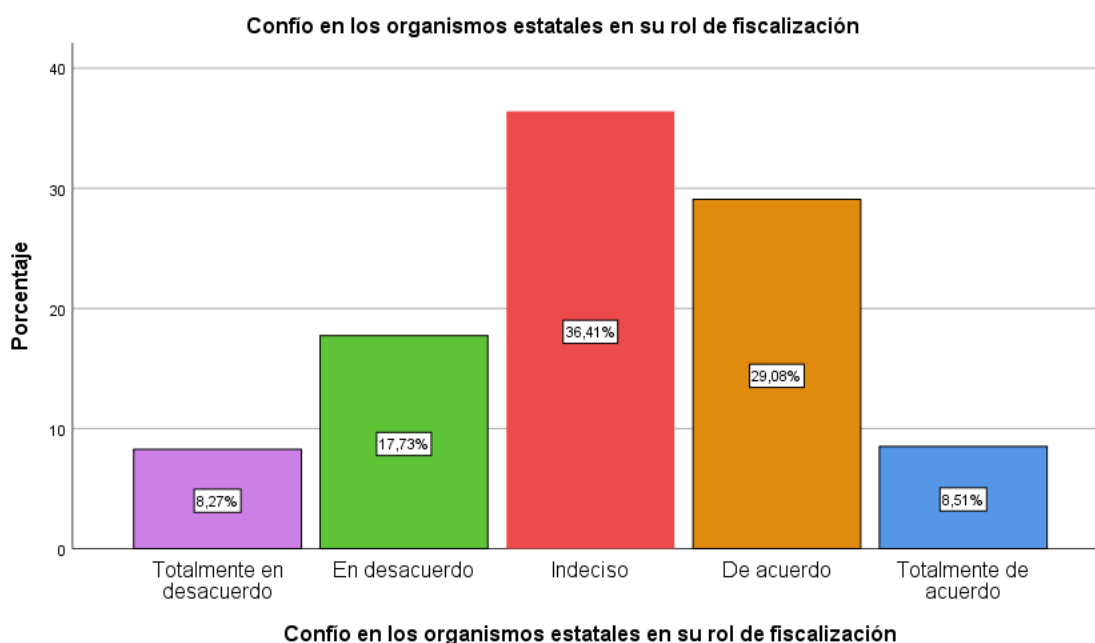
Confío en los organismos estatales en su rol de fiscalización

Confío en los organismos estatales en su rol de fiscalización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	35	8,3	8,3	8,3
	En desacuerdo	75	17,7	17,7	26,0
	Indeciso	154	36,4	36,4	62,4
	De acuerdo	123	29,1	29,1	91,5
	Totalmente de acuerdo	36	8,5	8,5	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 22

Confío en los organismos estatales en su rol de fiscalización



Fuente: Elaboración Propia y Spss

La tabla 33 enfatiza la poca confianza que se tiene hacia los organismos estatales; se puede observar que el 8.51% se mostró de totalmente de acuerdo y el 29.08% de acuerdo. Si bien la tendencia del 36.41% es a encontrarse en un punto medio un sistema eficiente y eficaz de fiscalización debería aspirar a ser reconocido por todos los trabajadores.

Tabla 34

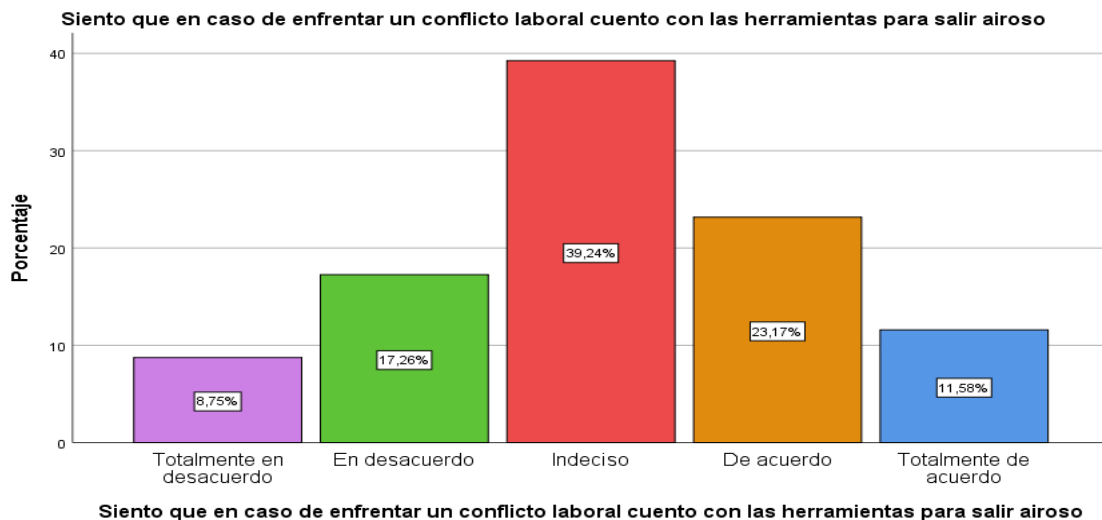
Siento que en caso de enfrentar un conflicto laboral cuento con las herramientas para salir airoso

Siento que en caso de enfrentar un conflicto laboral cuento con las herramientas para salir airoso		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	37	8,7	8,7	8,7
	En desacuerdo	73	17,3	17,3	26,0
	Indeciso	166	39,2	39,2	65,2
	De acuerdo	98	23,2	23,2	88,4
	Totalmente de acuerdo	49	11,6	11,6	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 23

Siento que en caso de enfrentar un conflicto laboral cuento con las herramientas para salir airoso



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Es aludido por la tabla 34, que solo el 34.75% de las personas siente que las herramientas puestas a su disposición hoy en día son suficientes para afrontar un conflicto laboral. Este es un problema tanto individual, ya que de acuerdo con lo reflejado por la presente investigación los trabajadores no cuentan con conocimientos solidos sobre los beneficios sociales, como colectivo, pues si bien la entidad de fiscalización laboral SUNAFIL, ha venido desplegando campañas de fiscalización, denuncias anónimas, asesoría laboral entre otras, no se ha llegado aún a una difusión masiva.

Tabla 35

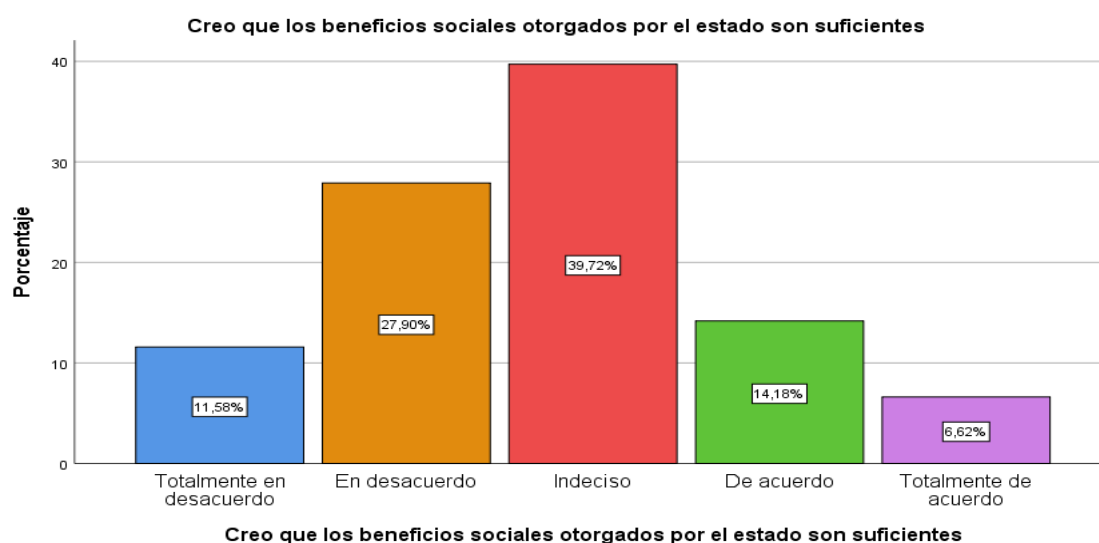
Creo que los beneficios sociales otorgados por el estado son suficientes

Creo que los beneficios sociales otorgados por el estado son suficientes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	49	11,6	11,6	11,6
	En desacuerdo	118	27,9	27,9	39,5
	Indeciso	168	39,7	39,7	79,2
	De acuerdo	60	14,2	14,2	93,4
	Totalmente de acuerdo	28	6,6	6,6	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 24

Creo que los beneficios sociales otorgados por el estado son suficientes



Fuente: Elaboración Propia y Spss

A partir de la tabla 35. Se deduce que el 20.8% de las personas creen que los beneficios sociales otorgados son suficientes, el origen de esta creencia puede estar ligada al hecho de que en el Perú gran parte del trabajo es informal, tres de cada cuatro peruanos dentro de la PEA, por lo cual pese a que el estado busca garantizar los beneficios sociales gran parte de los trabajadores no gozan de los ya existentes y si no están a su alcance es natural que se exijan más.

Tabla 36

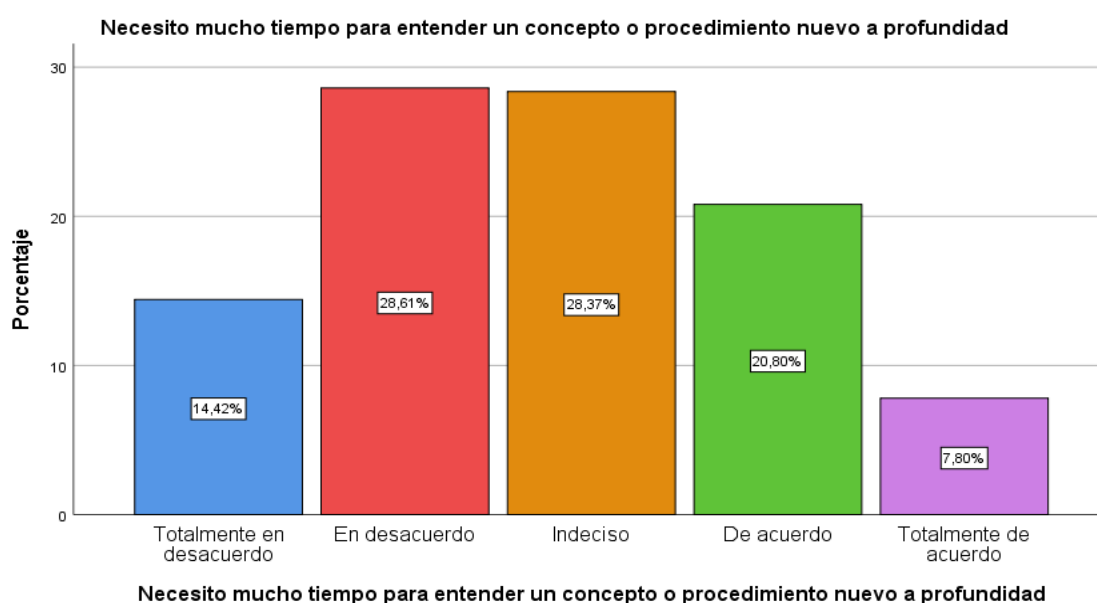
Necesito mucho tiempo para entender un concepto o procedimiento nuevo a profundidad

Necesito mucho tiempo para entender un concepto o procedimiento nuevo a profundidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	61	14,4	14,4	14,4
	En desacuerdo	121	28,6	28,6	43,0
	Indeciso	120	28,4	28,4	71,4
	De acuerdo	88	20,8	20,8	92,2
	Totalmente de acuerdo	33	7,8	7,8	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 25

Necesito mucho tiempo para entender un concepto o procedimiento nuevo a profundidad



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Es planteando por la tabla 36, que la gran mayoría no muestra la confianza suficiente para declarar que requeriré poco tiempo al momento de entender un concepto o procedimiento, pero esto no es necesariamente negativo ya que tanto los indecisos 28.37%, de acuerdo 20.80% y totalmente de acuerdo 7.80% muestran un autoconocimiento de sus capacidades al momento de enfrentar situaciones nuevas.

Tabla 37

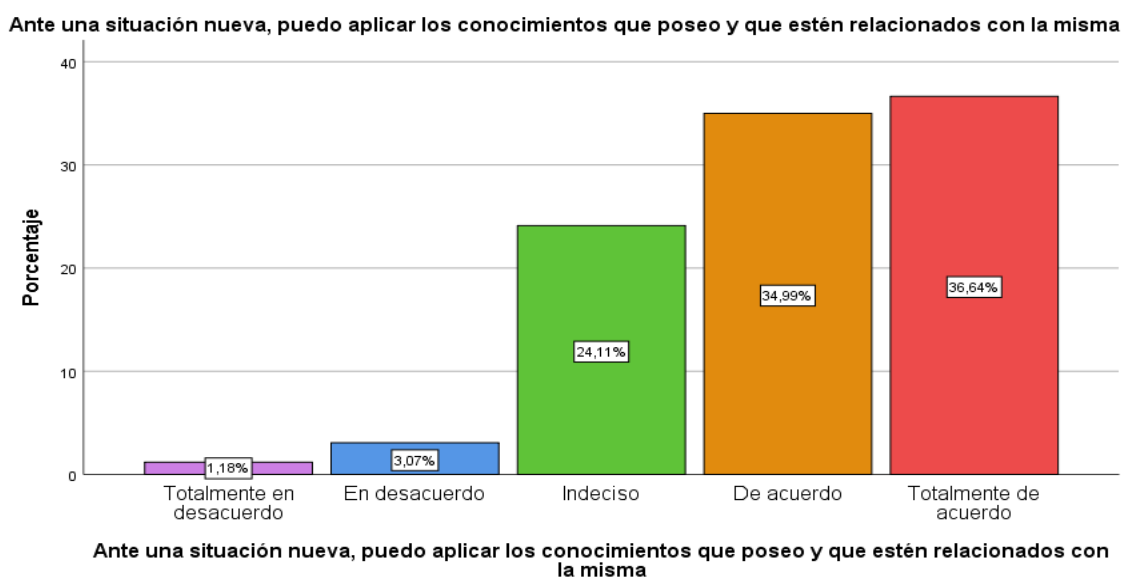
Ante una situación nueva, puedo aplicar los conocimientos que poseo y que estén relacionados con la misma

Ante una situación nueva, puedo aplicar los conocimientos que poseo y que estén relacionados con la misma					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	13	3,1	3,1	4,3
	Indeciso	102	24,1	24,1	28,4
	De acuerdo	148	35,0	35,0	63,4
	Totalmente de acuerdo	155	36,6	36,6	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 26

Ante una situación nueva, puedo aplicar los conocimientos que poseo y que estén relacionados con la misma



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Es postulado por la tabla 37, que el 71.63% se muestra seguro de su capacidad para aplicar los conocimientos que ya posee a situaciones que les permitan aplicarlos de alguna manera. Esto resalta que los trabajadores peruanos son capaces de interpretar y aplicar los conocimientos que ya poseen; es decir si se encuentra alguna deficiencia como lo es la falta de conocimientos en materia laboral se debería intentar darles una información que les permita enfrentar escenarios de conflicto laboral.

Tabla 38

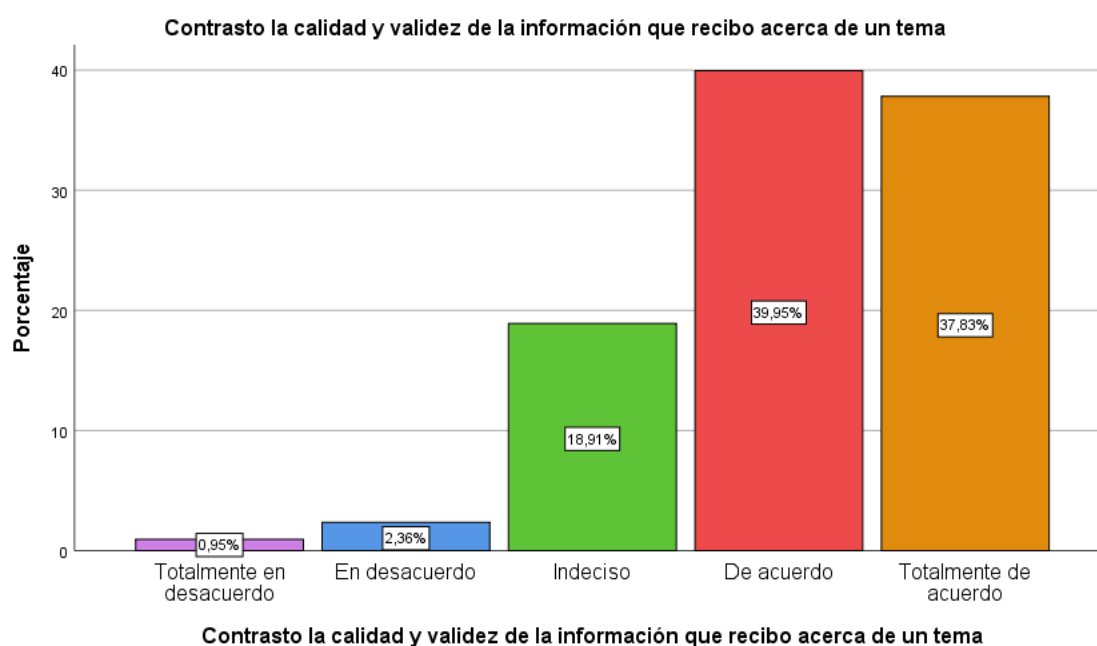
Contrasto la calidad y validez de la información que recibo acerca de un tema

Contrasto la calidad y validez de la información que recibo acerca de un tema					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	,9	,9	,9
	En desacuerdo	10	2,4	2,4	3,3
	Indeciso	80	18,9	18,9	22,2
	De acuerdo	169	40,0	40,0	62,2
	Totalmente de acuerdo	160	37,8	37,8	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 27

Contrasto la calidad y validez de la información que recibo acerca de un tema



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Los beneficios sociales deberían estar al alcance de todos los trabajadores, para garantizar su aplicación el trabajador debería ser capaz de contrastar la información brindada por su empleador, por lo cual es preocupante que el 22.22% mostrado en la tabla 38, es así como la muestra no se siente capaz de verificar la información brindada que en algunos casos no necesariamente es correcta y les impide ser el primer filtro para asegurar el cumplimiento de sus derechos.

Tabla 39

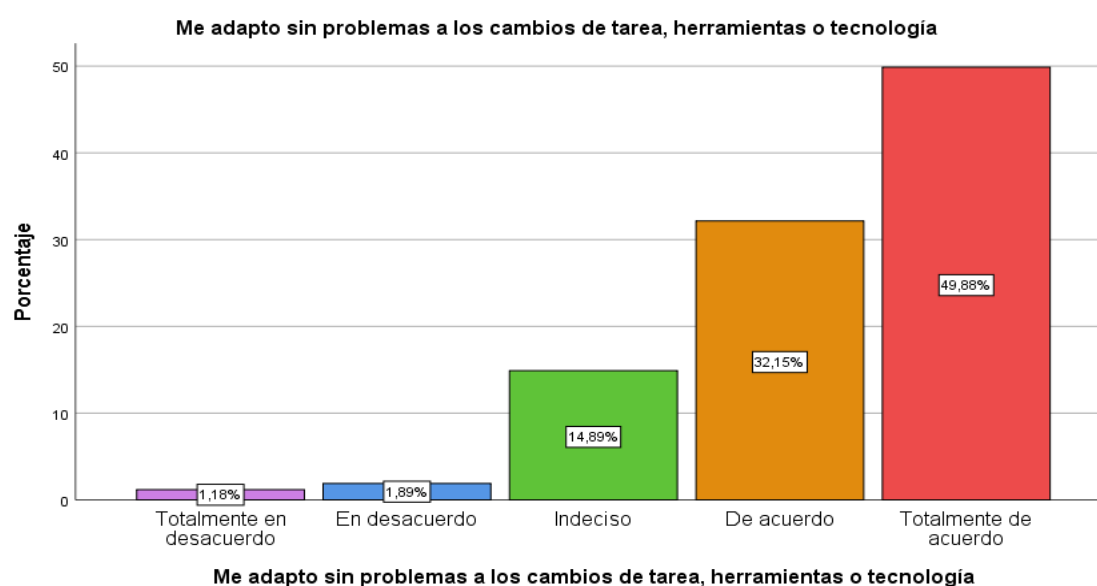
Me adapto sin problemas a los cambios de tarea, herramientas o tecnología

Me adapto sin problemas a los cambios de tarea, herramientas o tecnología					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	8	1,9	1,9	3,1
	Indeciso	63	14,9	14,9	18,0
	De acuerdo	136	32,2	32,2	50,1
	Totalmente de acuerdo	211	49,9	49,9	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 28

Me adapto sin problemas a los cambios de tarea, herramientas o tecnología



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Las tendencias que han obligado a que las personas se adaptan a un nuevo estilo de vida a raíz de la pandemia ha obligado a todos a adaptarse en cambios a todo nivel esto lo observamos en la tabla 39 en donde en el 49%.88 de totalmente de acuerdo y 32.15% de acuerdo; sin embargo, el cambio puede ser resultar un camino de difícil recorrido para algunas personas como lo muestra el 17.96% restante.

Tabla 40

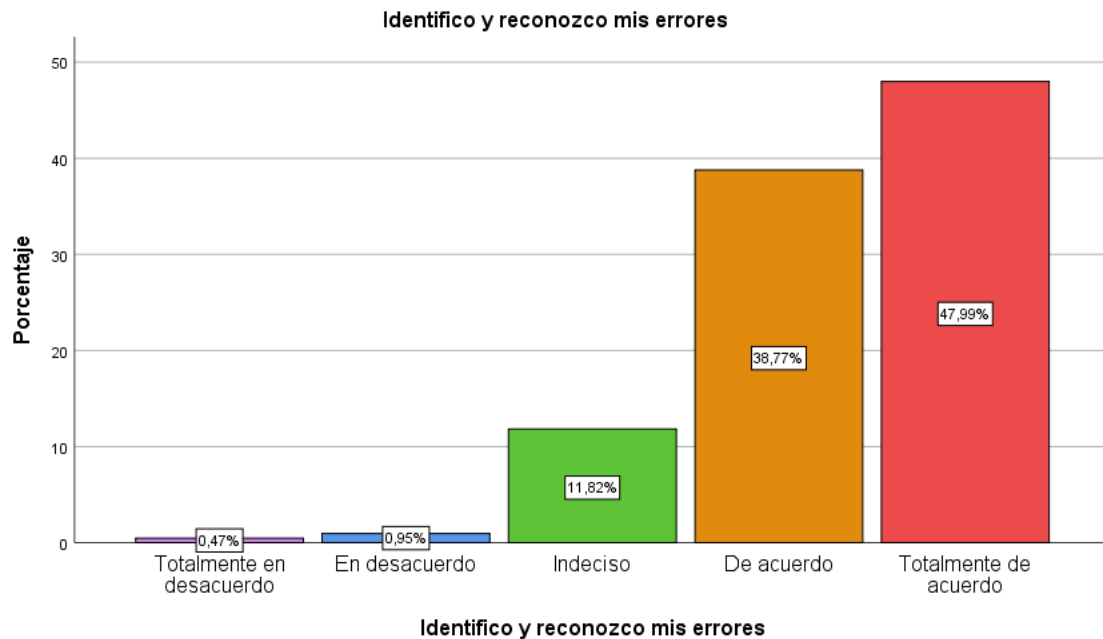
Identifico y reconozco mis errores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	,5	,5	,5
	En desacuerdo	4	,9	,9	1,4
	Indeciso	50	11,8	11,8	13,2
	De acuerdo	164	38,8	38,8	52,0
	Totalmente de acuerdo	203	48,0	48,0	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Nota. Identifico y reconozco mis errores. Elaboración Propia y Spss

Figura 29

Identifico y reconozco mis errores



Fuente: Elaboración Propia y Spss

La tabla 40 considera, que tener la capacidad de identificar y reconocer los errores propios es parte de proceso de mejora personal y profesional que todos deben afrontar. En este caso el 47.99% se encuentra seguro de poder llevar esta introspección a cabo de manera efectiva, por lo cual se encuentra un margen de mejora, ya que identificar de manera parcial o error puede llevar a la persona a aplicar soluciones inadecuadas.

Tabla 41

Acepto las críticas cuando cometo un error

Acepto las críticas cuando cometo un error					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	,7	,7	,7
	En desacuerdo	4	,9	,9	1,7
	Indeciso	50	11,8	11,8	13,5
	De acuerdo	170	40,2	40,2	53,7
	Totalmente de acuerdo	196	46,3	46,3	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 30

Acepto las críticas cuando cometo un error



Fuente: Elaboración Propia y Spss

La tabla 41, indica que el 40.19% de la muestra se muestra de acuerdo con la idea de aceptar críticas, pero, no encontrarse completamente de acuerdo evidencia que los trabajadores si bien son capaces de recibir llamadas de atención en muchos casos no las tomaran de la mejor manera y por lo que son, una crítica constructiva que busca mejorar su desempeño como trabajadores.

Tabla 42

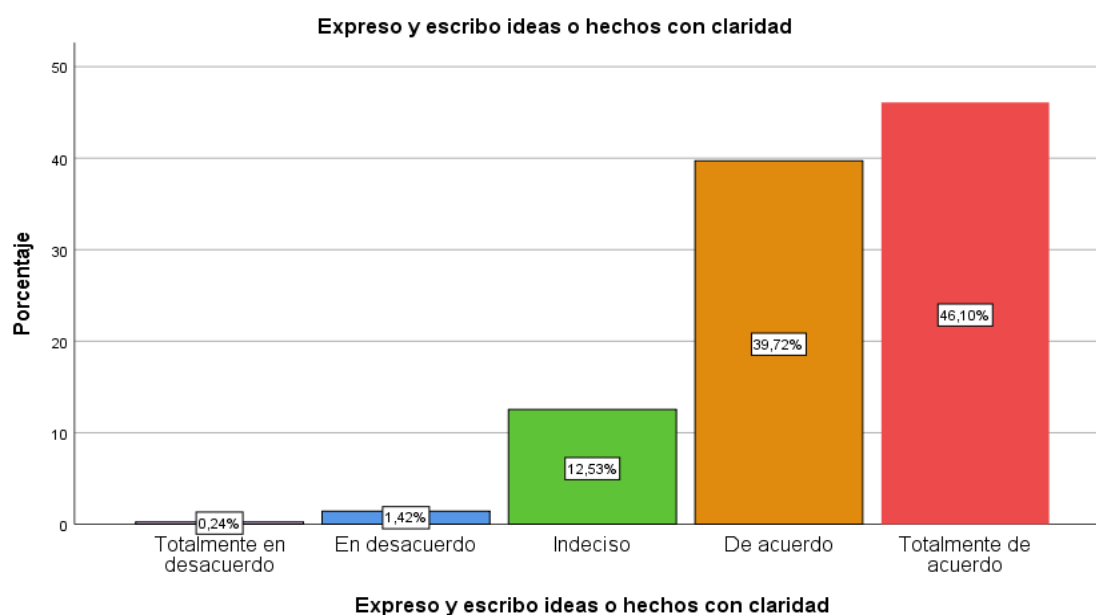
Expreso y escribo ideas o hechos con claridad

Expreso y escribo ideas o hechos con claridad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,2	,2	,2
	En desacuerdo	6	1,4	1,4	1,7
	Indeciso	53	12,5	12,5	14,2
	De acuerdo	168	39,7	39,7	53,9
	Totalmente de acuerdo	195	46,1	46,1	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 31

Expreso y escribo ideas o hechos con claridad



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Como se puede observar en la tabla 42, la comunicación efectiva es un claro pilar al momento de querer negociar o encarar un conflicto que involucre a un tercero, por ello que el 53.67% de la muestra se encuentre por debajo de totalmente de acuerdo implica que los trabajadores presentan una deficiencia al momento de establecer puentes para la resolución de conflictos de índole laboral.

Tabla 43

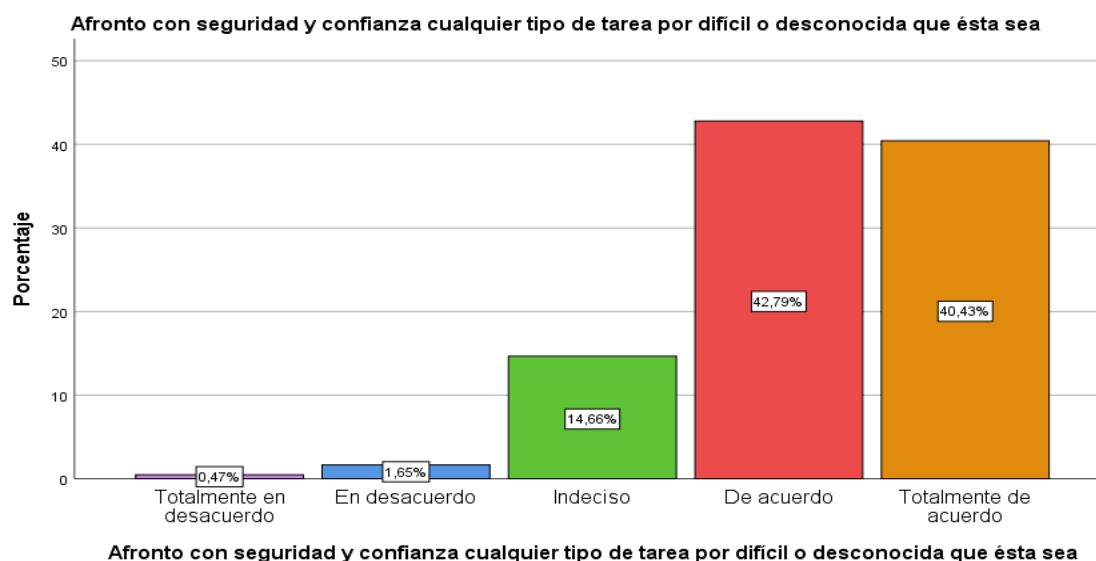
Afronto con seguridad y confianza cualquier tipo de tarea por difícil o desconocida que ésta sea

Afronto con seguridad y confianza cualquier tipo de tarea por difícil o desconocida que ésta sea		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	,5	,5	,5
	En desacuerdo	7	1,7	1,7	2,1
	Indeciso	62	14,7	14,7	16,8
	De acuerdo	181	42,8	42,8	59,6
	Totalmente de acuerdo	171	40,4	40,4	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 32

Afronto con seguridad y confianza cualquier tipo de tarea por difícil o desconocida que ésta sea



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Es indicado por la tabla 43 que en su mayoría las respuestas van alienadas a la predisposición de afrontar nuevas tareas contando con seguridad y seguridad, esto se ve reflejado en el 83.22% de los casos. Por lo cual se puede concluir que afrontar escenarios de vulnerabilidad laboral los encuestados solo necesitarían tener el conocimiento necesario.

Tabla 44

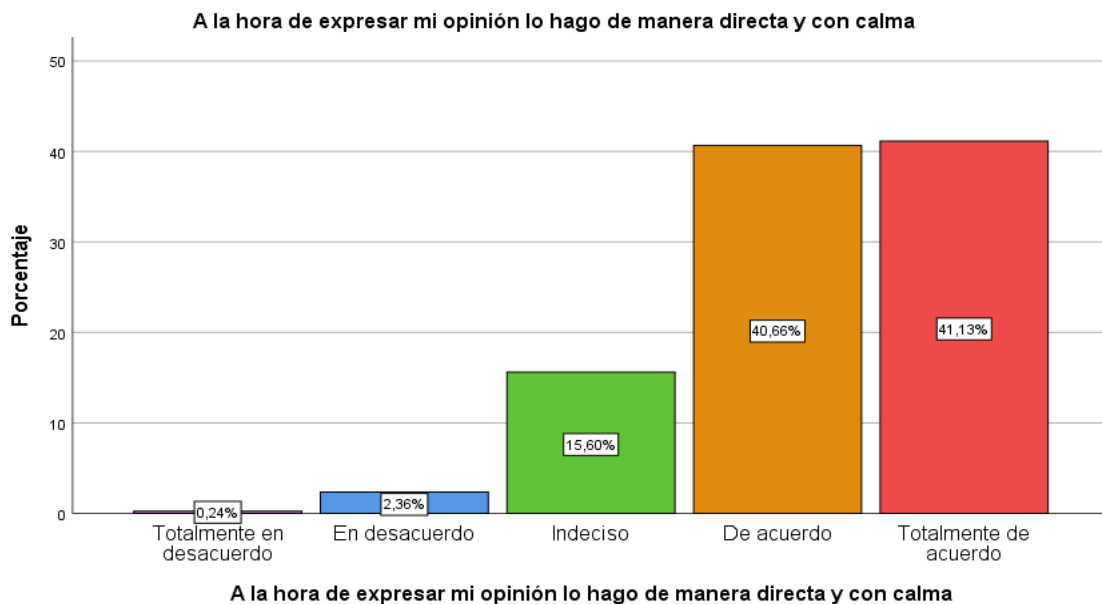
A la hora de expresar mi opinión lo hago de manera directa y con calma

A la hora de expresar mi opinión lo hago de manera directa y con calma		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,2	,2	,2
	En desacuerdo	10	2,4	2,4	2,6
	Indeciso	66	15,6	15,6	18,2
	De acuerdo	172	40,7	40,7	58,9
	Totalmente de acuerdo	174	41,1	41,1	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 33

A la hora de expresar mi opinión lo hago de manera directa y con calma



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Es establecido por la tabla 44 que el 41.13% indica que está totalmente de acuerdo, por otro lado, el 40.66% se muestra de acuerdo. Mostrando que en su mayoría la muestra podría expresar sus opiniones en ámbitos laborales de manera certera, por lo cual es importante que estas opiniones estén basadas en conocimientos sólidos.

Tabla 45

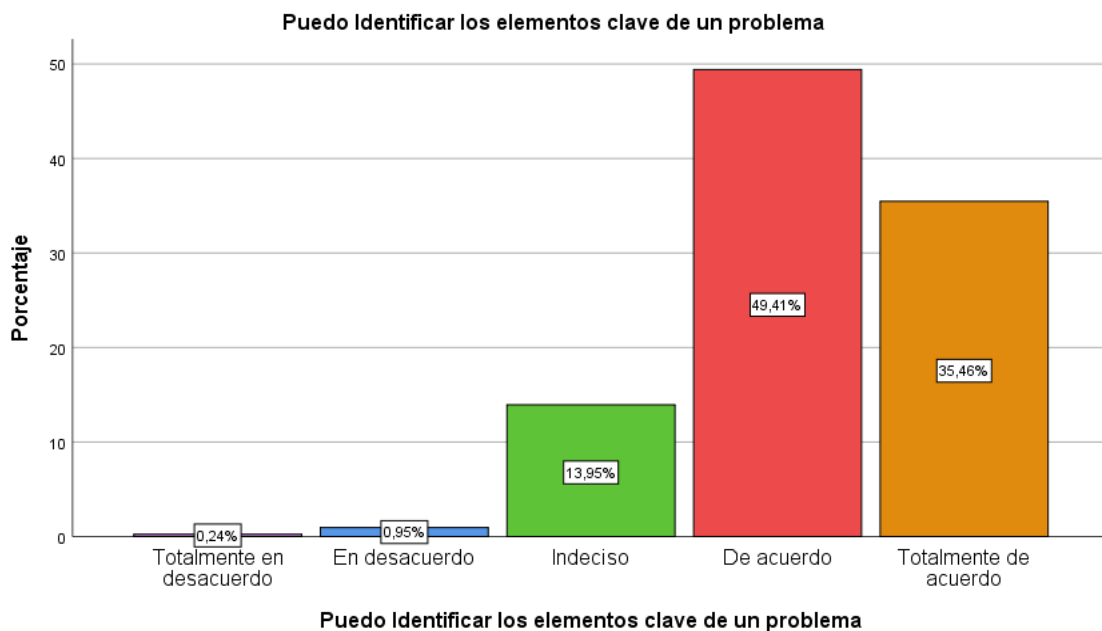
Puedo Identificar los elementos clave de un problema

Puedo Identificar los elementos clave de un problema					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,2	,2	,2
	En desacuerdo	4	,9	,9	1,2
	Indeciso	59	13,9	13,9	15,1
	De acuerdo	209	49,4	49,4	64,5
	Totalmente de acuerdo	150	35,5	35,5	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 34

Puedo Identificar los elementos clave de un problema



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Las dudas en el ámbito laboral tienen a ser definidas por detalles como tiempo de la relación laboral, tipo de contrato, remuneración computable etc. Por lo cual el 49.41% que se muestran de acuerdo y el 35.46% totalmente de acuerdo demuestra que de tener los conocimientos necesarios las personas encuestadas podrían identificar correctamente elementos claves, de acuerdo con lo descrito por la tabla 43.

Tabla 46

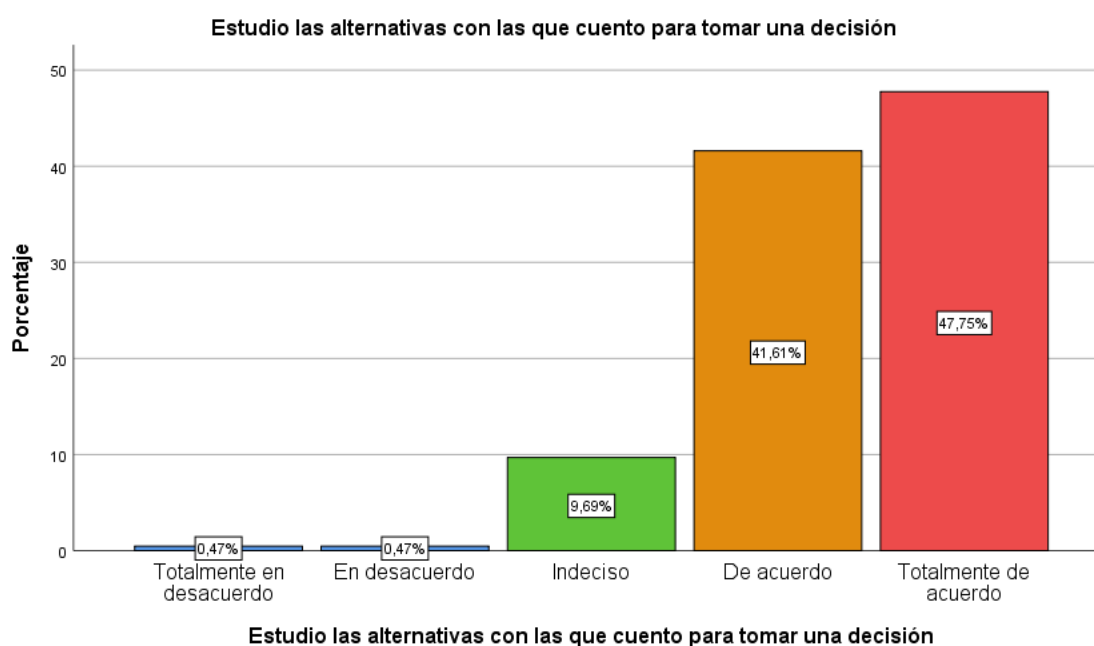
Estudio las alternativas con las que cuento para tomar una decisión

Estudio las alternativas con las que cuento para tomar una decisión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	,5	,5	,5
	En desacuerdo	2	,5	,5	,9
	Indeciso	41	9,7	9,7	10,6
	De acuerdo	176	41,6	41,6	52,2
	Totalmente de acuerdo	202	47,8	47,8	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 35

Estudio las alternativas con las que cuento para tomar una decisión



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Tener un buen juicio al momento de tomar la decisión final es crucial al momento de enfrentar cualquier escenario, si en última instancia se escoge una alternativa incorrecta un proceso entero puede fracasar, por ello es importante el alto porcentaje de acuerdo 41.61% y totalmente de acuerdo 47.55% presentando en la tabla 46.

Tabla 47

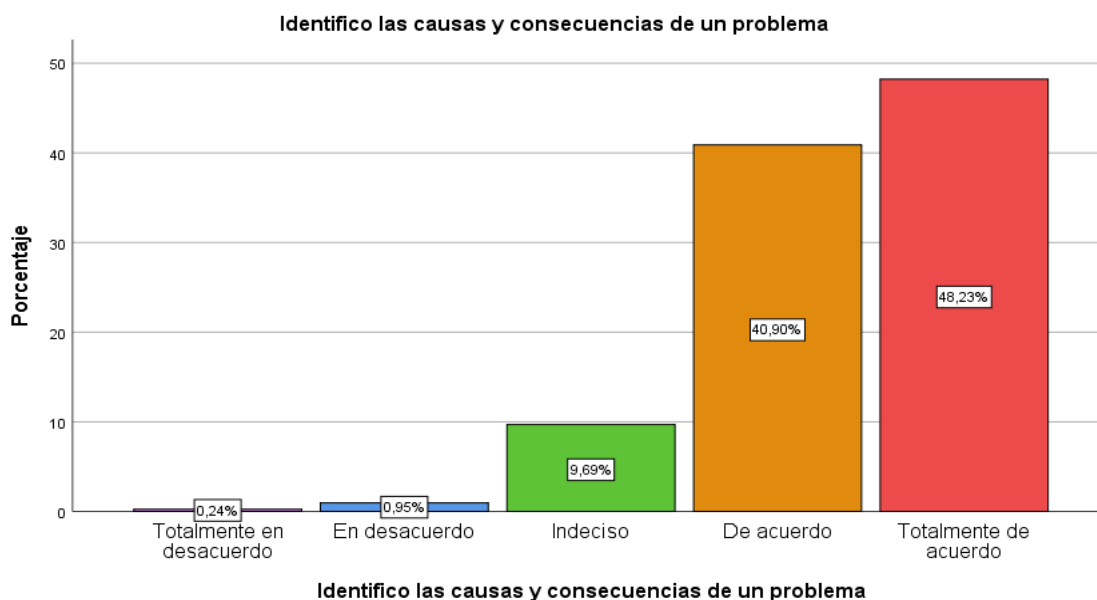
Identifico las causas y consecuencias de un problema

Identifico las causas y consecuencias de un problema					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,2	,2	,2
	En desacuerdo	4	,9	,9	1,2
	Indeciso	41	9,7	9,7	10,9
	De acuerdo	173	40,9	40,9	51,8
	Totalmente de acuerdo	204	48,2	48,2	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 36

Identifico las causas y consecuencias de un problema



Fuente: Elaboración Propia y Spss

En la tabla 47 se observa en su mayoría la muestra mostro la capacidad de identificar las causas y consecuencias de un problema el 40.90% de acuerdo y 48.23% totalmente de acuerdo. Esto indica que están preparados para afrontar un problema siempre y cuando se les proporcione las herramientas e información necesaria para analizarlo.

Tabla 48

Defino los pasos a seguir para realizar una actividad

Defino los pasos a seguir para realizar una actividad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	,5	,5	,5
	En desacuerdo	2	,5	,5	,9
	Indeciso	47	11,1	11,1	12,1
	De acuerdo	163	38,5	38,5	50,6
	Totalmente de acuerdo	209	49,4	49,4	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 37

Defino los pasos a seguir para realizar una actividad



Fuente: Elaboración Propia y Spss

La tabla 48 señala que la muestra cuenta con capacidad de identificar las causas y consecuencias de un problema el 40.90% de acuerdo y 48.23% totalmente de acuerdo. Esto indica que están preparados para afrontar un problema siempre y cuando se les proporcione las herramientas e información necesaria para analizarlo.

Tabla 49

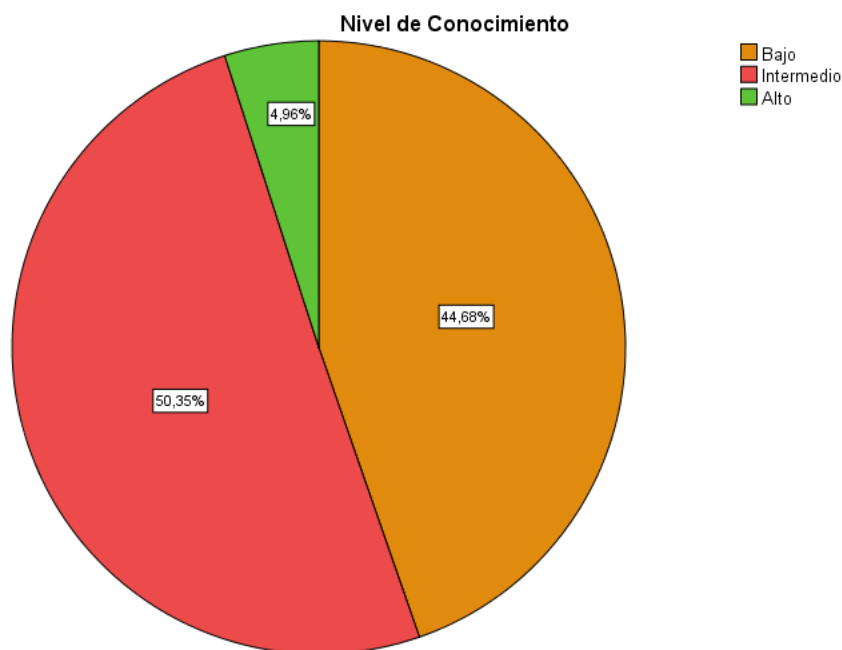
Nivel de Conocimiento

Nivel de Conocimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	189	44,7	44,7	44,7
	Intermedio	213	50,4	50,4	95,0
	Alto	21	5,0	5,0	100,0
	Total	423	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Figura 38

Nivel de Conocimiento



Fuente: Elaboración Propia y Spss

Finalmente, la tabla 49 demuestra que solo el 4.96% cuenta con un nivel de conocimiento de sus beneficios sociales, lo cual es preocupante debido a que el 44.68% de la muestra obtuvo un nivel bajo. Las cifras obtenidas indican una falta de conocimiento generalizada al momento de responder preguntas sobre los beneficios sociales que formaron parte del instrumento.

4.1.5. Análisis Inferencial de las variables

Los coeficientes de asociación son valores numéricos que permiten cuantificar el grado de ajuste y de relación lineal entre dos variables.

Ahora bien, en base a lo analizado anteriormente respecto a la prueba de normalidad, vamos a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman pues la distribución muestral no se ajusta a una distribución conocida, por lo que los estimadores muestrales no son representativos de los parámetros poblacionales.

Cabe mencionar por otro lado, si nuestras variables cuantitativas no cumplen con el supuesto de normalidad (no se distribuyen de acuerdo con la curva normal), o son variables de tipo cualitativo (ordinal), sólo queda usar nuevamente el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 50

Correlaciones

Correlaciones							
			Nivel de Conocimiento	Perfil del Trabajador	Competencias Sistémicas	Competencias Interpersonales	Competencias Instrumentales
Rho de Spearman	Nivel de Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,028	,012	,027	,041
		Sig. (bilateral)	.	,563	,809	,579	,397
		N	423	423	423	423	423
	Perfil del Trabajador	Coeficiente de correlación	,028	1,000	,712	,887	,839
		Sig. (bilateral)	,563	.	,000	,000	,000
		N	423	423	423	423	423
	Competencias Sistémicas	Coeficiente de correlación	,012	,712	1,000	,417	,442
		Sig. (bilateral)	,809	,000	.	,000	,000
		N	423	423	423	423	423

Competencias Interpersonales	Coefficiente de correlación	,027	,887	,417	1,000	,677
	Sig. (bilateral)	,579	,000	,000	.	,000
	N	423	423	423	423	423
Competencias Instrumentales	Coefficiente de correlación	,041	,839	,442	,677	1,000
	Sig. (bilateral)	,397	,000	,000	,000	.
	N	423	423	423	423	423

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Al analizar la tabla 50 que entrega el SPSS se establece un nivel de correlación mínimo (0.028), siendo que está mucho más cercano a 0. Por otro lado, se establece que es una correlación positiva muy débil, es decir, no hay suficiente evidencia para decir que hay una relación directa, dicho de otra manera, una mayor presencia de competencias en el perfil del trabajador no necesariamente significara mayor nivel de conocimiento, y viceversa, por lo tanto, no se cumple lo que se planteó al escoger las variables.

Por último, al revisar la significación, vemos que es de 0.563 nuevamente, por lo que se cumple que sea mayor a 0.05, lo que indica que la correlación que se ha establecido (mínima) es cierta por lo que se infiere que no hay una relación lineal entre el perfil de trabajador y el nivel de conocimiento.

4.1.6. Verificación de los objetivos o contrastación de las hipótesis

La prueba de Chi-Cuadrado se emplea para determinar si existe una relación de independencia y/o dependencia entre dos variables categóricas (nominales, y ordinales) y de acuerdo a lo mencionado por (Mendivelso & Rodriguez, 2018) es unas metodologías más utilizadas al realizar investigaciones debido a que su uso e interpretación es relativamente simple, pero efectiva.

Por lo que, en esta investigación se utilizó el análisis Chi-Cuadrado para medir la correlación entre las variables anteriormente mencionadas. Para su desarrollo, se emplearon como datos el promedio de las respuestas obtenidas por cada pregunta

El objetivo de esta prueba es contrastar la hipótesis mediante el nivel de significación, por lo que si el valor de la significación es mayor o igual que el Alfa (0.05), se acepta la hipótesis; pero si es menor, se rechaza. Asimismo, para la realización de esta prueba se requiere el planteamiento de una hipótesis nula (H0) y una hipótesis alterna (H1), donde ésta última es la que la investigación busca demostrar.

A continuación, se presentan las hipótesis elaboradas para el análisis de las dimensiones de las variables independientes con la dependiente:

Hipótesis (H1.1)

- **H0:** Las competencias sistémicas influyen significativamente en el nivel conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana.
- **H1:** Las competencias sistémicas no influye significativamente en el nivel conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana.

Hipótesis (H2.2)

- **H0:** Las competencias interpersonales influyen significativamente en el nivel conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana.
- **H1:** Las competencias interpersonales no influye significativamente en el nivel conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana.

Hipótesis (H3.3)

- **H0:** Las competencias instrumentales influyen significativamente en el nivel conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana.

- **H1:** Las competencias instrumentales no influye significativamente en el nivel conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana.

Después de realizar el análisis, en la tabla siguiente se muestran los valores obtenidos y su significancia.

Tabla 51

Correlaciones

Correlaciones					
		Nivel de Conocimiento	Competencias Sistémicas	Competencias Interpersonales	Competencias Instrumentales
Nivel de Conocimiento	Correlación de Pearson	1	,001	-,001	,033
	Sig. (bilateral)		,981	,984	,502
	N	423	423	423	423
Competencias Sistémicas	Correlación de Pearson	,001	1	,475**	,475**
	Sig. (bilateral)	,981		,000	,000
	N	423	423	423	423
Competencias Interpersonales	Correlación de Pearson	-,001	,475**	1	,692**
	Sig. (bilateral)	,984	,000		,000
	N	423	423	423	423
Competencias Instrumentales	Correlación de Pearson	,033	,475**	,692**	1
	Sig. (bilateral)	,502	,000	,000	
	N	423	423	423	423

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia y Spss

Con respecto a las competencias sistémicas observa en la tabla 51 que el Chi – Cuadrado de Pearson tiene una significancia bilateral de 0.981 y debido a que el Chi Cuadrado es mayor a 0.05, indica que se rechaza la H0 y por tanto se aprueba la H1. Además, este valor prueba que no existe una relación o influencia significativa entre la variable de competencias sistémicas y el nivel de Conocimiento que sugiere la hipótesis H1. Asimismo, no estaría presentando una correlación alguna entre las variables mencionadas.

En esa misma línea la tabla 51 muestra que se obtuvo que el Chi – Cuadrado de Pearson tiene una significancia bilateral de 0.984 para la dimensión de competencias interpersonales y debido a que el Chi Cuadrado es mayor a 0.05, indica que se rechaza la H0 y por tanto se aprueba la H1. Asimismo, este valor prueba que no existe una relación o influencia significativa entre la variable de competencias interpersonales y el nivel de conocimiento que sugiere la hipótesis H1. Asimismo, no estaría presentando una correlación alguna entre las variables mencionadas y se obtuvo que el Chi – Cuadrado de Pearson tiene una significancia bilateral de 0.502.

Para las competencias instrumentales, la tabla N°51 indica una significancia bilateral de 0.0502 Debido a que el Chi Cuadrado es mayor a 0.05, nos indica que se rechaza la H0 y por tanto se aprueba la H1. Asimismo, este valor prueba que no existe una relación o influencia significativa entre la variable de competencias instrumentales y el nivel de conocimiento que sugiere la hipótesis H1. Asimismo, no estaría presentando una correlación alguna entre las variables mencionadas.

Finalmente, los niveles de significancia en cada caso fueron valores superiores a 0.05, en ese sentido se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea rechazada y 5% de probabilidad de error). Si es mayor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea rechazada y 1% de probabilidad de error).

Por ende, después de la realización del análisis de correlación de Pearson en cada caso se puede concluir que se rechazan la hipótesis general y las hipótesis derivadas planteadas en un inicio en el tema de investigación, tal como se muestra y que no hay una relación de influencia entre las variables analizadas.

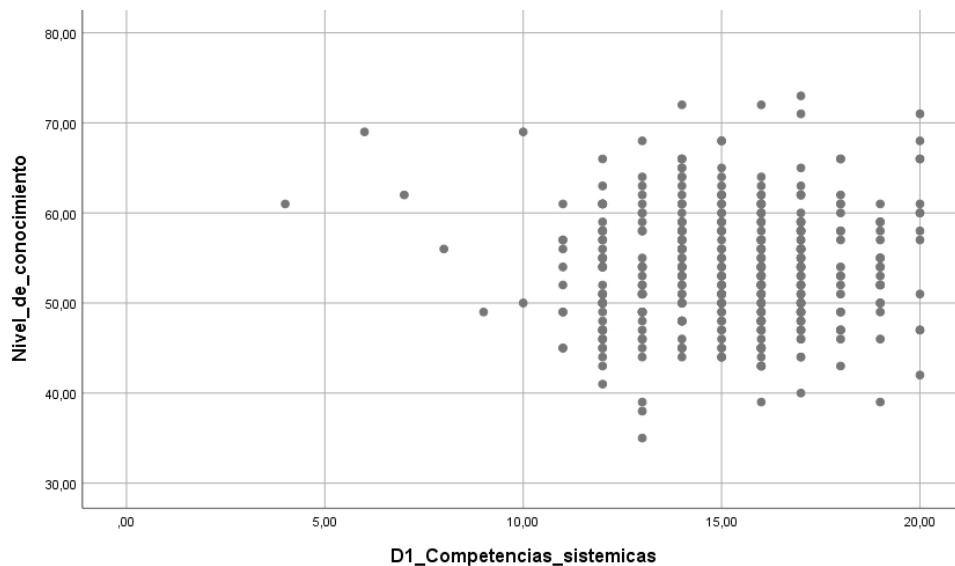
Diagramas de Dispersión

La representación gráfica que permite comprobar la existencia de relación lineal entre dos variables es el diagrama de dispersión y la medida analítica adecuada es el coeficiente de correlación lineal.

Es graficado pro la figura 40 que ambas variables representadas no presentan una relación lineal; es decir, a valor de la variable Nivel de conocimiento no se verá influenciada por la variable independiente de dimensión de competencias sistémicas ($r \approx 0$), por tanto, no existe una correlación lineal.

Figura 39

Diagrama de dispersión competencias sistémicas

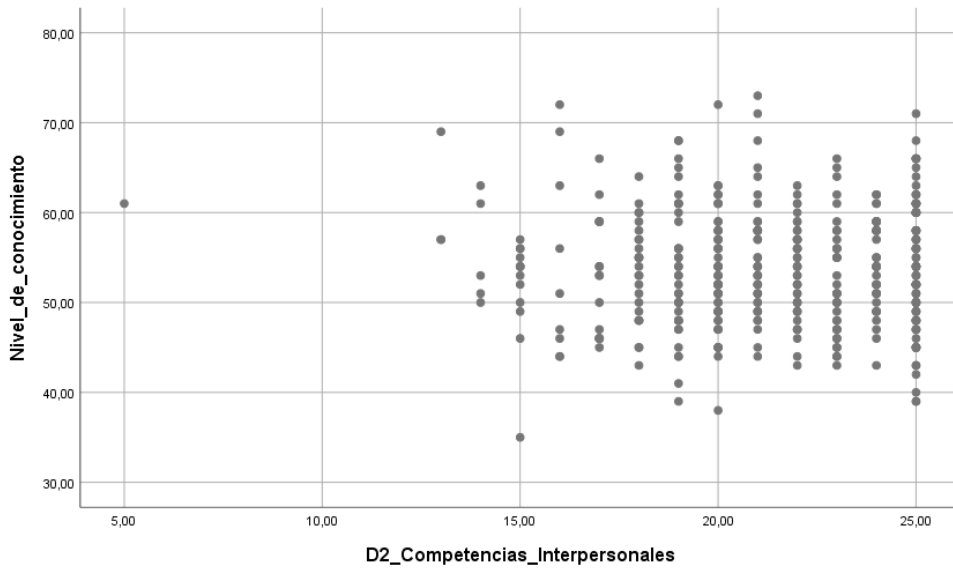


Fuente: Elaboración Propia y Spss

También se debe señalar que como se observa en la figura 41 ambas variables presentan no presentan una relación lineal; es decir, a valor de la variable nivel de conocimiento no se verá influenciada por variable independiente de dimensión de competencias interpersonales ($r \approx 0$), por tanto, no existe una correlación lineal.

Figura 40

Diagrama de dispersión competencias interpersonales

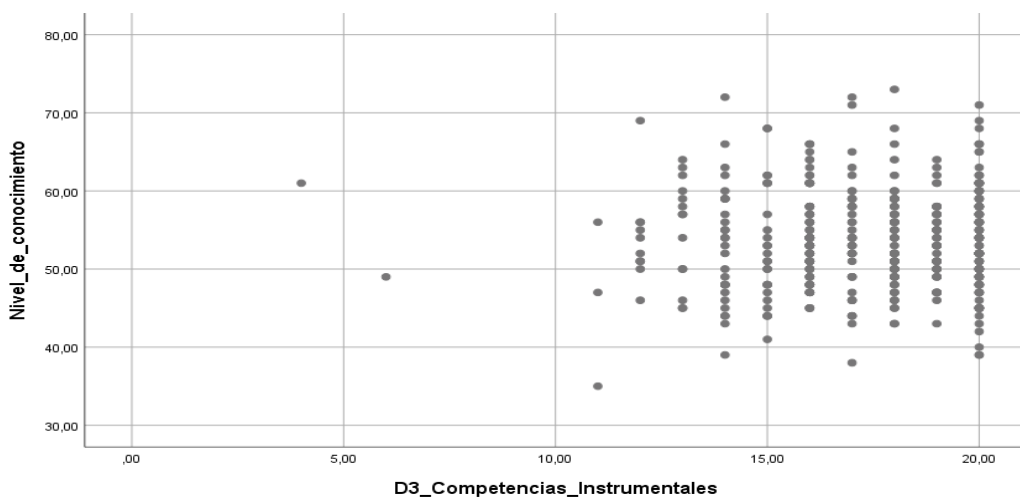


Fuente: Elaboración Propia y Spss

En ese orden de ideas la figura 42 muestra ambas variables presentan no presentan una relación lineal; es decir, a valor de la variable nivel de conocimiento no se verá influenciada por la variable independiente de dimensión de competencias instrumentales ($r \approx 0$), por tanto, no existe una correlación lineal.

Figura 41

Diagrama de dispersión competencias instrumentales



Fuente: Elaboración Propia y Spss

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Discusión de resultados

En el presente capítulo se muestra la discusión de resultados al estudiar La influencia del perfil del trabajador peruano en el nivel de conocimiento de sus beneficios sociales; este estudio se llevó a cabo en una muestra de 423 personas pertenecientes a la PEA en Lima metropolitana, con ese objetivo la discusión de resultados será explicada teniendo en cuenta cuatro constructos estructurados teniendo como base las hipótesis, problemas y objetivos formulados.

Los constructos tienen como objetivo confrontar las bases teóricas y antecedentes recabados en el capítulo I con los resultados hallados con el fin de relacionarlos y obtener como resultado un análisis de que explique las relaciones con mucha o poca significancia entre variables o entre la bibliografía y los resultados producto del trabajo de campo.

5.1.1. Las competencias sistémicas y su influencia en el nivel de conocimiento del trabajador de sus beneficios sociales

Tabla 52

Primer Constructo de la Investigación

Problema Especifico 1	¿Cuál es la influencia de las Competencias Sistémicas en el Nivel Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana?
Objetivo Especifico 1	Determinar la influencia de las Competencias Sistémicas en el Nivel de Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.
Hipótesis Especifica 1	Las Competencias Sistémicas influyen significativamente en el Nivel Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.

Fuente: Elaboración Propia

A continuación, se sintetiza el primer constructor de la investigación basado en la discusión de los resultados.

Tabla 53

Matriz de Discusión de los Resultados del Primer Constructo de Investigación

Antecedente	Resultados	Discusión
<p>Como ratifico (Aguirre, 2019) las actitudes y conocimientos sobre un fenómeno concreto influyen en los derechos laborales, en este caso, las actitudes y conocimientos que manifiestan un grupo de personas sobre la discapacidad mostraron una fuerte relación con respecto a los derechos laborales que poseen las personas con alguna discapacidad. La Investigación encontró que el 50.7% de los encuestados califico como buenos el conocimiento y las conductas lo cual ayuda al cumplimiento de sus derechos laborales.</p>	<p>Se determinó que las competencias sistémicas no ejercen una influencia directa en el nivel de conocimiento de los beneficios sociales, de acuerdo con el trabajo de campo la correlación para estas variables es de .001, por lo cual las competencias sistémicas presentadas por los encuestados no se están traduciendo en una mejor comprensión del sistema de beneficios sociales.</p>	<p>De acuerdo con la investigación desarrollada por (Aguirre, 2019) la combinación de conocimientos y actitudes tienen una relación directa con respecto a los derechos laborales; empero, el trabajo de campo realizado muestra que a pesar de las personas cuentan con las competencias sistémicas adecuadas muestran falencias al momento de entender cómo funciona el sistema de beneficios sociales. Por lo cual si bien las competencias sistémicas deberían facilitar la comprensión de un proceso estas no garantizan que la persona tenga dominio sobre el sistema de beneficios sociales vigente en el Perú.</p>

Base Teórica	Resultados	Discusión
<p>Teniendo en cuenta a (González & Wagenaar, 2003) las competencias sistémicas permiten que las personas lleven a cabo diversos análisis a profundidad para comprender un determinado proceso o fenómeno. Debido a esto las personas que hayan pulido las competencias sistémicas estarán en la capacidad de comprender con mayor facilidad cómo funciona un sistema, a pesar de que este no forme parte de su campo laboral o si es que forma parte de su campo puedan identificar oportunidades de mejora u errores que de otra manera pasarían desapercibidos.</p>	<p>Se puede apreciar que el 36.6% muestra una alta confianza al aplicar los conocimientos adquiridos en la comprensión de una situación nueva, pero la fuente de esta información no necesariamente es confiable como se concluye al observar que el 24.1% de los trabajadores recurren a medios como amigos, vecinos y familiares, mientras que el 32.6% la recibe directamente de su empleador.</p>	<p>Los beneficios sociales operan como un sistema, al verse regidos por un marco legal establecido y verse influidos por el contexto de la relación laboral de cada trabajador, pero este no termina de ser comprendido por las personas que formaron parte de la muestra, a pesar de que, de acuerdo con sus respuestas sus perfiles muestran una serie de competencias sistémicas, esto se puede explicar en que las fuentes de información consultadas para obtener la información están lejos de ser las ideales.</p>
Base Teórica	Resultados	Discusión
<p>Como planteo (Zack, 1999) el conocimiento en el ámbito corporativo se puede clasificar en cinco subtipos los cuales están organizados de acuerdo con la manera en que este es utilizado, su lugar de procedencia o el dominio que se tiene del mismo. Esta distinción busca comprender mejor cómo funciona el conocimiento debido a que es parte fundamental de una adecuada gestión organizacional y debido a ello los trabajadores que cuenten con competencias dirigidas a entender sistemas en su totalidad están en la capacidad de administrarlos de manera competente.</p>	<p>Se recabo la información de que el 16.1% de la muestra recurre a la fuente más confiable al momento de absolver dudas centradas sus beneficios sociales, siendo estas los organismos estatales, por otro lado, en el ámbito competencial se observa que el 77.78% de los encuestados son capaces de contrastar y validar información de manera optima</p>	<p>Como se demostró en el trabajo de campo, si bien es cierto que en su mayoría los trabajadores muestran un dominio sobre las competencias sistémicas en su mayoría recurren a amigos o familiares al momento de absolver sus dudas o contrastar información. Este resultado es comprensible debido a lo tedioso que puede ser requerir directamente a la lectura de la ley o de plano presentar una consulta a la entidad pertinente, pero el hecho de no buscar fuentes confiables y quedarse con la primera fuente de información que se tenga a la mano impide que las competencias adquiridas por las personas puedan ser utilizadas para comprender como funciona el sistema de beneficios sociales en el Perú.</p>

Fuente: Propia, Elaboración: Propia

En relación con la tabla 53 se puede evidenciar que los resultados planteados muestran que los autores han encontrado que las competencias sistémicas debido a su naturaleza deberían influir de manera significativa en el nivel de conocimiento; sin embargo, los resultados de la investigación muestran que debido a los medios a los cuales se recurre para obtener o contrastar información no son los adecuados. Por tanto, los trabajadores no son capaces de aplicar las competencias que dominan en su vida laboral y profesional.

5.1.2. Las competencias Interpersonales y su influencia en el nivel de conocimiento del trabajador sobre sus beneficios sociales

Tabla 54

Segundo Constructo de la Investigación

Problema Especifico 2	¿Cuál es la influencia de las Competencias Instrumentales en el Nivel Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana?
Objetivo Especifico 2	Determinar la influencia de las Competencias Instrumentales en el Nivel de Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.
Hipótesis Especifica 2	Las Competencias Instrumentales influyen significativamente en el Nivel Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana

Fuente: Propia, Elaboración: Propia

Seguidamente, se sintetizará el segundo constructo de la investigación basado en la discusión de los resultados.

Tabla 55*Matriz de Discusión de los Resultados del Segundo Constructo de Investigación*

Antecedente	Resultados	Discusión
De acuerdo con lo descrito por (Cardona, 2016) la personalidad tiende a influir en el comportamiento de los colaboradores que formaron parte de su estudio, cuya muestra estuvo conformada por 35 colaboradores masculinos cuya personalidad se midió teniendo en cuenta las dimensiones de energía, tesón, estabilidad emocional, afabilidad y apertura mental; se halló que las personalidades de los colaboradores impactan directamente en las conductas mostradas al momento de realizar tareas o interacciones.	No se halló una relación significativa, de las competencias interpersonales con respecto al nivel de conocimiento, como se evidencia en la correlación entre variables cuyo valor es de $-.001$ esto indica que las competencias interpersonales que suelen estar ligadas con la personalidad no guardan relación con el nivel de conocimiento sobre los beneficios sociales.	Si bien es cierto la investigación previa encontró una relación entre la personalidad, que es un factor importante de las competencias interpersonales, con respecto a los comportamientos esto no valida que la influencia de ella se pueda extrapolar a todos los ámbitos de la vida profesional de una persona. Los resultados muestran que el desconocimiento en legislación laboral es un problema endémico a todo tipo de personalidad u dominio competencial, por ello el nivel de conocimiento permanece bajo, aunque las personas demuestren unas sólidas competencias interpersonales.
Base Teórica	Resultados	Discusión
En opinión de (González & Wagenaar, 2003) si bien las competencias interpersonales están relacionadas a la personalidad y las características individuales que tiene cada persona. Se pueden incluir algunas características sociales que regulan estas interacciones como la ética o la capacidad seguir normas u acuerdos previamente establecidos. Por ello haber desarrollado competencias interpersonales debería facilitar interacciones, intercambios de información y creación de acuerdos en donde ambas partes ganen.	Como indica el trabajo de campo el 85.82% de la muestra cuenta con competencias interpersonales que les permiten expresar ideas o hechos con claridad. Por otro lado, se encontró que el 26% expresa no confiar en el rol fiscalizador de los organismos gubernamentales.	Las competencias interpersonales que en su mayoría mostraron los encuestados deberían permitir que se generen conocimientos laborales mediante la formulación y resolución de preguntas en ambiente en el cual se presten las normas y las partes cuenten con parámetros éticos, hacia las entidades pertinentes; sin embargo, durante trabajo de campo se comprobó que las personas si bien pueden expresarse claramente no confían en los organismos del estado, esta es una traba al momento de generar un flujo de conocimiento al no recurrir a la entidad correspondiente por la falta de confianza.

Base Teórica	Resultados	Discusión
<p>A juicio de (De Long & Fahey, 2000) el conocimiento se desarrolla teniendo como base un contexto específico por lo cual no es necesariamente individual puede ser encontrado y desarrollado en colectivos, ya que algunas interacciones fomentan el mismo. Cabe destacar que los autores clasifican al conocimiento social como una de las tres grandes vertientes de este, siendo las dos restantes el conocimiento estructural y humano. No se debe entender el conocimiento social como como una serie de saberes que nos permiten interactuar con otros, se debe definir como los saberes que surgen de estas relaciones y que no surgirían de otra manera.</p>	<p>Se obtuvo como resultado que el 80.40% identifica correctamente a la SUNAFIL como la entidad a la que debería acudir en caso sus beneficios sociales se vieran vulnerados. Así mismo, se encontró que el 26% trabajadores cuentan con un bajo nivel de confianza en los organismos de fiscalización.</p>	<p>El conocimiento social tiene un origen en las relaciones que establecen los individuos y es una de las fuentes mas valiosas del mismo, en el ámbito laboral el conocimiento acerca de la legislación laboral puede originarse como producto de la creación de sindicatos, intercambio de saberes entre trabajadores o la realizando consultas directamente al ministerio de trabajo o a la SUNFIL. Con respecto a este último organismo, se encontró que la mayoría de encuestados es capaz de identificar a que organismo debería recurrir; sin embargo, la falta de confianza evita que esta interacción estimule la generación de conocimiento, por lo cual la relación entre las variables se ve frustrada.</p>

Fuente: Elaboración propia

La tabla 55 ratifica que la bibliografía determina que las competencias interpersonales, influyen en cómo se desarrolla el conocimiento y debido a que una persona con competencias interpersonales solidas puede comunicarse, relacionarse, y expresarse de manera óptima; la obtención de conocimiento debería producirse de una manera fluida así como también se deberían originar nuevas fuentes del mismo al acoplarse a grupos sociales; no obstante, el trabajo de campo no muestra que las personas con unas competencias interpersonales solidas muestren un mayor nivel de conocimiento. Esto se puede explicar en que a pesar de que una persona pueda comunicarse claramente no recurra a la entidad pertinente para la obtención de conocimiento o resolución de dudas debido a la falta de confianza.

5.1.3. Las competencias Instrumentales y su influencia en el nivel de conocimiento sobre sus beneficios sociales

Tabla 56

Tercer Constructo de la Investigación

Problema Especifico 3	¿Cuál es la influencia de las Competencias Instrumentales en el Nivel Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana?
Objetivo Especifico 3	Determinar la influencia de las Competencias Instrumentales en el Nivel de Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.
Hipótesis Especifica 3	Las Competencias Instrumentales influyen significativamente en el Nivel Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana

Fuente: Propia, Elaboración: Propia

Luego de esto, se sintetizará el tercer constructo de la investigación basado en la discusión de los resultados.

Tabla 57*Matriz de Discusión de los Resultados del Tercer Constructo de Investigación*

Antecedente	Resultados	Discusión
Como es indicado por (Agudo, 2019) el desarrollo del pensamiento crítico es parte vital del desarrollo de un futuro profesional, el estudio estuvo enfocado en las etapas finales de la vida estudiantil y se concluyó que los docentes tienen la certeza de que el pensamiento crítico y los procesos ligados a este son vitales en la elaboración de mallas curriculares debido a los comportamientos que se ven asociados con el mismo. El estudio resalta la importancia del pensamiento crítico, siendo un componente fundamental para la vida estudiantil y laboral.	No se encontró un nivel de relación significativo, por lo cual las competencias instrumentales como el pensamiento crítico o uso de diversas metodologías no tienen un impacto en el nivel de conocimiento de los beneficios sociales, esto de acuerdo con los resultados obtenidos la correlación que es de 0.33	En primera instancia la bibliografía plantea la importancia del pensamiento crítico el cual está relacionado con las competencias instrumentales en cómo se desarrollarán las conductas de los individuos; sin embargo, la investigación arrojó un resultado que contradice a la literatura consultada, esto puede explicarse con que si bien un individuo puede contar con las competencias instrumentales necesarias para comprender, adquirir y utilizar información relacionada con sus beneficios sociales, esto no se lleva a cabo por factores como la falta de canales para acceder a la información o al poco acceso en general que tienen los trabajadores a información relacionada a beneficios sociales.
Base Teórica	Resultados	Discusión
Como lo hacen notar (González & Wagenaar, 2003) las competencias instrumentales son personales y utilitarias, debido a que permiten a la persona obtener logros o la consecución de metas, debido a esto clasifican como instrumentales algunas competencias como las habilidades lingüísticas, analíticas y críticas.	El 21.51% de los encuestados respondió correctamente ante la pregunta más general sobre beneficios sociales, la cual es ¿Sobre qué monto son calculados los beneficios sociales?, esto señala un bajo nivel de conocimiento, en contraste, el 49.1% se mostró totalmente de acuerdo y de acuerdo en un 38.53% al ser consultados sobre su capacidad de definir los pasos a seguir al momento de realizar una actividad.	En relación con los autores las competencias instrumentales permiten que las personas logren metas y resuelvan problemas y como demostró el trabajo de campo una gran porción de los encuestados puede definir y por ende seguir los pasos necesarios al momento de desarrollar una actividad. El bajo nivel de conocimiento se explica en que, si bien se puede tener una comprensión de cómo llevar a cabo una actividad, por ejemplo, corroborar el monto de un beneficio social una confusión en los conceptos claves para efectuar el cálculo como la remuneración computable lleva a un resultado erróneo, es decir el uso de la información requiere una serie de pasos complejos que puede aumentar el margen de error en las respuestas

Base Teórica	Resultados	Discusión
<p>Es aludido por (Alavi & Leidner, 2001) que el conocimiento ha tenido distintas definiciones a lo largo del tiempo, por lo cual el estudio de este se ha realizado desde distintas ópticas. Es así como dos de las perspectivas más usuales halladas por el autor describen al conocimiento como datos e información que deben ser procesados, interpretados con el fin de ser utilizados y en esa línea también se indica que el conocimiento puede ser entendido como un objeto tangible al ser almacenado y distribuido.</p>	<p>El trabajo de campo identifico que el 84.86% de los encuestado puede identificar los elementos clave de un problema, es decir puede utilizar la información que se presenta al estar en una situación nueva; mientras que el 39.24% se muestra indeciso de poder contar con las herramientas para enfrentar un conflicto laboral. Se debe tener en cuenta que en estas disputas el principal recurso a ser utilizado es el conocimiento de la legislación laboral vigente y los datos de la relación laboral prestada.</p>	<p>El conocimiento al poder ser entendido como un objeto o datos puede ser utilizado de la misma manera que un instrumento, siempre y cuando se cuenten con las competencias necesarias. Es llamativo que a pesar de encontrar una respuesta mayoritariamente positiva al momento de preguntar si están en la capacidad de identificar los elementos de un problema, en el caso de los beneficios sociales, los encuestados no son capaces de demostrar estas competencias e incluso sienten que no cuentan con las herramientas necesarias para afrontar conflictos; esto quiere decir que un conflicto laboral es un problema que no pueden resolver debido a la falta de información, mas no, debido a una falta de capacidades las cuales han demostrado y la teoría indica deberían ser suficientes al momento de resolver un problema.</p>

Fuente: Propia, Elaboración: Propia

Con base a la tabla 57 Las competencias instrumentales permiten que las personas sean capaces de lograr objetivos, son una herramienta que utilizada correctamente por el individuo le permite estar mejor preparado para asumir nuevos retos. En este caso el dominio de los competencias instrumentales no se está traduciendo en que las personas resuelvan con solvencia las disyuntivas labores planteadas en el cuestionario; de acuerdo con lo examinado en el trabajo de campo las personas podrían presentar una mejoría en su nivel de conocimiento de contar con mejor información en materia laboral, esto les permitirá desplegar las competencias mostradas en el estudio.

5.1.4. El perfil del trabajador y su influencia en el nivel de conocimiento sobre los beneficios sociales

Tabla 58

Cuarto Constructo de la Investigación

Problema General	¿Cuál es la influencia del Perfil del Trabajador en el Nivel de Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana?
Objetivo General	Determinar la influencia del Perfil del Trabajador en el Nivel de Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.
Hipótesis General	El Perfil del Trabajador influye significativamente en el Nivel Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.

Fuente: Propia, Elaboración: Propia

Ulteriormente, se sintetizará el Cuarto constructo de la investigación basado en la discusión de los resultados.

Tabla 59*Matriz de Discusión de los Resultados del Cuarto Constructo de Investigación*

Antecedente	Resultados	Discusión
Los resultados de la investigación realizada por (Chino & Elàez, 2018) revelaron que los trabajadores peruanos no contaban con los conocimientos necesarios en materia laboral para demandar la aplicación de la legislación vigente en el ámbito de sus beneficios laborales, este hecho contribuye al bajo índice de cumplimiento de la normativa laboral por parte de los empleadores que formaron parte del estudio cuyo porcentaje de cumplimiento es del 49% en MYPES lo cual es preocupante debido a que todas las empresas están en obligación a cumplir con los derechos laborales en vigencia.	De acuerdo con las respuestas obtenidas los conocimientos acerca de los beneficios sociales se muestran bajos, sin importar el perfil que tenga el trabajador, esto se refleja en su correlación siendo esta del .028. En consecuencia, no se puede establecer una relación directa entre los perfiles hallados y los niveles de conocimiento.	Como validan (Chino & Elàez, 2018) los trabajadores muestran una clara deficiencia en sus conocimientos laborales. Esto no quiere que decir que sean malos trabajadores y por ende no cuenten con las competencias necesarias para realizar sus labores; dado que en la presente investigación se determinó que un trabajador puede tener un buen perfil o competencias, sin que esto sea garantía de un mayor nivel de conocimiento de los beneficios sociales. Esto puede ser una señal de un problema endémico de la sociedad peruana al no integrar de manera natural conocimientos laborales en la vida profesional de las personas.
Base Teórica	Resultados	Discusión
Como plantea el (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018) tres de cada cuatro peruanos trabajan en el sector informal o tiene un trabajo informal, así mismo, esta tendencia ha visto un aumento significativo a raíz de la coyuntura causada por la pandemia de la COVID -19.	Se encontró que la mayoría de los trabajadores siente que los beneficios sociales garantizados por el marco laboral vigente son insuficientes. Examinando las respuestas a la pregunta si los beneficios sociales son suficientes las respuestas son 37.72% indecisos, 27.90% En desacuerdo y 11.58% totalmente en desacuerdo.	Los beneficios sociales que el estado busca garantizar están relacionados con el empleo formal, por lo cual la alta informalidad que se presenta en el mercado laboral peruano repercute directamente en el nivel de conocimiento sobre los beneficios sociales, ya que la gran mayoría de trabajadores no tendrán un acceso a ellos, por lo cual es más difícil que se lleguen a familiarizar con estos conceptos al no percibirlos en su día a día.

Base Teórica	Resultados	Discusión
<p>Como da a conocer (Garces, 2014) El conocimiento este compuesto por una serie de dimensiones que van en grado ascendente siendo el primer escalón la identificación del conocimiento para luego pasar por la adquisición del conocimiento, el desarrollo del conocimiento, difusión del conocimiento, utilización del conocimiento y finalmente la retención del conocimiento. No se puede llegar a una dimensión superior sin primero haber logrado un dominio de la dimensión previa.</p>	<p>El cuestionario explora el nivel de conocimiento acerca de la CTS, Vacaciones y Gratificaciones; las preguntas acerca de estos beneficios cuentan con un alto índice de respuestas incorrectas por ejemplo en el caso de las vacaciones solo el 18.91% respondió correctamente quien decide la fecha de descanso mientras que en el caso de la CTS solo el 10% entiende que es el sexto de gratificación adicional que se percibe en el cálculo de este beneficio laboral.</p>	<p>Para que el conocimiento puede terminar de considerarse como solido se deben completar los niveles planteados comenzando por la identificación y terminando en la retención. De acuerdo con el trabajo de campo los trabajadores no serán capaces de lograr un conocimiento completo en materia laboral sin primero reconocer correctamente los conceptos relacionados a los beneficios sociales, si es que las personas no son capaces de señalar que trae consigo cada beneficio y como este se puede calcular no podrán utilizar o retenerlo, por lo cual el conocimiento queda en un estado incompleto.</p>

Fuente: Propia, Elaboración: Propia

Como se enfatizó en la tabla 59, actualmente, se presentan una serie de deficiencias en el nivel de conocimiento sobre los beneficios por parte de las personas que formaron parte de la muestra; la bibliografía señala que este un problema transversal y que el conocimiento está siendo afectado por múltiples factores que derivan en el poco entendimiento que se tiene sobre los beneficios sociales. Más allá de un perfil específico, el deficiente nivel de conocimiento en materia laboral parece afectar a todos los perfiles por igual.

CONCLUSIONES

1. Se suele tener el concepto de que los trabajadores menos capacitados o en posiciones operativas suelen tener un menor grado conocimiento general en materia laboral debido a falencias en su formación. La presente investigación busco demostrar de manera fehaciente que esta premisa es incorrecta, ya que algunas observaciones empíricas llevaron al investigador a notar una serie de falencias en los conocimientos poseídos por los trabajadores a todo nivel; los datos recabados resultaron suficientes para demostrar que el perfil del trabajador no influye directamente en su nivel de conocimientos sobre los beneficios sociales y sin importar las competencias sistémicas, instrumentales e interpersonales que conformen su perfil, se presentará un déficit preocupante que expone a los trabajadores a no ser capaces de detectar abusos y errores en los cálculos realizados por parte de los empleadores.

2. Los trabajadores miembros de la PEA de Lima Metropolitana cuentan con las competencias sistémicas requeridas para comprender procesos, tareas y sistemas legales, un ejemplo de estos últimos es el estudiado en el presente trabajo de investigación. El sistema de beneficios sociales peruano si bien es cierto tiene marco un legal general, requiere que la persona comprenda distintos tipos de maneras de calcular un beneficio social o discernir qué beneficio le corresponde de acuerdo con su régimen laboral. La baja relación entre competencias sistémicas y perfiles tiene como origen la información de baja confiabilidad a la que se suele recurrir antes de adentrarse en el sistema de beneficios sociales u otro derecho laboral.

3. Se encontró que las personas poseen un buen nivel de competencias interpersonales las cuales no están siendo utilizadas como catalizador para la generación de nuevo conocimiento. Esta desconexión entre las capacidades con las que cuenta una persona para establecer relaciones interpersonales y su nivel de conocimiento no implica una falta de interés por parte de los individuos para capacitarse o entender este tema es específico, se debe al grado de desconfianza que presenta el trabajador peruano hacia otros trabajadores, entidades gubernamentales y empleadores. Si bien las competencias interpersonales contribuirán a que la persona genere conocimiento social, este no podrá fluir por lo cual se debe combatir la desconfianza e incentivar canales de comunicación que resulten menos burocráticos.

4. Las competencias instrumentales que los miembros de la muestra demostraron poseer deberían por sí mismas ser suficientes para utilizar de manera correcta la información y los recursos con los que cuentan los trabajadores miembros de la PEA de Lima metropolitana en el ámbito laboral; a pesar de ello, el bajo de nivel de conocimiento sobre beneficios sociales demuestra que la capacidad de utilizar herramientas para facilitar la comprobación de los beneficios no está siendo explotada. Algunas explicaciones a este fenómeno son una sensación de que no se cuenta con los derechos suficientes y que los mecanismos de fiscalización no funcionan, por lo que aprender o no acerca de ellos no tendrá un impacto real en la vida cotidiana. Si las personas cuentan con la capacidad de usar una herramienta, pero perciben que al utilizarla no se genera un impacto positivo en sus vidas, simplemente se obvia su uso ya que se transforma en un conocimiento poco útil.

5. El nivel de conocimiento sobre los beneficios sociales está lejos de ser el ideal, se demostró que, sin importar la edad, educación, género o competencias que posea el trabajador miembro de la PEA de Lima metropolitana los casos en los que contara con un nivel alto de conocimiento solo escasos y para la presente investigación representan solo el 4.96% del total de la muestra, lo cual indica que la falta de conocimiento es una problemática transversal que no depende de un perfil de en específico, es una falencia integrada en la sociedad a un nivel estructural.

RECOMENDACIONES

1. Se debe explorar las posibles causas al bajo nivel de conocimiento, si bien el trabajo de campo del presente estudio arrojó una serie de probables respuestas a esta interrogante se debería profundizar esta problemática con el fin de combatirla. Realizar estudios tomando como variables la confianza, índice de lectura, canales de comunicación y percepción de los beneficios sociales son vías de investigación que contribuirán a explorar y buscar posibles soluciones a esta disyuntiva.
2. Establecer vías de comunión eficiente y eficaz para la resolución de dudas en el ámbito laboral por parte del gobierno, si bien se han realizado esfuerzos por crear espacios virtuales para la resolución de dudas como la plataforma brindada por la SUNAFIL para verificar el registro en planilla por parte de los empleadores. Se pueden crear más iniciativas como una calculadora de beneficios sociales integrada a la página de este organismo, que permita de manera sencilla corroborar los montos calculados por el empleador en la liquidación de beneficios sociales.
3. Aumentar la difusión de información relacionada al ámbito de laboral, actualmente el MINTRA realiza charlas tanto virtuales como presenciales para capacitar a la población en temas de índole laboral; sin embargo, el problema ha demostrado estar enquistado en lo más profundo de la sociedad peruana por lo cual la SUNAFIL y el MINTRA deberían crear programas innovadores de difusión con la capacidad de transmitir conocimiento a los actuales y futuros miembros de la PEA. Programas como visitar colegios y centros de estudios superiores resultarían beneficiosos para las personas, empresas, y gobierno, en los casos de estos últimos la transparencia incentivara una comunicación efectiva, así como también, causarían la disminución de denuncias por falta de información, lo que aliviaría la carga laboral en las entidades públicas y privadas por igual.
4. Difundir cifras, notas de prensa, infografías que destaquen la importancia de conocer los beneficios sociales para las personas con el fin de destacar de la utilidad de esta información; así mismo, la transparencia con respecto a los procesos legales e inspectorías de la SUNAFIL es fundamental y deberían presentarse de una manera más didáctica para transmitir una sensación de que los conocimientos están teniendo un impacto real en la vida de las vidas de las personas.

5. Se sugiere profundizar mediante estudios e investigaciones adicionales que aspectos del sistema de beneficios sociales, resultan menos comprensibles para las personas. Si la falta de conocimiento es el resultado de una falta de capacitación en temas laborales o por otro lado la complejidad del sistema requiere una asistencia constante por parte de especialistas para ser comprendido.

FUENTES DE INFORMACION

- Aguado, D., González, A., Antúnez, M., & De dios, T. (2017). Evaluación de Competencias Transversales en Universitarios. Propiedades Psicométricas Iniciales del Cuestionario de Competencias Transversales. 129-152. Obtenido de <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.2.007>
- Agudo, D. (2019). *Desarrollo del Pensamiento Crítico del Alumnado de ESO y Bachillerato: Investigación y Propuesta Didáctica*. Cantabria: Universidad de Cantabria. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10902/16774>
- Aguirre, R. (2019). *Conocimiento y Actitudes Sobre la Discapacidad y los Derechos Laborales en las Ciudades de Ayacucho y Huancavelica en el Año 2019*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44152>
- Alavi, M., & Leidner, D. (2001). Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research. *Management Information Systems Research Center*, 107-136. doi:<https://doi.org/10.2307/3250961>
- Alles, M. (2009). *Diccionario de Competencias*. Argentina: Granica. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=uvEeDAAAQBAJ&lpg=PA145&ots=6OQLH_utr4&dq=martha%20alles%20diccionario%20de%20competencias&lr&hl=es&pg=PA3#v=onepage&q=martha%20alles%20diccionario%20de%20competencias&f=false
- Aneas, M. (2003). *Competencias Interculturales Transversales en la Empresa: Un Modelo para la Deteccion de Necesidades Formativas*. Barcelona: Uniersitat de Barcelona. Obtenido de https://www.academia.edu/782181/Competencias_interculturales_transversales_en_la_empresa_un_modelo_para_la_detecci%C3%B3n_de_necesidades_formativas
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2017). *Directiva N° 004-2017 / GDSRH Normas la Gestión del Proceso de Diseño Puesto y Formulacion del Manual de Perfiles de Puestos*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16627/BELLIDO_GOMERO_BRENDA_COLETTE_SERVIDOR_PUBLICO_PERUANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Banco Mundial. (2010). *El Mercado Laboral Peruano Durante el Auge y Caida*. Wachington: Banco Mundial. Obtenido de <http://documents1.worldbank.org/curated/en/970921468147000953/pdf/509150P11324801durante1auge1y1caida.pdf>
- Barrenechea, P. (2017). *Mejora de Proceso del Pago de Beneficios Sociales de una Empresa de Entretenimiento a Nivel Nacional Realizado en el Año 2016*. Lima: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11537/11159>
- Bastidas, A., & Escobar, S. (2009). Elementos para la Construcción de un Perfil para el Gerente Social en un Entorno Globalizado. *Revista de la Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas*, 7. Obtenido de <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/601>

- Bohn, R. (1994). Measuring and Managing Technological Knowledge. *Sloan Management Review*, 61-73. Obtenido de <https://sloanreview.mit.edu/article/measuring-and-managing-technological-knowledge/>
- Bonilla, G., & Linares, M. (2003). La Evaluación Alternativa: Oportunidades y Desafíos para Evaluar la Lectura. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 67-98. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/140/14001705.pdf>
- Cardona, E. (2016). *Personalidad de los Colaboradores de Campo de una Asociación Dedicada a Prestar Servicios Técnicos a Empresas Cafeteleras en la Región Noroccidente de Guatemala*. Huehuetenango: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Cardona-Elvis.pdf>
- Centro de Planeamiento Estratégico. (2011). *Plan Bicentenario Perú hacia el 2021*. Lima: Centro de Planeamiento Estratégico. Obtenido de https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/plan-bicentenario-el-peru-hacia-el-2021/
- Chavez, E., & Rodríguez, M. (21 de Mayo de 2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 71-106. Obtenido de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10645/13202>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humano en las Organizaciones*. Mexico, DF: Interamericana Editores, S.A De C.V. Obtenido de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Chino, M., & Elàez, R. (2018). *Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores de las MYPES en el Distrito del Cusco y el Empleo Digno*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco. Obtenido de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/3906?locale-attribute=en>
- Corral, Y. (Enero - Junio de 2009). Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación para la Recolección de Datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 228-247. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- De Long, D., & Fahey, L. (2000). Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management. *Academy of Management Executive*, 113-128. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/230557514_Diagnosing_Cultural_Barriers_to_Knowledge_Management
- Fernández, S. (2016). *Perfil de Competencias del Administrador de Empresa en República Dominicana*. Santo Domingo: Universidad de Sevilla. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11441/52359>
- Fidias, G. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Editorial Episteme, C.A. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Garces, R. (2014). Las Dimensiones de la Gestión del Conocimiento y los Procesos de Desarrollo Local Comunitario. *Acta Universitaria Multidisciplinary Scientific Journal*, 60-68.

- Obtenido de
http://www.actauniversitaria.ugto.mx/index.php/acta/article/view/509/html_25
- Gómez-Rojas, J. (2015). Las Competencias Profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 49-55. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- González, J., & Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe*. Bilbao: Universidad de Deusto. Obtenido de http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf
- Gutiérrez, L. (2017). *Beneficios Laborales, Económicos y Sociales y su Impacto en la Retención del Personal Millennial del Sector Bancario - Lima 2017*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3000>
- Hawes, G. (Abril de 2001). *El Diseño de las Profesiones y el "Perfil Profesional"*. Talca: Universidad de Talca. Obtenido de <https://gustavohawes.webs.com/Educacion%20Superior/2001PerfilProfesional.pdf>
<https://gustavohawes.webs.com/Educacion%20Superior/2001PerfilProfesional.pdf>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Ciudad de Mexico: Mc Graw Hill Education. Recuperado el 2020 de diciembre de 03
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Producción y Empleo Informal en el Perú Cuenta Satelite de la Economía Informal 2007 -2017*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1589/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (Mayo de 2020). *INEI*. Obtenido de INEI: <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/empleo-en-lima-metropolitana-en-el-trimestre-julio-agosto-setiembre-del-2020-disminuyo-en-239-12447/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (16 de Marzo de 2020). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana Trimestre Agosto-Septiembre- Octubre 2020*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de La Republica: <https://www.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/informe-de-empleo/1/>
- Jaramillo, O. (2015). Pertinencia del Perfil de los Profesionales de la Información. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 111-120. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rib/v38n2/v38n2a3.pdf>
- Junta de Normas Internacionales de Contabilidad. (2008). *Norma Internacional de Contabilidad 19*. Londres: Junta de Normas Internacionales de Contabilidad. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/con_nor_co/vigentes/nic/NIC_19_BV2012.pdf
- La Serna, C. (2010). Selección por Competencias. *Avances en Psicología: Revista de la Facultad de Psicología y Humanidades*, 111-113. Obtenido de <http://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/1925>

- La Torella, M. (2014). *Beneficios Laborales: Una Herramienta de Gestión Estratégica en Puestos Medios y Altos*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Obtenido de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf
- Ljungberg, A. (2002). Process measurement. *International Journal of Physical Distribution and Logistics Management*, 254-287. doi:10.1108/09600030210430642
- LLorente, R. (2020). *Impacto del COVID-19 en el Mercado de Trabajo: Un Análisis de los Colectivos Vulnerables*. Alcaná: Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES); Universidad de Alcalá. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10486/691084>
- Macías-Catagua, O. (31 de Julio de 2018). El Desarrollo de Competencias Genéricas en el Docente Universitario. *Dominio de Las Ciencias*, 240-252. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Martinez, E., & Martinez, F. (2009). *Capacitacion por Competencia Principios y Metodos*. Chile: Eduardo Martínez E. y Francisca Martínez A. Obtenido de https://www.sence.cl/601/articles-5675_archivo_01.pdf
- Martinez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (Junio de 2009). El Coeficiente de Correlacion de los Rangos de Spearman. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Martín-González, M. (2013). *Empleabilidad y Empleos Univesitarios*. Madrid: UNESCO. Obtenido de <https://es.slideshare.net/catedraunesco/empleabilidad-y-empleo-universitarios-m-martngonzlez>
- Méndez, R., Gallegos, N., & Reyes-Olivo, M. (2020). Empleo y Derecho Laboral en Tiempos de Pandemia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplina*, 1497-1509. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.156
- Mendivelso, F., & Rodriguez, M. (2018). Tópicos en investigación clínica y epidemiológica. *Revista Medica Sanitas*, 92-95. Obtenido de https://www.unisanitas.edu.co/Revista/67/05Rev_Medica_Sanitas_21-2_FMendivelso_et_al.pdf
- Mendoza, M., Miranda, J., Guillen, D., & Samalvides, F. (2012). Validación de una encuesta para medir conocimientos y creencias sobre epilepsia, en los padres de familia. *Revista Medica Herediana*, 160-165. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2012000300004#:~:text=Se%20disponen%20de%20cuestionarios%20que,tiempo%20pasan%20con%20los%20ni%C3%B1os.
- Ministerio de Salud. (2011). *Competencias Laborales para la Mejora del Desempeño de los Recursos Humanos en Salud*. Lima: Ministerio de Salud. Obtenido de https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/885021/ii-2-competencias-laborales-para-la-mejora-del-desempeno-de-los_3U0vrFm.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2013). *Manual del Usuario del Sistema de Liquidaciones de Beneficios Sociales - Regimen Privado*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Obtenido de http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/liquidaciones/manual_usuario_liquidaciones.pdf

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (02 de Mayo de 2019). *Carta de Servicios: Certificación de Competencias Laborales*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Obtenido de [http://www.impulsaperu.gob.pe/pdf/transparencia/Carta_Servicio_Certificacion_de_Competencias_Laborales\(2019.10.29\).pdf](http://www.impulsaperu.gob.pe/pdf/transparencia/Carta_Servicio_Certificacion_de_Competencias_Laborales(2019.10.29).pdf)
- Monroy, A. (2014). *Economía Laboral: Una Aproximación al Caso Colombiano*. Nueva Granada: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/11628>
- Monroy, S. (2017). Conocimiento de sus Derechos Laborales y los Efectos en la Relación Laboral del Trabajador en las Microempresas de la Ciudad de Puno. *Investigación Andina*, 149-157. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2807>
- Morales Vallejo, P. (2011). *Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?* Comillas: Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50492311/lectura_42_la_importancia_del_tamano_de_muestra.pdf?1479876903=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEstadistica_aplicada_a_las_Ciencias_Soci.pdf&Expires=1607094467&Signature=f04giG7xc4a3e6D7gEIG
- Murray, R., & Larry, J. (2009). *Estadística*. Mexico D.F: Mc Graw Hill Educación. Obtenido de <https://galleton.net/index.php/es/libros-pdf/libros-de-matematicas/item/17790-estadisticas-4-edicion-pdf-murray-r-spiegel>
- Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. (2000). SECI, Ba and Leadership: a Unified Model of Dynamic Knowledge Creation. *Long Range Planning*, 5-34. doi:[https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(99\)00115-6](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(99)00115-6)
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Organización de las Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Quinn, J., Anderson, P., & Finkelstein, S. (1996). Managing Professional Intellect: Making the Most of the Best. *Harvard Business Review*, 74. Obtenido de <https://hbr.org/1996/03/making-the-most-of-the-best>
- Ramirez, M., & Guevara, D. (2006). Mercado de Trabajo, Subempleo, Informalidad y Precarización del Empleo: los Efectos de la Globalización. 5(1), 95-132. Obtenido de https://www.academia.edu/813753/Mercado_de_trabajo_subempleo_informalidad_y_precarizaci%C3%B3n_del_empleo_los_efectos_de_la_globalizaci%C3%B3n
- Retamozo, M. (Mayo de 2014). ¿Cómo hacer un proyecto de tesis doctoral en Ciencias Sociales? *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 173-202. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/145/14531006007.pdf>
- Romero, M. (03 de Septiembre de 2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. 39. Obtenido de <https://www2.uppgc.es>
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & G. Benavides, F. (2020). Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud en la Población Económicamente Activa y Ocupada en Áreas Urbanas del Perú. *Revista de Medicina Peruana Experimental y Salud Pública*, 32-41. doi:<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2010). *Economía con Aplicaciones para Latinoamérica*. Mexico DF: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <http://ru.economia.unam.mx/85/1/Samuelson%20y%20Nordhaus%20-%20Econom%C3%ADa%20Con%20Aplicaciones%20a%20Latinoam%C3%A9rica.pdf>
- Sandoval Betancour, G. (Enero de 2014). La informalidad Laboral: Causas Generales. *Equidad y Desarrollo*, 9-45. doi:<https://doi.org/10.19052/ed.3247>
- Scriven, M. (1991). *Evaluation thesaurus*. Newbury Park: Sage Publications. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?id=ED214952>
- Sotomayor, A. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. Nuevo Leon: Universidad Autonoma de Nuevo Leon. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: Análisis del Concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 67. Obtenido de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2020). *Boletín Estadístico IV Trimestre 2020*. Lima: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/informes-publicaciones/1763876-boletin-estadistico-iv-trimestre-2020>
- Tomaya, J., & Vinatea, L. (13 de 06 de 2016). *Gaceta Laboral*. Obtenido de Gaceta Laboral: <http://gacetalaboral.com/beneficios-sociales-legales/#:~:text=Los%20beneficios%20sociales%20legales%20son,tal%20y%20por%20mandato%20legal.>
- Vicente, S. (2015). *Introducción a la Macroeconomía*. Bilbao: Universidad del País Vasco. Obtenido de <https://ocw.ehu.es/mod/folder/view.php?id=35888>
- Zack, M. (1999). Managing Codified Knowledge. *Sloan Management Review*, 45-58. Obtenido de <https://sloanreview.mit.edu/article/managing-codified-knowledge/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo I: Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Cuál es la influencia del Perfil del Trabajador en el Nivel de Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana?	Determinar la influencia del Perfil del Trabajador en el Nivel de Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.	El Perfil del Trabajador influye significativamente en el Nivel Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.	<p>Variable Independiente:</p> <p>Perfil del Trabajador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias Sistémicas • Competencias Interpersonales • Competencias Instrumentales 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: Cuantitativo • Tipo: Aplicada • Alcance: Exploratorio • Diseño: No experimental • Unidad de investigación: Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana
			<p>Variable dependiente:</p> <p>Nivel de Conocimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Datos Sociodemográficos • Fuentes de Información • Conocimientos • Creencias 	

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Dimensiones	Indicadores	Fuentes de Información
¿Cuál es la influencia de las Competencias Sistémicas en el Nivel Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana?	Determinar la influencia de las Competencias Sistémicas en el Nivel de Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.	Las Competencias Sistémicas influyen significativamente en el Nivel Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.	Competencias Sistémicas	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de Aprendizaje • Capacidad para aplicar los conocimientos • Capacidad de Búsqueda y Gestión de Investigación • Flexibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión Documental (Libros, Tesis, Revistas, Papers, Artículos Científicos) • Cuestionario estructurado en Escala de Likert • Cuestionario de conocimientos de beneficios sociales.
			Nivel de Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Edad • Genero • Grado de Instrucción • Situación Laboral • Vacaciones • Gratificación • CTS 	

<p>¿Cuál es la influencia de las Competencias Interpersonales en el Nivel Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana?</p>	<p>Determinar la influencia de las Competencias Interpersonales en el Nivel de Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.</p>	<p>Las Competencias Interpersonales influyen significativamente en el Nivel Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana</p>	<p>Competencias Interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad Crítica y Autocritica • Comunicación • Seguridad en sí mismo • Asertividad 	
<p>¿Cuál es la influencia de las Competencias Instrumentales en el Nivel Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana?</p>	<p>Determinar la influencia de las Competencias Instrumentales en el Nivel de Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.</p>	<p>Las Competencias Instrumentales influyen significativamente en el Nivel Conocimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana</p>	<p>Competencias Instrumentales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de Análisis y síntesis • Toma de decisiones • Resolución de Problemas • Capacidad de planificación y organización 	
			<p>Nivel de Conocimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Edad • Genero • Grado de Instrucción • Situación Laboral • Vacaciones • Gratificación • CTS 	

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Variable: Perfil del Trabajador			
Definición conceptual: Competencia hace referencia a las características de personalidad de personalidad, devenidas en comportamientos, que genera un desempeño exitoso en un puesto de trabajo			
Instrumento: Cuestionario		Técnica: Encuesta	
Estatus Lógico: Independiente			
Unidad de Análisis: Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana			
Dimensiones	Indicadores	Ítems (Enunciados o	Valores y Categorías
Competencias Sistémicas	Capacidad de aprendizaje	Necesito mucho tiempo para entender un concepto o procedimiento nuevo a profundidad	1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3.Neutral 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
	Capacidad para Aplicar Conocimientos	Ante una situación nueva, puedo aplicar los conocimientos que poseo y que estén relacionados con la	1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3.Neutral 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
	Búsqueda y Gestión de la Información	Contrasto la calidad y validez de la información que recibo acerca de un tema	1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3.Neutral 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
	Flexibilidad	Me adapto sin problemas a los cambios de tarea, herramientas o tecnología	1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3.Neutral 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo

Competencias Interpersonales	Capacidad Crítica	Identifico y reconozco mis errores	1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3.Neutral 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
	Capacidad Autocritica	Acepto las críticas cuando cometo un error	1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3.Neutral 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
	Comunicación	Expreso y escribo ideas o hechos con claridad	1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3.Neutral 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
	Seguridad en sí mismo	Afronto con seguridad y confianza cualquier tipo de tarea por difícil o desconocida que esta sea	1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3.Neutral 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
	Asertividad	A la hora de expresar mi opinión lo hago de manera directa y con calma	1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3.Neutral 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo

Variable: Nivel de Conocimiento			
Definición conceptual: Es la información procesada que reside en la mente de los individuos			
Instrumento: Cuestionario		Técnica: Encuesta	
Estatus Lógico: Independiente			
Unidad de Análisis: Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana			
Dimensiones	Indicadores	Ítems (Enunciados o	Valores y Categorías
Datos Sociodemográfico	Edad	¿Qué edad tienes?	1.18 – 25 2.26 – 30 3.31 – 40 4.41 - 50 5.50 a más
	Genero	Genero	1.Femenino 2.Masculino
	Ubicación	¿Te encuentras en Lima?	1.Si 2.No
	Grado de Instrucción	¿Cuál es tu Nivel de Estudios?	1.Primaria 2.Secundaria 3.Superior Incompleta 4.Superior
	Situación laboral	¿Cuál es tu Situación Laboral?	1.Dependiente 2.Independiente 3.Retirado 4.Desempleado

Fuentes de Información	Fuentes de Información	¿Cómo obtuviste información sobre los beneficios sociales?	1.De amigos, vecinos, familiares 2.De campañas por parte de las entidades del estado 3.De la radio, periódico o televisión 4.Redes Sociales 5.Internet
	Fuentes de Información	¿A qué medio recurre al momento de validar sus dudas sobre sus beneficios laborales?	1.Amigos, vecinos, familiares 2.Entidades del Estado 3.Redes Sociales 4.Mi empleador 5.Internet
Conocimientos	Beneficios Sociales	¿Sobre qué monto se calculan sus Beneficios Sociales?	1.Remuneración Mínima Vital 2.Remuneración Computable 3.Remuneración Mensual 4.No tengo conocimiento
	Beneficios Sociales	¿Qué entidad fiscaliza el cumplimiento de los Beneficios Sociales?	1.SUNAFIL 2.SUNAT 3.PNP 4.Poder Judicial

Conocimientos	Vacaciones	¿En que momento se debe recibir el depósito cuando se toman vacaciones?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Antes del inicio de las vacaciones 2. Al termino de las vacaciones 3. El pago se realiza de manera normal 4. No tengo conocimiento
	Vacaciones	¿Se pueden registrar vacaciones cuando se ha sufrido una incapacidad por accidente o enfermedad?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si, siempre y cuando lo autorice 2. Si, de haber sido programadas con anticipación 3. Si, en caso de que la incapacidad se haya producido durante las vacaciones 4. En ningún caso se pueden registrar 5. No tengo conocimiento
	Vacaciones	¿Quién decide en última instancia las fechas del goce vacacional?	<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajador decide las fechas 2. El empleador decide las fechas 3. Es obligatorio un acuerdo entre empleador y trabajador 4. No tengo conocimiento
	CTS	¿A cuánto equivale el monto intangible de la CTS?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuatro veces la última remuneración percibida 2. La suma de las cuatro últimas remuneraciones 3. La CTS en su totalidad es intangible 4. No tengo conocimiento
	CTS	¿Qué documento se debe presentar ante la entidad bancaria para disponer de la CTS? ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Certificado de Trabajo 2. Liquidación de Beneficios Sociales 3. Constancia de Cese 4. No tengo conocimiento
	CTS	¿En qué escenario a la CTS se le debe sumar un sexto de la gratificación?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Haber cumplido como mínimo tres meses en la organización 2. Haber percibido una gratificación en el semestre 3. Haber percibido una gratificación desde el inicio de la relación laboral 4. No tengo conocimiento

Conocimientos	Gratificación	¿En Base a que tiempo se calcula la Gratificación?	<ol style="list-style-type: none"> 1. De manera proporcional por cada mes completo 2. De manera proporcional por cada día laborado 3. No tengo conocimiento
	Gratificación	¿En qué casos se recibe un porcentaje adicional a la gratificación?	<ol style="list-style-type: none"> 1. 9% por ESSALUD y 6.75% por EPS 2. 9% sin distinciones entre EPS y ESSALUD 3. 6.75% por ESSALUD y 9% por EPS 4. No tengo conocimiento
	Gratificación	¿En caso de cese, que remuneración debe ser tomada como base?	<ol style="list-style-type: none"> 1. La reflejada en el contrato 2. La última percibida 3. La remuneración mínima vital 4. No tengo conocimiento
Creencias	Percepciones	Confío en los organismos estatales en su rol de fiscalización	<ol style="list-style-type: none"> 1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3.Neutral 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
	Percepciones	Siento que en caso de enfrentar un conflicto laboral cuento con las herramientas para salir airoso	<ol style="list-style-type: none"> 1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3.Neutral 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
	Percepciones	Creo que los beneficios sociales otorgados por el estado son suficientes	<ol style="list-style-type: none"> 1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3.Neutral 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo

Anexo 3: Validación de Expertos

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 1

VARIABLE 1: PERIL DEL TRABAJADOR

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario Escala Likert					
Autor del Instrumento	Rojas Purizaca, Franco Fabricio					
Variable 1 Variable independiente:	Perfil del Trabajador					
Población:	Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Competencias Sistémicas / Capacidad de aprendizaje	Necesito mucho tiempo para entender un concepto o procedimiento nuevo a profundidad	1	3	4	4	Tal vez modificar el "mucho", ya que puede ser interpretado de diversas formas.
Competencias Sistémicas / Capacidad para Aplicar Conocimientos	Ante una situación nueva, puedo detectar los elementos relacionados con los conocimientos que poseo	4	3	4	4	Parfrasearlo de manera mas clara, Ej: ante una situación nueva puedo aplicar los conocimientos que poseo y que estén relacionados a la misma.
Competencias Sistémicas/ Búsqueda y Gestión de la Información	Contrasto la calidad y validez de la información que recibo cerca de un tema	4	4	4	4	
Competencias Sistémicas/ Flexibilidad	Me adapto sin problemas a los cambios de tarea, herramientas o tecnología	4	4	4	4	
Competencias Interpersonales / Capacidad Crítica y Autocritica	Acepto las críticas cuando cometo un error	1	2	4	4	La dividiría en 2 ítems: Identifico y reconozco mis errores Acepto las críticas cuando cometo un error.
Competencias Interpersonales / Comunicación	Expreso y escribo ideas o hechos con claridad y concisión	4	4	4	4	

Competencias Interpersonales / Seguridad en sí mismo	Afronto con seguridad y confianza cualquier tipo de tarea por difícil o desconocida que esta sea	4	4	4	4	
Competencias Interpersonales / Aserividad	A la hora de expresar mi opinión puedo hacerlo sin agresividad y con calma	3	3	4	4	A la hora de expresar mi opinión lo hago de manera directa y con calma. (Ya que se puede confundir el termino agresividad)
Competencias Instrumentales / Capacidad de Análisis y síntesis	Puedo identificar los elementos clave de un problema	4	4	4	4	
Competencias Instrumentales / Tomas de Decisiones	Estudio las características de las alternativas que se me plantean para tomar una decisión	3	3	4	4	Diría: Evaluó las alternativas que identifico (o con las que cuento) para tomar una decisión
Competencias Instrumentales/ Resolución de Problemas	Defino las causas y consecuencias de un problema	4	4	4	4	
Competencias Instrumentales/ Capacidad de planificación y organización	Defino los pasos a seguir para realizar un trabajo	4	4	4	4	

Firma de validador experto	
----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo (x)
Apellidos y nombres:	Elisa Guzmán Novoa
Sexo:	Hombre () Mujer (x)
Profesión:	PSICOLOGA
Grado académico	Licenciado ¹ (X) Maestro () Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 (X) De 21 a más ()
<small>Solamente para validadores externos</small>	
Organización donde labora:	TriSúr Consulting Group
Cargo actual:	Socia – Directora de Operaciones
Área de especialización	Atracción del talento
N° telefónico de contacto	952194650
Correo electrónico de contacto	elisaguzman@tri-sur.com
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico (X)



Firma Validador Experto

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 1

VARIABLE 1: PERIL DEL TRABAJADOR

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario Escala Likert					
Autor del Instrumento	Rojas Purizaca, Franco Fabricio					
Variable 1 Variable independiente:	Nivel del Conocimiento					
Población:	Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Datos Sociodemográficos / Edad	¿Qué edad tienes?	4	4	4	4	
Datos Sociodemográficos / Genero	Genero	4	4	4	4	
Datos Sociodemográficos / Grado de Instrucción	¿Cuál es tu Nivel de Estudios?	4	4	4	4	
Datos Sociodemográficos / Situación Laboral	¿Cuál es tu Situación Laboral?	4	4	4	4	
Fuentes de Información / Fuentes de Información	¿Cómo obtuviste información sobre los beneficios sociales?	3	3	3	3	La información es adecuada. Siempre la fuente se puede ampliar y/o mejorar.
	¿A qué medio recurre al momento de validar sus dudas sobre sus beneficios laborales?	4	4	4	4	

Conocimientos / Beneficios Sociales	¿Sobre qué monto se calculan sus Beneficios Sociales?	4	4	4	4
	¿Qué entidad fiscaliza el cumplimiento de los Beneficios Sociales?	4	4	4	4
Conocimientos / Vacaciones	¿En qué momento se debe recibir el depósito cuando se toman vacaciones?	4	4	4	4
	¿En qué momento se debe recibir el depósito cuando se toman vacaciones?	4	4	4	4
	¿Quién decide en última instancia las fechas del goce vacacional?	4	4	4	4
Conocimientos / Compensación por Tiempo de Servicios	¿A cuánto equivale el monto intangible de la CTS?	4	4	4	4
	¿Qué documento se debe presentar ante la entidad bancaria para disponer de la CTS?	4	4	4	4
	¿En qué escenario a la CTS se le debe sumar un sexto de la gratificación?	4	4	4	4
Conocimientos / Gratificación	¿En Base a que tiempo se calcula la Gratificación?	4	4	4	4
	¿En qué casos se recibe un porcentaje adicional a la gratificación?	4	4	4	4
	¿En caso de cese, que remuneración debe ser tomada como base?	4	4	4	4

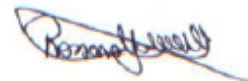
Creencias / Creencias	Confío en los organismos estatales en su rol de fiscalización	4	4	4	4	
	Siento que en caso de enfrentar un conflicto laboral cuento con las herramientas para salir airoso	4	4	4	4	
	Creo que los beneficios sociales otorgados por el estado son suficientes	4	4	4	4	

Firma de validador experto	
----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo ()
Apellidos y nombres:	
Sexo:	Hombre () Mujer ()
Profesión:	Contadora
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro (X) Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más (X)
<small>Solamente para validadores externos</small>	
Organización donde labora:	Conthabilidad Financiera
Cargo actual:	Gerente Director
Área de especialización	Contabilidad / Planillas
N° telefónico de contacto	983729076
Correo electrónico de contacto	rossana.gallesio@conthabilidad.com
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico (X)



Firma Validador Experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 1

VARIABLE 1: PERIL DEL TRABAJADOR

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario Escala Likert					
Autor del Instrumento	Rojas Purizaca, Franco Fabricio					
Variable 1 Variable independiente:	Nivel del Conocimiento					
Población:	Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Datos Sociodemográficos / Edad	¿Qué edad tienes? 3	4	4	4	3	
Datos Sociodemográficos / Genero	Genero 2	4	4	4	3	
Datos Sociodemográficos / Grado de Instrucción	¿Cuál es tu Nivel de Estudios? 4	4	4	4	3	
Datos Sociodemográficos / Situación Laboral	¿Cuál es tu Situación Laboral? 4	4	4	4	4	
Fuentes de Información / Fuentes de Información	¿Cómo obtuviste información sobre los beneficios sociales? 1	4	4	4	4	
	¿A qué medio recurre al momento de validar sus dudas sobre sus beneficios laborales? 3	4	4	4	3	

<p>Conocimientos / Beneficios Sociales</p>	<p>¿Sobre qué monto se calculan sus Beneficios Sociales? 2</p> <p>¿Qué entidad fiscaliza el cumplimiento de los Beneficios Sociales? 1</p>	4	4	4	4	
<p>Conocimientos / Vacaciones</p>	<p>¿En qué momento se debe recibir el depósito cuando se toman vacaciones? 1</p> <p>¿Se pueden registrar vacaciones cuando se ha sufrido una incapacidad por accidente o enfermedad? 3</p> <p>¿Quién decide en última instancia las fechas del goce vacacional? 2</p>	4	4	4	4	
<p>Conocimientos / Compensación por Tiempo de Servicios</p>	<p>¿A cuánto equivale el monto intangible de la CTS? 2</p> <p>¿Qué documento se debe presentar ante la entidad bancaria para disponer de la CTS? 3</p> <p>¿En qué escenario a la CTS se le debe sumar un sexto de la gratificación? 3</p>	4	4	4	4	
<p>Conocimientos / Gratificación</p>	<p>¿En Base a que tiempo se calcula la Gratificación? 1</p> <p>¿En qué casos se recibe un porcentaje adicional a la gratificación? 1</p> <p>¿En caso de cese, que remuneración debe ser tomada como base? 2</p>	4	4	4	4	

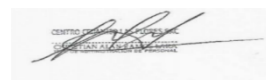
Creencias / Creencias	Confió en los organismos estatales en su rol de fiscalización 3 Siento que en caso de enfrentar un conflicto laboral cuento con las herramientas para salir airoso 5 Creo que los beneficios sociales otorgados por el estado son suficientes 3	4	4	4	4	
--------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	--

Firma de validador experto	
----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo (X)
Apellidos y nombres:	
Sexo:	Hombre (X) Mujer ()
Profesión:	ABOGADO
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro (X) Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más ()
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	Asesor Independiente
Cargo actual:	Asesor Independiente
Área de especialización	Derecho Laboral
N° telefónico de contacto	986844855
Correo electrónico de contacto	cramoslara@gmail.com
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico (X)



Firma Validador Experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 1

VARIABLE 1: PERIL DEL TRABAJADOR

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario Escala Likert					
Autor del Instrumento	Rojas Purizaca, Franco Fabricio					
Variable 1 Variable independiente:	Perfil del Trabajador					
Población:	Trabajadores de la Población Económicamente Activa de Lima Metropolitana.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Competencias Sistémicas / Capacidad de aprendizaje	Necesito mucho tiempo para entender un concepto o procedimiento nuevo a profundidad	4	4	4	4	
Competencias Sistémicas / Capacidad para Aplicar Conocimientos	Ante una situación nueva, puedo detectar los elementos relacionados con los conocimientos que poseo	3	3	3	3	
Competencias Sistémicas/ Búsqueda y Gestión de la Información	Contrasto la calidad y validez de la información que recibo acerca de un tema	4	4	4	4	Decía "cerca" debería decir "acerca de"
Competencias Sistémicas/ Flexibilidad	Me adapto sin problemas a los cambios de tarea, herramientas o tecnología	4	4	4	4	
Competencias Interpersonales / Capacidad Crítica y Autocrítica	Acepto las críticas cuando cometo un error	4	4	4	4	
Competencias Interpersonales / Comunicación	Expreso y escribo ideas o hechos con claridad y concisión	4	4	4	4	En lugar de concisión podrías usar otro termino más comprensible (podría ser precisión)

Competencias Interpersonales / Seguridad en sí mismo	Afronto con seguridad y confianza cualquier tipo de tarea por difícil o desconocida que esta sea	4	4	4	4	
Competencias Interpersonales / Aserividad	A la hora de expresar mi opinión puedo hacerlo sin agresividad y con calma	4	4	4	4	De expresar*
Competencias Instrumentales / Capacidad de Análisis y síntesis	Puedo identificar los elementos clave de un problema	4	4	4	4	
Competencias Instrumentales / Tomas de Decisiones	Estudio las características de las alternativas que se me plantean para tomar una decisión	4	4	4	4	Utilizar "Analizo" en lugar de "estudio"
Competencias Instrumentales/ Resolución de Problemas	Defino las causas y consecuencias de un problema	4	4	4	4	"Evaluó" o "identifico"
Competencias Instrumentales/ Capacidad de planificación y organización	Defino los pasos a seguir para realizar un trabajo	4	4	4	4	"una actividad"

Firma de validador experto	Gabriela Guevara Soto
----------------------------	-----------------------

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo ()
Apellidos y nombres:	Guevara Soto Gabriela
Sexo:	Hombre () Mujer (X)
Profesión:	PSICÓLOGA
Grado académico	Licenciado ¹ (X) Maestro () Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (X) De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más ()
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	HCR HUMAN CAPITAL RESEARCH SAC
Cargo actual:	Gerente de Consultoría
Área de especialización	Reclutamiento y Selección – Diseño de Puestos
N° telefónico de contacto	969757063
Correo electrónico de contacto	gabriela@talentohcr.com
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico (X)



Firma Validador Experto

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.