

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

“COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO EN LOS ESTUDIANTES DE
CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, 2023”.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

JHEYSON ELÍ REVILLA ARRIBASPLATA

ASESOR:

WILSON ASCENCIO YUMBATO ROJAS

CAJAMARCA – PERÚ

2023

Copyright © 2023

JHEYSON ELÍ REVILLA ARRIBASPLATA

Derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

“COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO EN LOS ESTUDIANTES DE
CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, 2023”.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

JHEYSON ELÍ REVILLA ARRIBASPLATA

ASESOR:

WILSON ASCENCIO YUMBATO ROJAS

CAJAMARCA – PERÚ

2023



UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Norte de la Universidad Peruana
Fundada por Ley 14015 del 13 de febrero de 1962
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES
Y ADMINISTRATIVAS**
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca- UI-FCECA-UNC- Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO, emite el siguiente:

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD DE TESIS

CARRERA PROFESIONAL	Contabilidad
DOCUMENTO EVALUADO	Tesis de Pregrado.
AUTOR	Bach. Jheyson Elí Revilla Arribasplata
TÍTULO	"COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO EN LOS ESTUDIANTES DE CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, 2023"
DOCENTE EVALUADOR	M.CS.CPC. Wilson Ascencio Yumbato Rojas
PORCENTAJE DE SIMILITUD	12%

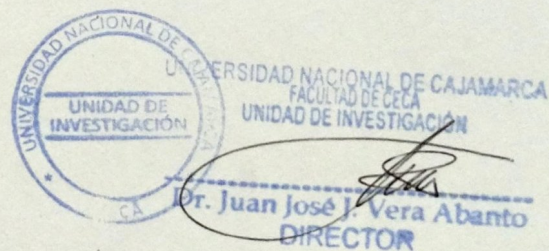
Observación:

La evaluación ha sido realizada por el docente asesor de la tesis mencionada, aplicando el software anti plagio Original – URKUND en cumplimiento de la Directiva N.º 001-2020-VRI-UNC y Guía de aplicación de la misma aprobado por Resolución de Consejo de Facultad N.º 035-2021-F-CECA-UNC, a las que me remito en caso necesario.

CONCLUSIÓN: La tesis antes indicada, cumple con el **REQUISITO DE ORIGINALIDAD** correspondiente, de acuerdo con las normas antes señaladas.

OBSERVACIONES: Ninguna.

Cajamarca 13 de julio de 2023



CC. Archivo

Observación

La evaluación

software anti

y Guía de

Resolución

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS

Escuela Académico Profesional de Contabilidad

APROBACION DE LA TESIS

El (la) asesor (a) y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 297-2023-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por el Bachiller Jheyson Elí Revilla Arribasplata denominada:

“COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO EN LOS ESTUDIANTES DE CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, 2023”

DR. CPC. LENNIN RODRÍGUEZ CASTILLO
PRESIDENTE

DR. CPC. JULIO NORBERTO SÁNCHEZ DE LA PUENTE
SECRETARIO

DR. CPC. NORBERTO BARBOZA CALDERÓN
VOCAL

M.Cs. CPC. WILSON ASCENCIO YUMBATO ROJAS
ASESOR

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios, quien siempre ha sido mi fuerza y dirección. A mi hermana Zelene por ser mi confidente y fuente constante de apoyo incondicional. A mis padres por todo lo que han hecho por mí a lo largo de los años, incluido su amor y sacrificio sin fin, mi desarrollo como persona ha sido muy influenciado por su presencia y ejemplo, me han dado las habilidades que necesito para superar los obstáculos de la vida enseñándome las virtudes de la integridad, la perseverancia y el trabajo duro. Su confianza inquebrantable en mí y su apoyo me han dado el coraje y la tenacidad para perseguir mis metas y tener éxito tanto académica como personalmente, no hay palabras adecuadas para transmitir lo mucho que significan para mí y lo agradecido que estoy por todo lo que han hecho y siguen haciendo por mí.

Agradecimiento

Quiero agradecer sinceramente a la Universidad Nacional de Cajamarca por darme la oportunidad de tener una formación académica y convertirme en la persona que soy hoy. A lo largo de mi tiempo en la universidad, he descubierto que esta institución es un lugar donde puedo desarrollar nuevas habilidades, conocimientos y valores, al mismo tiempo que estoy en un entorno que apoya mi crecimiento académico y personal.

Quiero transmitir mi agradecimiento a los profesores de mi carrera profesional. Su impulso hacia la excelencia académica, su amor por la enseñanza y su compromiso con la dedicación han sido motivadores y han tenido un impacto duradero en mi desarrollo profesional. Me han impartido su extenso conocimiento, despertado mi interés y me han inspirado a continuar mi búsqueda de conocimiento. He adquirido las habilidades que necesito para enfrentar las dificultades del lugar de trabajo y hacer una gran contribución a la sociedad gracias a su tutoría.

Índice de Contenidos

Hoja de Aprobación de la Tesis	4
Dedicatoria	5
Agradecimiento.....	6
Índice de Contenidos.....	7
Índice de Tablas	13
Índice de Figuras.....	16
Resumen.....	19
Abstract.....	20
Introducción	21
Capítulo I. Planteamiento de la Investigación	24
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	24
1.2. Delimitación del Problema	26
1.2.1. Delimitación Espacial	26
1.2.2. Delimitación Temporal	26
1.3. Formulación del Problema.....	26
1.3.1. Pregunta General.....	26
1.3.2. Preguntas Específicas	26
1.4. Justificación de la Investigación	27

1.4.1. Justificación Teórica	27
1.4.2. Justificación Practica	28
1.4.3. Justificación Académica	28
1.5. Objetivos	28
1.5.1. Objetivos General	28
1.5.2. Objetivos Específicos.	28
1.6. Limitaciones de la Investigación	29
Capítulo II. Marco Teórico.....	30
2.1. Antecedentes de la investigación: Internacionales, Nacionales y Regionales	30
2.1.1. Antecedentes Internacionales	30
2.1.2. Antecedentes Nacionales	33
2.1.3. Antecedentes Regionales	38
2.2. Base Legal.....	40
2.3. Bases Teóricas	41
2.3.1. Variable 1: Compensación por Tiempo de Servicios	41
2.4. Definición de Términos Básicos.....	57
2.4.1. Alimentación como condición de trabajo.	57
2.4.2. Asignaciones.....	57
2.4.3. Aspecto Contable.....	57
2.4.4. Aspecto Tributario.....	57

2.4.5.	Bienes entregados por la empresa de su propia producción.	58
2.4.6.	Bonificación por educación.	58
2.4.7.	Bonificación por tiempo de servicios Gratificaciones extraordinarias.	58
2.4.8.	Bonificaciones con motivos de una contingencia o festividad pago.	58
2.4.9.	Bonificaciones.	58
2.4.10.	Comunicación del trabajador al empleador sobre el depósito de la compensación por tiempo de servicio.	58
2.4.11.	Cuando el empleador debe realizar los depósitos de la compensación por tiempo de servicio.	59
2.4.12.	Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador tiene derecho.	59
2.4.13.	Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador fallece.	59
2.4.14.	Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando no es depositado a tiempo.	59
2.4.15.	Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando termina el vínculo laboral.	60
2.4.16.	Días de excepción.	60
2.4.17.	Días de trabajo.	60
2.4.18.	Disposición temporal de la Compensación por tiempo de servicios.	60
2.4.19.	El costo o valor de las condiciones de trabajo.	60

	10
2.4.20. EL valor de transporte para el trabajador.....	61
2.4.21. Jornada mínima.....	61
2.4.22. La canasta de navidad o similares.....	61
2.4.23. Libre disponibilidad de la Compensación por tiempo de servicios.	61
2.4.24. Otras Bonificaciones a considerar.	61
2.4.25. Participación de las utilidades.....	61
2.4.26. Por forma de remuneración del trabajador.	62
2.4.27. Remuneraciones.....	62
2.4.28. Retiro de la Compensación por Tiempo de Servicio para otros fines.	62
2.4.29. Servicio prestado en el extranjero.....	62
2.4.30. Trabajadores a tiempo parcial.....	62
2.4.31. Trabajadores de acuerdo a su régimen.....	63
2.4.32. Trabajadores que superen el 30%.....	63
2.4.33. Trabajos temporales.....	63
Capítulo III. Hipótesis y Variables.....	64
3.1. Operacionalización de las Variables.....	64
Variable.....	64
Capítulo IV. Marco Metodológico.....	66
4.1. Nivel o Alcance de Investigación.....	66
4.2. Enfoque y Métodos de la Investigación.....	66

	11
4.2.1. Enfoques de la Investigación	66
4.2.2. Métodos de la Investigación	66
4.3. Diseño de la Investigación	67
4.4. Población y Muestra	67
4.4.1. Población	67
4.4.2. Muestreo	67
4.4.3. Muestra	68
4.5. Unidad de Análisis.....	68
4.6. Técnica e Instrumento de recolección de datos.	68
4.6.1. Técnica de Recolección de datos	68
4.6.2. Instrumento de Recolección de Datos	68
4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.	68
Capítulo V. Resultados y Discusión.....	69
5.1. Presentación, interpretación y análisis de Resultados.....	69
5.1.1. Resultados estadísticos de la variable 1: Compensación por Tiempo de Servicio por.....	69
5.1.2. Resultados estadísticos de las variables Compensación por Tiempo de Servicio por dimensiones:.....	111
5.1.3. Resultados estadísticos de la variable Compensación por Tiempo de Servicio:.....	121

5.2. Discusión de Resultados	122
Conclusiones	124
Recomendaciones	127
Referencias:.....	129
Apéndices:.....	134
Apéndice A. Matriz de Consistencia Metodológica.	134
Apéndice B. Instrumento de recolección de datos.....	136
Apéndice C. Prueba de Fiabilidad del instrumento de recolección de datos	151
Anexos:	152
Anexo A: Evidencia de la aplicación del Cuestionario	152
Anexo B: Capturas IBM SPSS	153

Índice de Tablas

Tabla 1: <i>Leyes emitidas de la Compensación por tiempo de Servicios</i>	40
Tabla 2: <i>Leyes, Decretos Supremos y Decreto legislativo emitidas de la Compensación por tiempo de Servicios para regímenes laborales sectoriales.</i>	43
Tabla 3: <i>Mención de los tipos de comisionistas existentes.</i>	47
Tabla 4: <i>Operacionalización de variables</i>	64
Tabla 5: <i>Jornada mínima.</i>	69
Tabla 6: <i>Trabajos temporales.</i>	70
Tabla 7: <i>Trabajadores de acuerdo a su régimen.</i>	71
Tabla 8: <i>Trabajadores que superen el 30%.</i>	72
Tabla 9: <i>Trabajadores a tiempo parcial.</i>	73
Tabla 10: <i>Servicio prestado en el extranjero.</i>	75
Tabla 11: <i>Días de trabajo.</i>	76
Tabla 12: <i>Días de excepción.</i>	77
Tabla 13: <i>Remuneraciones.</i>	78
Tabla 14: <i>Asignaciones.</i>	80
Tabla 15: <i>Bonificaciones.</i>	81
Tabla 16: <i>Otras Bonificaciones a considerar.</i>	82
Tabla 17: <i>Por forma de remuneración del trabajador.</i>	83
Tabla 18: <i>Bonificación por tiempo de Servicios Gratificaciones Extraordinaria.</i>	84
Tabla 19: <i>Bonificación por educación.</i>	86
Tabla 20: <i>Bonificaciones con motivos de una contingencia o festividad pago.</i>	87
Tabla 21: <i>La canasta de navidad o similares.</i>	88

Tabla 22: <i>Participación de las utilidades.</i>	90
Tabla 23: <i>El costo o valor de las condiciones de trabajo.</i>	91
Tabla 24: <i>El valor de transporte para el trabajador.</i>	92
Tabla 25: <i>Bienes entregados por la empresa de su propia producción.</i>	93
Tabla 26: <i>Alimentación como condición de trabajo.</i>	95
Tabla 27: <i>Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando no es depositado a tiempo.</i>	96
Tabla 28: <i>Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando termina el vínculo laboral.</i>	97
Tabla 29: <i>Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador tiene derecho.</i>	99
Tabla 30: <i>Comunicación del trabajador al empleador sobre el depósito de la compensación por tiempo de servicio.</i>	100
Tabla 31: <i>Cuando el empleador debe realizar los depósitos de la compensación por tiempo de servicio.</i>	102
Tabla 32: <i>Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador fallece.</i>	103
Tabla 33: <i>Retiro de la CTS para otros fines.</i>	104
Tabla 34: <i>Libre disponibilidad de la Compensación por tiempo de servicios.</i>	106
Tabla 35: <i>Disposición temporal de la Compensación por tiempo de servicios.</i>	107
Tabla 36: <i>Aspecto Contable.</i>	108
Tabla 37: <i>Aspecto Tributario</i>	110
Tabla 38: <i>Construcción de escala de valoración – Baremación</i>	111

Tabla 39: <i>Trabajadores Comprendidos.</i>	112
Tabla 40: <i>Tiempo de Servicio Computable.</i>	113
Tabla 41: <i>Remuneración computable.</i>	114
Tabla 42: <i>Remuneración no computable.</i>	115
Tabla 43: <i>Trabajadores Excluidos.</i>	117
Tabla 44: <i>Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios.</i>	118
Tabla 45: <i>Retiros autorizados de la Compensación por Tiempo de Servicio.</i>	119
Tabla 46: <i>Aspectos Contables Tributario de la Compensación por Tiempo de Servicios.</i>	120
Tabla 47: <i>Compensación por Tiempo de Servicio.</i>	121
Tabla 48: <i>Resumen de procesamiento de casos.</i>	151
Tabla 49: <i>Estadísticas de fiabilidad.</i>	151

Índice de Figuras

Figura 1: <i>Jornada mínima</i>	69
Figura 2: <i>Trabajos temporales</i>	70
Figura 3: <i>Trabajadores de acuerdo a su régimen.</i>	71
Figura 4: <i>Trabajadores que superen el 30%.</i>	73
Figura 5: <i>Trabajadores a tiempo parcial.</i>	74
Figura 6: <i>Servicio prestado en el extranjero.</i>	75
Figura 7: <i>Días de trabajo.</i>	76
Figura 8: <i>Días de excepción.</i>	77
Figura 9: <i>Remuneraciones.</i>	79
Figura 10: <i>Asignaciones.</i>	80
Figura 11: <i>Bonificaciones.</i>	81
Figura 12: <i>Otras Bonificaciones a considerar.</i>	82
Figura 13: <i>Por la forma de remuneración del trabajador.</i>	83
Figura 14: <i>Bonificación por tiempo de Servicios Gratificaciones Extraordinaria.</i>	85
Figura 15: <i>Bonificación por educación.</i>	86
Figura 16: <i>Bonificación con motivos de una contingencia o festividad pago.</i>	87
Figura 17: <i>La canasta de navidad o similares.</i>	89
Figura 18: <i>Participación de las utilidades.</i>	90
Figura 19: <i>El costo o valor de las condiciones de trabajo.</i>	91
Figura 20: <i>El valor de transporte para el trabajador.</i>	92
Figura 21: <i>Bienes entregados por la empresa de su propia producción.</i>	94
Figura 22: <i>Alimentación como condición de trabajo</i>	95

Figura 23: <i>Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando no es depositado a tiempo.</i>	96
Figura 24: <i>Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando termina el vínculo laboral.</i>	98
Figura 25: <i>Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador tiene derecho</i>	99
Figura 26: <i>Comunicación del trabajador al empleador sobre el depósito de la compensación por tiempo de servicio.</i>	101
Figura 27: <i>Cuando el empleador debe realizar los depósitos de la compensación por tiempo de servicio.</i>	102
Figura 28: <i>Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador fallece.</i>	103
Figura 29: <i>Retiros de la Compensación por tiempo de Servicio para otros fines</i>	105
Figura 30: <i>Libre disponibilidad de la Compensación por tiempo de servicios</i>	106
Figura 31: <i>Disposición temporal de la Compensación por tiempo de servicios.</i>	107
Figura 32: <i>Aspecto Contable de la Compensación por Tiempo de Servicio.</i>	109
Figura 33: <i>Aspecto Tributario de la Compensación por Tiempo de Servicios.</i>	110
Figura 34: <i>Trabajadores Comprendidos.</i>	112
Figura 35: <i>Tiempo de Servicio Computable.</i>	113
Figura 36: <i>Remuneración computable</i>	115
Figura 37: <i>Remuneración no computable</i>	116
Figura 38: <i>Trabajadores Excluidos.</i>	117
Figura 39: <i>Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios.</i>	118

Figura 40: <i>Retiros Autorizados de la Compensación por Tiempo de Servicio.</i>	119
Figura 41: <i>Aspectos Contables Tributario de la Compensación por Tiempo de Servicios.</i>	120
Figura 42: <i>Compensación por Tiempo de Servicio.</i>	121
Figura 43: <i>Recolección de datos.</i>	152
Figura 44: <i>Procesamiento de datos.</i>	153

Resumen

La presente investigación llevó como Título Compensación por Tiempo de Servicio en los estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023; cuyo objetivo general fue determinar el nivel de conocimiento de Compensación por Tiempo de Servicio en los estudiantes de Contabilidad de la universidad nacional de Cajamarca 2023; la metodología utilizada se desarrolló a base de un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental transversal, la muestra estuvo constituida por 50 alumnos de la de la escuela académica profesional de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca estos fueron seleccionados por conveniencia y la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario tipo Likert de 33 ítems; los resultados muestran que más de la mitad de los participantes encuestados cuenta con un conocimiento moderado acerca de la Compensación por Tiempo de Servicio, mientras que una proporción significativa muestra un nivel inferior de conocimiento; la conclusión más representativa muestra que evidencian que el 46% de los estudiantes posee un nivel bajo de conocimiento, representando a un total de 23 individuos, mientras que el 54% exhibe un nivel medio, abarcando un total de 27 estudiantes.

Palabras clave: Compensación por Tiempo de Servicio, Trabajadores Comprendidos, Tiempo de Servicio computable, Remuneración Computable, Trabajadores Excluidos, depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicio.

Abstract

The present research was titled "Compensation for Length of Service among Accounting Students at the National University of Cajamarca, 2023." The general objective was to determine the level of knowledge regarding Compensation for Length of Service among Accounting students at the National University of Cajamarca in 2023. The methodology employed a quantitative approach, with a basic non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 50 students from the Accounting academic program at the National University of Cajamarca, selected by convenience sampling. The survey technique was used, and the instrument employed was a Likert-type questionnaire with 33 items. The results showed that more than half of the surveyed participants had a moderate level of knowledge about Compensation for Length of Service, while a significant proportion displayed a lower level of knowledge. The most representative conclusion revealed that 46% of the students had a low level of knowledge, comprising a total of 23 individuals, while 54% exhibited a moderate level of knowledge, encompassing a total of 27 students.

Keywords: Compensation for Length of Service, Covered Workers, Computable Length of Service, Computable Remuneration, Excluded Workers, Compensation for Length of Service deposits.

Introducción

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio laboral que perciben los trabajadores, por el tiempo laborado en la empresa, pues ese beneficio está regulado por la normatividad existente en el país y por la organización Internacional de Trabajo (OIT), pues la Compensación por Tiempo de Servicio existe en diferentes países, pero la nombran de diferente manera. Es necesario que los estudiantes de la Escuela Académica Profesional de Contabilidad tengan el conocimiento para que comprenda y maneje de manera efectiva los componentes contables, legales y financieros de este beneficio laboral y como resultado, podrán asesorar a las empresas con precisión, garantizar el cumplimiento normativo y realizar una presentación precisa de la información contable y financiera.

La presente tesis tiene como objetivo principal: “Determinar el nivel de conocimiento de Compensación por Tiempo de Servicio en los estudiantes de Contabilidad de la universidad nacional de Cajamarca 2023”. Este tema va tomando importancia, ya que las leyes van cambiando de acuerdo al contexto que se encuentre la sociedad, en el caso del Covid 19, muchas leyes han sido modificadas, entre ellas la que regula la Compensación por tiempo de Servicio. Para el desarrollo de esta investigación el problema principal es el desconocimiento de la norma de la Compensación por Tiempo de Servicio en los estudiantes de contabilidad de la universidad Nacional de Cajamarca 2023, teniendo como causas principales: Los cambios constantes en la normativa de la Compensación por Tiempo de Servicios, Falta de interés para conocer más a fondo esta normatividad, Falta de capacitación y actualización permanente y continua de esta normativa.

De continuar con el problema, los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca: tendrán dificultad para aplicar la norma

en la práctica, Perderán credibilidad y reputación profesional, Ocasionarán multas y sanciones por el organismo supervisor Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

La metodología es de enfoque cuantitativo, los métodos son, Método Deductivo, Método Inductivo deductivo y el método analítico sintético, de diseño no experimental Transversal con muestreo no probabilístico, la muestra está formada por conveniencia, este proyecto consta de ocho capítulos.

Capítulo I: En este capítulo aborda la identificación de problemas, El problema de investigación se plantea en términos generales y específicos, junto con un análisis de las causas y consecuencias del problema. Así mismo, se establecen los objetivos generales y específicos, y se plantea la importancia de realizar esta investigación y las limitaciones.

Capítulo II: Desarrolla el Marco Teórico, los antecedentes a nivel local, nacional e internacional, base legal, aspectos teóricos, conceptuales y por último, definición de términos básicos.

Capítulo III: Esta la variable estudio Compensación por tiempo de servicio y la operacionalización de variables.

Capítulo IV: Esta la metodología, describiendo cada una de ellas como el tipo nivel y diseño de investigación, así como las técnicas, población y muestra e instrumentos para la elaboración de este proyecto

Capítulo V: Se Presenta los resultados, la discusión de la investigación realizada desarrollada por cada ítem y por cada dimensión e incluso la variable.

Conclusiones. Se detalla de manera detallada todas las conclusiones a partir de los resultados a los que se llegó.

Recomendaciones. Se presentaron sugerencias para mejorar los resultados obtenidos

para disminuir las desventajas.

Referencias Bibliográficas. Incorpora todo el conjunto de Citas y Referencias bibliográficas según las Normas APA Séptima Edición utilizadas durante todo el proyecto, realizado de manera automatizada en Microsoft Word

Anexos. se presenta la Matriz de Consistencia, el instrumento de recolección de datos (Cuestionario con la metodología de Likert) y otros anexos como la confiabilidad del instrumento necesarios que respalden la investigación.

Capítulo I. Planteamiento de la Investigación

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

La relación laboral en todos los países está regulada por su propia normatividad, cada país establece el vínculo laboral, determinando los conceptos de contratos de trabajo, jornada laboral, horario de trabajo, remuneraciones, beneficios sociales y otros beneficios del trabajador entre ellos se encuentra la Compensación por Tiempo de Servicios, propósito de la presente investigación. Según la Organización Internacional del Trabajo (2017) menciona que cuando un empleador quiebra o un trabajador deja su trabajo, hay ciertos pagos que se deben realizar a los trabajadores por la labor que hicieron en los últimos doce meses antes de que ocurra la pérdida o la terminación del trabajo. Estos pagos incluyen salarios, primas por horas extra, comisiones y cualquier otra forma de liquidación que se haya acordado, también hay otras sumas que se deben pagar a los empleados cuando termina su vínculo laboral, como indemnizaciones, conceptos trancos, utilidades, renuncia voluntaria, por despido injustificado entre estos, está la Compensaciones por Tiempo de Servicio.

En Latinoamérica, no todos los países tienen el beneficio social por la Compensación de Tiempos de Servicios; este beneficio no necesariamente tiene el mismo nombre, como en Argentina, el seguro solo se aplica a los empleados de la construcción, mientras que en Chile se cuenta con dos fondos: la Cuenta Individual de Cesantía y el Fondo de Cesantía Solidario. En Brasil, se tiene el Fondo de Garantía Salarial por Tiempo de Servicios. En Costa Rica, existe el Fondo de Capitalización Laboral. (Patiño, 2018)

En el Perú la Compensación por Tiempo de Servicio lo perciben los trabajadores formales, En enero de este año, a nivel nacional, se registraron 3,947,637 trabajadores formales privados que se encuentran en Planilla, según cifras del Ministerio de Trabajo y Promoción del

Empleo (2023), además, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022) son 18 millones 514 mil 500 la población económicamente activa (PEA) siendo el 72,4% de la población en edad de trabajar. Por otra parte Castillo & Abanto, (2019) da a conocer que este beneficio los perciben los trabajadores que están en el régimen general, además de existir otros regímenes especiales que perciben estos beneficios que son reguladas con sus propias normas como la pequeña empresa, Construcción civil, agrarios y acuícolas, entre otros; la Compensación por Tiempo de Servicios se promulga por primera vez 7 de febrero de 1924, de esa fecha a la actualidad ha habido un proceso de modificaciones, el 27 de febrero de 1997 por el decreto supremo N.º 001-97-TR, entra en vigencia la última modificación, la Compensación por Tiempo de Servicio, de acuerdo al artículo 1º del Texto único Ordenado la define “La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”. (Congreso de la República, 1997).

En la actualidad, los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca no aplican de manera adecuada la normativa de la Compensación por Tiempo de Servicio en los exámenes, en sus actividades académicas de presentación de estados financieros y sus prácticas pre profesionales.

Esta situación problemática ha detectado varias causas entre ellas esta: Los cambios constantes en la normativa de la Compensación por Tiempo de Servicios, Falta de interés para conocer más a fondo esta normatividad, falta de capacitación y actualización permanente y continua de esta normativa.

De continuar con el problema, los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca: tendrán dificultad para aplicar la norma

en la práctica, Perderán credibilidad y reputación profesional, ocasionarán multas y sanciones por el organismo supervisor Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial

- Sector: Educación
- Distrito: Cajamarca
- Provincia: Cajamarca
- Región: Cajamarca

1.2.2. Delimitación Temporal

La información que se tomará para la presente investigación corresponde al año 2023.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Pregunta General

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicio en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023?

1.3.2. Preguntas Específicas

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios para los Trabajadores Comprendidos en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios para los Trabajadores Excluidos en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios Computables en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de

- Cajamarca 2023?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios de la Remuneración Computable en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023?
 - ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios de la Remuneración no Computable en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023?
 - ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios para los Depósitos en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023?
 - ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios de los Retiros Autorizados en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023?
 - ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios para los Aspectos Contables y Tributarios en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023?

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Justificación Teórica

En el aspecto teórico, se justifica por el análisis que se realizará al contenido conceptual y proveerá una visión crítica de la Compensación de Tiempo de Servicio (CTS), y la razón de ser de este beneficio para los trabajadores; en los estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca del Séptimo y Noveno ciclo, le permitirá conocer el marco normativo, beneficiarios, determinar el cálculo y estos se reflejen en los estados financieros.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación se justifica, ya que contribuirá a que los Estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la universidad Nacional de Cajamarca aplicaran de manera adecuada la normativa de la Compensación por Tiempo de Servicio en los exámenes, en sus actividades académicas, presentación de estados financieros, en sus prácticas pre profesionales y en su futura vida profesional.

1.4.3. Justificación Académica

Aportará conocimientos, antecedentes y metodología para la realización de futuras investigaciones, incrementa en el nivel de cultura de los estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca podría tener un impacto positivo en su formación integral, no solo en lo económico, sino también en lo académico y personal, además este estudio puede servir como una investigación para dar a conocer abiertamente a los estudiantes y profesionales interesados en el tema.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivos General

- Determinar el nivel de conocimiento de Compensación por Tiempo de Servicio en los estudiantes de Contabilidad de la universidad nacional de Cajamarca 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos.

- Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en de los Trabajadores en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023.
- Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en de los Trabajadores Excluidos en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad

- Nacional de Cajamarca 2023.
- Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Tiempo de Servicio Computable en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023.
 - Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios de la Remuneración Computable en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023.
 - Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios de la Remuneración no Computable en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023.
 - Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios de los Depósitos en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023.
 - Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios de los Retiros Autorizados en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023.
 - Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios de los Aspectos Contables y Tributarios en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023.

1.6. Limitaciones de la Investigación

Se estima que no se presentaron limitaciones, por el acceso a fuentes bibliográficas y a la muestra para la aplicación de la encuesta a los estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca durante el año 2023.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación: Internacionales, Nacionales y Regionales

2.1.1. Antecedentes Internacionales

LlumiQuinga (2022) en su tesis titulada Análisis de la tasa de descuento, aplicada en los planes de jubilación patronal de las cien empresas más grandes del Ecuador en los años 2015, 2016 y 2017; según los requerimientos de la NIC 19: beneficios a los empleados; presentó como problemática Las empresas en el Ecuador utilizan una serie de suposiciones actuariales, incluyendo la tasa de descuento, para la medición de sus obligaciones por beneficios definidos (jubilación patronal), es por esta razón que la modificación del párrafo 83 de la NIC 19; Tuvo como objetivo general Analizar la aplicación de la tasa de descuento, utilizada en la medición de los planes de jubilación patronal, de acuerdo con la “NIC 19: Beneficios a los Empleados”, en las cien empresas más grandes del Ecuador; la metodología utilizada se desarrolló en base al método cuantitativo descriptivo teniendo una muestra de 100 empresas en Ecuador seleccionadas de manera no probabilística la técnica usada fue la recolección de datos; Los resultados fueron que la tasa de descuento en los planes de beneficios definidos (jubilación patronal), se pudo determinar que la tasa de descuento de bonos corporativos ecuatorianos que más fue utilizada en los periodos analizados fue del 6% - 6,9% y se concluyó que a tasa de descuento utilizada para calcular las obligaciones por planes de beneficios definidos, optando cada vez más por tasas basadas en bonos corporativos estadounidenses debido a cambios en las regulaciones y la disponibilidad de información. También se destaca que la elección de la tasa de descuento no afecta el valor final de la obligación, pero sí puede tener un impacto en los gastos y pasivos de las empresas.

Por su parte Hidalgo (2018) en su tesis titulada Análisis del uso de beneficios del seguro de cesantía chileno 2009 - 2015; presentó como problemática principal el análisis del acceso efectivo de los cotizantes a los beneficios del Seguro de Cesantía en Chile, considerando las modificaciones realizadas al sistema desde su creación en 2002 hasta la actualidad. Se destaca que la tasa de uso de los beneficios otorgados por el seguro es baja y se busca investigar los factores que influyen en la decisión de solicitarlos por parte de la población elegible. El estudio se enfoca en examinar si las reformas al diseño del sistema han impactado en la tasa de uso y en el comportamiento de los potenciales demandantes del seguro; Tuvo como objetivo general Analizar el acceso a los beneficios del Seguro de Cesantía para los cotizantes que siendo elegibles y que presentan una pausa de al menos un mes sin cotizar solicitan alguno de los beneficios del sistema durante el periodo 2009-2015; la metodología utilizada se desarrolló en base descriptiva correlacional la muestra está compuesta por las cuatro modificaciones de las leyes de cesantía Chilena la técnica usada fue la recolección de datos; Los resultados Se encontró que hay una relación positiva entre el beneficio potencial y la probabilidad de hacer uso de ellos, así como un aumento en la probabilidad con el incremento del ingreso promedio de los últimos 12 meses de los trabajadores. La variable "pausa promedio" también influye positivamente en la probabilidad de hacer uso de los beneficios y se concluyó que Los individuos toman decisiones sobre el uso del sistema basándose en el análisis costo-beneficio, incrementando su propensión a utilizarlo cuando los beneficios potenciales son mayores, su ingreso promedio es mayor, sus pausas previas son más largas, hay más desempleo o tienen experiencia previa con el sistema.

De igual manera Santiago & Quintero (2019) en su tesis titulada Análisis de la evasión del pago de cesantías a los empleados de nómina del municipio de Convención, Norte de

Santander (2012 - 2015) tuvo como Problemática ¿Cómo una alcaldía municipal, que debe velar por el cumplimiento de las normas Colombianas vigentes y proteger el bienestar de la comunidad, deja sin el pago de cesantías a sus trabajadores, siendo este un derecho constitucional de obligatorio cumplimiento?, además su objetivo general fue Analizar la evasión del pago de cesantías a los empleados de nómina del municipio de Convención, Norte de Santander (2012 - 2015); la metodología usada estaba en base de manera cualitativa-cuantitativa (mixta) la muestra que tomó para la elaboración del proyecto fue la oficina de Secretaria de Hacienda. Cesantías, el instrumento usado fue la recolección de datos; como resultados se obtuvieron sobre la documentación legal de los aportes a las cesantías en el municipio de Convención entre 2012 y 2015. Se analiza la normatividad nacional y se evidencia que el pago del auxilio de cesantías es obligatorio y que la falta de pago acarrea sanciones para el empleador. Se identifica la evasión del pago de cesantías en el municipio y se concluye la importancia de conocer la normatividad que rige los deberes y derechos de los trabajadores en relación a las cesantías; y se pudo concluir que las cesantías son un derecho del que debe gozar todo trabajador si cumple con las características dispuestas en el código sustantivo del trabajo y deben ser consignadas a un fondo escogido por él, y que la evasión del pago de las mismas genera sanciones para el empleador que pueden ocasionar condenas de tipo penal.

Asimismo Mora (2019) en su investigación titulada Diseño de estrategia para fortalecer la gestión del conocimiento en el fondo de pensiones y cesantías - porvenir s.a. apoyado en el uso de las tecnologías de la información; Tuvo como Problemática la evasión del pago de cesantías a los empleados de nómina del municipio de Convención, Norte de Santander, en el periodo comprendido entre 2012 y 2015; además su objetivo general fue Diseñar una estrategia para el fortalecimiento del modelo de gestión de conocimiento en el Fondo de Pensiones y Cesantías

Porvenir S.A., la cual incluya tecnologías de la información como inductor para tal finalidad; En cuanto a la metodología usada Tiene enfoque mixto Cuantitativo y cualitativo su muestra fue de 281 personas los instrumentos usados son la observación no estructurada, revisión de documentación y entrevista, Obteniendo los siguientes resultados El departamento de Talento Humano y Planeación deben administrar y seguir los indicadores de la compañía. Se recomienda comenzar por actividades culturales para impactar los hábitos de los colaboradores, luego desarrollar herramientas como foros de discusión y lecciones aprendidas, evolucionar la herramienta ZonaVital y establecer indicadores para su seguimiento. La tecnología es un inductor de esta práctica y las mejoras resultantes impactarán en ventajas competitivas y la consecución de los objetivos y metas de la organización. Y se concluyó que la empresa Porvenir S.A. Se identifican fortalezas y debilidades del modelo actual, se exploran las mejores prácticas de otras empresas, se discuten los roles y responsabilidades de los diferentes actores en la gestión del conocimiento. También se presentan herramientas como los cafés de conocimiento, comunidades de práctica, chatbots, y se destacan los beneficios de fortalecer la gestión del conocimiento, como la creación de una cultura de colaboración, la mejora de la productividad y la capacidad de innovación.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Yana (2020) En su tesis titulada Compensación por tiempo de servicio y presupuesto de la Policía Nacional del Perú, 2015-2019 Tuvo como Problemática, la falta de fondos asignados en el presupuesto impide el pago de la Compensación por Tiempo de Servicio, lo que provoca descontento entre el personal de aplicación de la ley a medida que se acercan a la jubilación, Y su objetivo general fue, Determinar de qué manera el pago de la Compensación por Tiempo de Servicio al personal policial que paso a la situación de retiro afecta el presupuesto de la Policía

Nacional del Perú en el periodo 2015-2019. En la metodología usada para esta investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, transversal de tipo descriptivo, en donde la población estuvo constituida por 18,698 efectivos que pasaron a la situación retiro durante el periodo 2015-2019, Para obtener los datos se utilizó fichas de análisis documental y guía de entrevista que se realizó al Jefe del Departamento de Presupuesto de la División de Economía y al Jefe de la Sección de Compensación por Tiempo de Servicio de la División de Pensiones. Obteniendo los siguientes resultados que 18,698 efectivos que pasaron al retiro cuyo importe significaba S/ 1,071'297,096.55 el estado otorgó en el presupuesto inicial solo el importe de S/ 23'678,592.00 y mediante modificaciones S/ 607'186,125.00 haciendo un total de S/ 630'864,717.00 lo cual representa el 58.89 % y la diferencia S/ 440'432,379.55 que viene a ser el 41.11% lo asumió la Unidad Ejecutora que tiene a cargo el presupuesto para el concepto de la compensación por tiempo de servicio en la Policía Nacional del Perú y llegando a la conclusión que se determinó la manera en que el pago de la compensación por tiempo de servicio, al personal policial que pasó a la situación de retiro afectó el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019.

Por su parte Tapullima (2022) en su tesis titulada Inaplicación del derecho de igualdad en el goce de la CTS a los trabajadores nombrados sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Pública frente al personal sujeto al Régimen Laboral Privado, Su problemática fue que, En Perú, hay una disparidad en los privilegios sociales entre el régimen de carrera administrativa y el régimen privado, especialmente en lo que se refiere a la remuneración por tiempo de servicio. El régimen administrativo paga una remuneración menos que el régimen privado, lo que provoca desigualdad y discriminación. Se sugiere que esta disparidad debe ser eliminada con el fin de mejorar la calidad del trabajo en el país, tuvo como objetivo general, Determinar si lo regulado

en el artículo 54 inciso c) del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, afecta el derecho de igualdad de los trabajadores nombrados del régimen público en el Perú, 202, La metodología usada para esta investigación fue de enfoque cualitativo el diseño fue no experimental, la muestra tomada fueron 10 trabajadores nombrados del sector público, el instrumento que se tomó en cuenta fue entrevista escrita; dando como resultado que el cálculo actual de CTS no es justo para los trabajadores del sector público bajo el régimen N°276 en comparación con los del sector privado bajo el régimen N°728. El artículo también propone que la unificación de un solo régimen laboral o la promulgación de una ley laboral general podrían eliminar la discriminación en el pago de CTS. y concluyendo que los trabajadores sujetos al régimen N°276 no perciben un adecuado monto de CTS en comparación de los sujetos al régimen privado, por lo que se encuentra latente la inaplicación del derecho a la igualdad.

Asímismo Chamné (2021) en su tesis titulada, Proponer el reconocimiento de las C.T.S. proporcional, en función a las horas laboradas para proteger los derechos laborales en el Perú, Su problemática se orienta a la modificación del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650 (Ley de Compensación por Tiempo de Servicio) busca proteger a todos los trabajadores sin excepción por jornada laboral, haciendo prevalecer su derecho contenido en la Constitución Política del Estado Peruano. Esto se orienta a determinar los fundamentos, tuvo como objetivo general, Incorporar el reconocimiento de la C.T.S. proporcional, en función a las horas laboradas, modificando el art. 4 del Decreto Legislativo N°650 para proteger los derechos laborales de los trabajadores que laboran menos de 4 horas diarias y/o 20 horas semanales en el Perú, La metodología usada para esta investigación fue es de tipo mixta, es decir tiene los dos, enfoque cuantitativo y cualitativo Contiene un diseño metodológico no experimental, transversal

o transaccional, la muestra tomada fue de 50 especialistas de derecho laboral, con la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario y el análisis de la Legislación Nacional; dando como resultado que el 76% de los encuestados conocen la función de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), que el 56% está de acuerdo en que la CTS cumple su función como retribución no remunerativa de previsión de contingencias, que el 82% de los encuestados cree que es necesario modificar el art. 4 del Decreto Legislativo N° 650 que regula la CTS. Y llegando a la conclusión que La mayoría de los trabajadores peruanos están en la economía informal y la ley actual de CTS no protege a los trabajadores que trabajan menos de 4 horas diarias. Se propone modificar el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 650 para proteger a todos los trabajadores y mejorar el ordenamiento jurídico laboral del país. El 62% de la muestra encuestada está de acuerdo con la modificación propuesta.

Del mismo modo Compi (2017) en su investigación titulada Provisión de los beneficios sociales en Compensación por Tiempo de Servicio y Gratificaciones, en la repercusión de los estados financieros mensuales de la empresa ABC agente de aduanas S.A.C. lima - Perú 2016, tuvo como problemática se centra en que Empresas no proveen beneficios sociales afectando bienestar y calidad laboral. En empresa ABC Agente de Aduanas S.A.C., falta provisión de gastos por beneficios sociales, afectando la información financiera y toma de decisiones, su objetivo general fue Identificar cómo repercuten las Provisiones de los Beneficios Sociales en compensación por tiempo de servicio y gratificaciones en los Estados Financieros Mensuales de la Empresa ABC Agente de Aduanas S.A.C. Lima. Perú. 2016; la metodología usada fue tipo cualitativo Contiene un diseño metodológico descriptiva, la muestra tomada fue de 43 trabajadores de la empresa, con la técnica de entrevista a través de un tercer y recolección de datos; dando como resultado que ABC Agente de Aduanas S.A.C. no hacía provisiones de CTS y

gratificación mensualmente, lo que afectaba su utilidad y estado financiero. Al hacer las provisiones mensuales, se observó una utilidad más real y se cumplió con los principios contables. No hacer estas provisiones podría generar pérdidas a largo plazo; y concluyendo que la provisión de beneficios sociales (CTS y gratificaciones) beneficia a la Empresa ABC Agente de Aduanas S.A.C porque brinda una utilidad más real, precisa y actualizada

Vera (2022) en su estudio titulado Reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios a los trabajadores Part Time en el Perú; tuvo una problemática que los trabajadores de tiempo parcial en la sucursal de Chiclayo de Ripley vulnerados en sus derechos laborales. Autoridades y empresa no brindan apoyo. Existe bajo interés por parte de las entidades reguladoras del ámbito laboral. SUNAFIL y Cámara de Comercio y Producción de Lambayeque suscriben convenio para proteger derechos de trabajadores; su objetivo general fue Determinar la necesidad del reconocimiento del derecho a la compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time en el Perú; La metodología que se usó fue mixta, como cualitativo como cuantitativo de enfoque no experimental, constituida por una muestra de 50 abogados especialistas en derecho laboral, los instrumentos usados fueron el cuestionario y ficha de registro; este estudio dio como resultado que el 72% de encuestados cree que la falta de indemnización por despido viola derechos laborales de trabajadores de tiempo parcial en Perú. Ley excluye a trabajadores de tiempo parcial de recibir indemnización por despido, lo que va en contra de la constitución. El 68% cree que el gobierno rechaza indemnización por despido para trabajadores de tiempo parcial por factores económicos que promueven la inversión privada. El 100% está de acuerdo en que la flexibilidad laboral reduce los beneficios laborales y se concluyó que es necesario reconocer el derecho de los trabajadores a tiempo parcial a recibir la Compensación por tiempo de servicios (CTS), ya que muchos carecen de estabilidad laboral. La

ley no define con claridad los contratos a tiempo parcial y existen dos tipos de trabajadores, lo que genera discriminación. Se propone un proyecto de ley que modifique el artículo 4 del TUO de la ley de CTS para reconocer el derecho de todos los trabajadores sin distinción alguna.

2.1.3. Antecedentes Regionales

Mendez & Diaz (2020) en su tesis titulada el Análisis comparativo de los Regímenes Laborales MYPE y común y su incidencia en el Estado de Resultados de la Empresa Maquitech SRL, Cajamarca, año 2019; su problemática fue que existe sobrecostos laborales en Perú, que perjudican a las micro y pequeñas empresas. Se han creado regímenes laborales especiales para contrarrestar esto. La empresa Maquitech SRL está en el régimen laboral común sin cumplir los requisitos para el régimen MYPE, lo que podría generar una carga laboral adicional. Se propone comparar la carga laboral de ambos regímenes y su impacto en los resultados de la empresa; el objetivo general fue Determinar la incidencia comparativa del análisis de los Regímenes Laborales MYPE y Común en el Estado de Resultados de la empresa Maquitech SRL, Cajamarca, año 2019; la metodología usada fue de manera cuantitativa de enfoque no experimental y de tipo transversal, la muestra tomada fue el Estado de Resultados del año 2019 de la empresa los instrumento usados fueron la recolección de datos y análisis documental, el estudio dio como resultado El régimen especial de trabajo para MYPE reduce los costos laborales en comparación con el régimen común. Las empresas pequeñas MYPE reducen costos laborales en S/22525.29 y las microempresas en S/44458.18. Este régimen se rige por un marco legal que asume menos obligaciones laborales, llegando a la conclusión de que El análisis comparativo de los regímenes laborales MYPE y común en el Estado de Resultados de Maquitech SRL en Cajamarca en 2019 muestra que el régimen MYPE reduce la pérdida neta. Este régimen tiene una carga laboral menor en términos de conceptos remunerativos y beneficios sociales que el régimen común. El

análisis muestra que la microempresa reduce la pérdida neta en un 63% y la pequeña empresa en un 32%.

León (2022) En su tesis titulada Los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022; Su problemática fue que los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca es que desconocen la normativa laboral 3 vigente y por ende realizan cálculos y contabilización erróneos de los Beneficios Sociales que se les plantea, el objetivo general fue Determinar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022; la metodología utilizada fue de nivel descriptivo no experimental transversal , la muestra utilizada fue de 76 estudiantes que se les aplicó un cuestionario; el resultado obtenido fue: que los Estudiantes de Contabilidad encuestados de la Universidad Nacional de Cajamarca tienen un nivel de conocimiento bajo en un 25%, el 47,4% tienen un nivel de conocimiento medio, y que el 27,6% tienen un nivel de conocimiento alto, respecto a los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General regulados por la legislación laboral; la conclusión del estudio indica que los estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca tienen un nivel regular de conocimiento sobre varios beneficios sociales, como el descanso vacacional, bonos patrios y navideños, asignación familiar, compensación por tiempo de servicio y participación en las ganancias. El nivel de conocimiento entre los estudiantes varía entre regular, alto y bajo, con diferentes porcentajes para cada beneficio. El estudio se realizó en 2022 y los resultados se presentaron en diferentes gráficos.

2.2. Base Legal

Tabla 1

Leyes emitidas de la Compensación por tiempo de Servicios

Marco Normativo	Publicación	Registro
D.S. N° 001-97-TR	01/03/1997	TUO de la Ley de CTS.
D.S. N° 004-97-TR.	15/04/1997	Reglamento de la Ley de CTS
Ley N° 27006.	03/12/1998	Ley que modifica el artículo 32 del Decreto Supremo N° 001-97-TR
Ley N° 27326.	24/07/2000	Modifica artículo 57 del Decreto Supremo N° 001-97-TR.
D.U. N° 070-2000	06/09/2000	Prorroga de convenios individuales CTS.
D.U. N° 127-2000	30/12/2000	Modifican transitoriamente régimen de depósito de la CTS.
D.S. N° 001-2001-TR	22/01/2001	Complementan D.U. N° 127-2000.
D.U. N° 115-2001	02/10/2001	Amplían hasta 30/04/2002 plazo del D.U. N° 127-2000.
Ley N° 27672	21/02/2002	Ley para prorrogar convenios de sustitución de Depositario de la Compensación por Tiempo de Servicios.
D.U. N° 019-2002	07/05/2002	Autorizan depositar mensualmente CTS que se devengue entre 01/05/2002 y 31/10/2002.
D.U. N° 057-2002	25/10/2002	Amplían hasta 30/04/2003 plazo del D.U. N° 019-2002.
D.U. N° 013-2003	24/04/2003	Amplían hasta 30/10/2003 plazo del D.U. N° 019-2002.
Ley N° 28051	02/08/2003	Ley de Prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada.
D.U. N° 024-2003	29/10/2003	Autorizan depositar mensualmente CTS que se devengue entre 01/11/2003 y 31/10/2004.
Ley N° 29352 la CTS.	01/05/2009	Ley que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de
D.S. N° 011-2022-TR	04/06/2022	aprueba disposiciones reglamentarias para la aplicación de la Ley N° 31480, Ley que autoriza la disposición de la compensación por tiempo de servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19

Nota. Mención de los decretos supremos, leyes y decretos de urgencia

Fuente: Toyama & Vintea, (2019, pág. 31)

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Variable 1: *Compensación por Tiempo de Servicios*

Castillo & Abanto (2019) indican que, La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un derecho de los trabajadores en Perú para protegerlos en caso de desempleo, compuesto por depósitos mensuales del empleador en una cuenta a nombre del trabajador. Esto es una retribución justa por el tiempo y esfuerzo invertidos en un trabajo y brinda seguridad económica mínima al trabajador en situaciones de desempleo. La ley protege el monto de la CTS y sus intereses, depósitos, traslados y retiros, sin estar sujetos al pago de impuestos, incluyendo el Impuesto a la Renta.

Por lo tanto, la Compensación por tiempo de Servicios (CTS) están determinadas por los Trabajadores comprendidos, Retiros autorizados de la CTS, tiempo de servicio computable, remuneración computable, Remuneración no computable, depósitos semestrales de la CTS y retiros autorizados de la CTS.

2.3.1.1. Trabajadores comprendidos. Para definir que trabajadores están dentro de este ámbito hay que mencionar los artículos 4 y 5; El artículo 4 de la Ley dice que los trabajadores que trabajen por lo menos cuatro horas diarias tienen derecho a una compensación por su tiempo de servicio. El artículo 5 dice que, aunque los trabajadores reciban una bonificación especial, podrán recibir una compensación por su tiempo de servicio si están sujetos al régimen laboral común y compensatorio de la actividad privada. El cálculo de la compensación se hará en base al Régimen que pertenezca el trabajador. Del Decreto Supremo N° 001-97-TR (Congreso de la República, 1997).

2.3.1.1.1. Jornada mínima. Castillo & Abanto (2019) lo define de la siguiente manera:

- Durante la jornada de seis o cinco días, el promedio de las horas trabajadas debe de ser mayor o igual a cuatro horas al día.
- Durante la jornada que es inferior a cinco días, el trabajador como mínimo debe de laborar veinte horas a la semana.

2.3.1.1.2. Trabajos Temporales. Castillo & Abanto (2019) lo describe de la siguiente manera:

- Estos contratos de trabajo para obras determinadas o sometidos a condición o sujetos a plazo fijo, la CTS es directamente pagado por el empleador al término de cada contrato, con carácter cancelatorio.
- Cuando la duración del contrato sea con o sin prórrogas puedan ser mayor a seis meses no procederá el pago directo, sino se debe de efectuar los depósitos de acuerdo al régimen general.

2.3.1.1.3. Trabajadores de acuerdo a su régimen. Existen distintos conjuntos de leyes y regulaciones que se aplican a trabajadores en diferentes sectores de la economía, tales como el público, agrario, construcción civil, pesquero y muchos otros. Cada uno de estos regímenes tiene particularidades específicas en cuanto a aspectos importantes como la jornada laboral, la remuneración, las vacaciones, la Compensación por Tiempo de Servicios y la seguridad social es crucial estar al tanto del régimen laboral correspondiente a cada sector para asegurar el cumplimiento de los derechos y responsabilidades laborales correspondientes.

Tabla 2

Leyes, Decretos Supremos y Decreto legislativo emitidas de la Compensación por tiempo de Servicios para regímenes laborales sectoriales.

Trabajadores con compensación por tiempo de Servicios de acuerdo a su régimen	
Microempresa	No corresponde, siempre y cuando se encuentren Inscritos como Remype laboral en el Mintra (Decreto Supremo N° 007-2008-TR).
Pequeña empresa	Quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Inscritas en el Remype laboral en el Mintra (Decreto Supremo N° 007-2008-TR).
Del hogar	Equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y será pagada directamente al trabajador al cese de la relación laboral dentro del plazo de las 48 horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicio con carácter cancelatorio (Ley N° 27986).
De Construcción Civil	15% del total de jornales básicos percibidos durante la prestación de servicios, debido a la temporalidad de la prestación de servicios, el monto y cómputo de la CTS se rigen por normas especiales Cabe mencionar que el 12 % corresponde a CTS y el 3 % a Utilidades (Decreto Legislativo N° 677).
Agrarios y acuícolas	Tienen una Remuneración Diaria (RD) especial, siempre y cuando laboren más de cuatro (4) horas diarias en promedio. Dicha RD incluye CTS y Gratificaciones y se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la RMV (Ley N° 27360)
Portuarios	La CTS se calcula y abona por jornada o destajo de forma semanal y con efecto cancelatorio. Siendo el monto de este beneficio equivalente a 8.33% de la remuneración diaria (Ley N° 27866)
Artista	Se deposita en forma mensual al Fondo de Derechos Social del Artista La suma de dos dozavos (2/12) de las remuneraciones que perciba el artista interprete y ejecutante, según el tipo de moneda establecido en el contrato de trabajo, y corresponde a las vacaciones y el otro a la CTS (Ley N° 28131)

Nota. Mención de los regímenes sectoriales laborales de acuerdo a su norma establecida

Fuente: Castillo & Abanto, (2019) pág. 398

2.3.1.2. Tiempo de servicio computable. Para definir que trabajadores están dentro de este ámbito hay que mencionar los artículos 7 y 8; El artículo 7 de la Ley dice que los trabajadores que trabajen en el extranjero y hayan sido contratados en el Perú tienen este derecho, El artículo 8 menciona que los trabajadores tienen que cumplir ciertas condiciones como, los días de trabajo y entre otras condiciones que serán detalladas a continuación del Decreto Supremo N° 001-97-TR (Congreso de la República, 1997).

2.3.1.2.1. Servicio prestado en el extranjero. De acuerdo al Decreto Supremo N° 001-97-TR (Congreso de la República, 1997)

- El servicio prestado en el extranjero cuenta como servicio si todavía está empleado por el mismo empleador que lo contrató en Perú.

2.3.1.2.2. Días de trabajo. De acuerdo al Decreto Supremo N° 001-97-TR (Congreso de la República, 1997)

- Son todos los días laborados, los días que no están en el trabajo no se cuentan como parte de su tiempo de servicio. Esto significa que los días que no esté allí para trabajar se restarán de su tiempo total de servicio a razón de un treintavo.

2.3.1.2.3. Días de excepción. Como lo menciona Toyama & Vinatea (2019).

- las ausencias laborales causadas por accidentes laborales, enfermedades profesionales o enfermedades comprobadas están permitidas hasta 60 días al año. Este conteo se realiza anualmente, desde el 1 de noviembre hasta el 31 de octubre del año siguiente.
- Los Días de descanso por embarazo y los días después del nacimiento del bebé.
- Las fechas de terminación de las relaciones laborales con pago de salarios por parte del empleador.

- Los días de huelga que sean considerados de manera legal.
- Los días en que se reciban pagos correspondientes a un proceso judicial determinado.

2.3.1.3. Remuneración computable. Toyama & Vinatea (2022) considera como remuneración computable para los trabajadores. Esto incluye la remuneración básica y cualquier otra cantidad que el trabajador reciba regularmente como pago por su trabajo, incluyendo comida proporcionada por el empleador, siempre y cuando sea de libre disposición del trabajador. Sin embargo, la comida proporcionada por el empleador que sea una condición necesaria para la prestación del servicio o requerida por ley no se considera parte de la remuneración. Asimismo, el refrigerio de mediodía que sustituya al almuerzo no se considera remuneración para efectos legales.

2.3.1.3.1. Remuneraciones. Castillo & Abanto (2019) Menciona los siguientes aspectos a tratar:

- Sueldos y salarios básicos.
- Comisiones y destajo.
- Horas Extras.
- Compensación por trabajo en feriados y días de descanso.
- Remuneración vacacional.
- Alimentación principal en dinero.
- Prestaciones alimentarias directas.
- Remuneración en especie.

2.3.1.3.2. Asignaciones. Castillo & Abanto (2019) Menciona los siguientes aspectos a tratar:

- Asignación familiar.
- Otras asignaciones regulares. Según la Corte Suprema de Justicia de la República, (2019) con la CAS. N° 10799-2016 Lima Corte ha señalado que para que ciertos conceptos (como la movilidad, el refrigerio y la bonificación de pre-escolaridad) sean considerados como remunerativos, por lo tanto, formen parte del cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), es necesario que las sumas otorgadas superen el "gasto mensual" comúnmente otorgado en la Administración Pública.

2.3.1.3.3. Bonificaciones. Castillo & Abanto (2019) Menciona lo siguientes aspectos a tratar:

- Bonificación por tiempo de servicios.
- Bonificación por riesgo de caja.
- Bonificación por producción, atura y turno
- Otras bonificaciones regulares.

2.3.1.3.4. Otras bonificaciones a considerar. Castillo & Abanto (2019) Menciona lo siguientes aspectos a tratar:

- Bonificación por licencia con goce de haber.
- Tributos a cargo del trabajador asumidos por el empleador.
- Movilidad de libre disponibilidad.

2.3.1.3.5. Por forma de remuneración del trabajador.

- **Remuneración fija.** La compensación fija hace referencia a la cantidad pagada a

un empleado por su trabajo y no varía en función de su rendimiento o rendimiento. Esto significa que se trata de un sueldo base que se acuerda entre empresario y subordinado en el momento de la contratación, y que se paga de forma continuada, ya sea semanal, quincenal o mensual, la Remuneración tiene que ser mayor a la Remuneración Mínima Vital. (Castillo & Abanto, 2019)

- **Comisionista.** Se clasifica de dos maneras y considera dos aspectos generales y considera tres aspectos generales:

Tabla 3

Mención de los tipos de comisionistas existentes.

Tipos de comisionistas	Definición
Comisionista mixto	Estos tienen el salario base de un comisionista es una cantidad fija independiente de la cantidad de ventas o negocios cerrados. Por otro lado, las comisiones se calculan con base en un porcentaje del valor de las ventas o negocios cerrados. El porcentaje de la comisión podría ser diferente en función de la empresa y del producto o servicio que se ofrezca.
Comisionista puro	Estos pagos son dados de acuerdo a la obra o pieza que hayan realizado durante un ciclo determinado, También, puede darse en supuestos similares en los comisionistas, en relación con sus ingresos mensuales.

Nota. Los tipos de comisionistas de manera detallada

Fuente: Castillo & Abanto, (2019)

2.3.1.4. Remuneración no computable. La remuneración no computable se refiere a aquellos beneficios o compensaciones que no se consideran como ingresos para efectos del cálculo del beneficio de la Compensación por Tiempo de Servicios. Estos beneficios pueden ser proporcionados por los empleadores a los empleados como una forma de incentivo o compensación adicional, y pueden incluir cosas como vales de comida, seguros de salud, uso de vehículos de la empresa, entre otros, para lo que se hace una clasificación:

2.3.1.4.1. Bonificación por Tiempo de Servicios Gratificaciones Extraordinaria
Por forma de remuneración del trabajador. Los pagos percibidos por un trabajador no son otorgados como parte de la contraprestación por su labor, sino como una forma de extraordinaria del empleador o de manera excepcional. Estos pagos no generan renta gravable, excepto por la categoría de impuesto sobre la renta de quinta categoría, y no están sujetos a otros descuentos ni aportaciones. Además, estos pagos pueden ser objeto de acuerdos colectivos o ser establecidos por la Autoridad Administrativa de Trabajo o por un tribunal arbitral. Un ejemplo de ello es la bonificación por el cierre de un contrato. (Actualidad Empresarial, 2020)

2.3.1.4.2. Bonificación por educación. la cual es otorgada a los trabajadores o a sus hijos para cubrir los gastos educativos, ya sea en nivel preescolar, escolar, técnico, universitario, etc. La cantidad otorgada debe ser razonable y estar debidamente justificada, y puede cubrir programas de maestría, especialización o posgrado para los trabajadores. Para una mejor precisión de los gastos que se cubrirán, se recomienda elaborar un convenio con los trabajadores y justificar los montos para efectos de fiscalización. (Actualidad Empresarial, 2020)

2.3.1.4.3. Bonificaciones con motivos de una contingencia o festividad de pago.

Otorgado al trabajador en caso de una contingencia o evento especial, como cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos o fallecimiento, así como festividades similares. Este pago está destinado a cubrir los gastos relacionados con la celebración del evento en cuestión y es una forma de reconocimiento del empleador hacia el trabajador. (*Actualidad Empresarial, 2020*)

2.3.1.4.4. La canasta de navidad o similares. Establece que este concepto es considerado como una forma de remuneración no contabilizada, ya que se otorga como parte de una celebración especial, como la fiesta de Navidad, en forma de una canasta navideña. Este pago no es el resultado del trabajo que realiza el trabajador, sino una forma de extender felicitaciones por la ocasión especial. (*Actualidad Empresarial, 2020*)

2.3.1.4.5. Participación de las utilidades. La norma contempla cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa, lo que incluye las entregadas al trabajador en virtud del Decreto Legislativo N° 892, así como aquellas entregadas voluntariamente por el empleador o a través de un convenio. En resumen, la norma abarca cualquier tipo de participación en las ganancias de la empresa, ya sea obligatoria o voluntaria. (*Actualidad Empresarial, 2020*)

2.3.1.4.6. El costo o valor de las condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo son beneficios que el empleador brinda a sus trabajadores para facilitar el desempeño de sus tareas. Estos beneficios no son una recompensa por los servicios prestados por el trabajador y no están sujetos a ningún tipo de contribución. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo pueden incluir la movilidad para realizar cobranzas o visitar clientes, gastos de viaje para representar a la empresa en convenciones de negocios, uniformes especializados y accesorios para desempeñar la labor, alimentación para trabajadores en una mina, entre otros. Sin embargo, no se pueden incluir como condiciones de trabajo aquellos

beneficios que no están directamente relacionados con la función desempeñada por el trabajador, como el alquiler de una vivienda en una ciudad determinada para un trabajador administrativo. (Actualidad Empresarial, 2020)

2.3.1.4.7. *El valor de transporte para el trabajador.* Indica que este valor no se considera como remuneración computable cuando se puede justificar que está destinado al transporte del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa. Es importante destacar que este valor de transporte debe ser abonado de manera razonable al trabajador, ya que no debe exceder su finalidad. Dentro de este concepto se incluye el monto fijo que el empleador otorga por medio de un pacto individual o una convención colectiva. (Actualidad Empresarial, 2020).

2.3.1.4.8. *Bienes entregados por la empresa de su propia producción.* son los bienes que son producidos por la empresa y entregados a sus trabajadores para su consumo directo y el de su familia. Estos bienes pueden ser considerados como no remunerativos siempre y cuando se otorguen en una cantidad razonable. Es importante destacar que, si estos bienes se entregan en cantidades excesivas, podrían ser considerados como parte de la remuneración del trabajador. Por lo tanto, para que estos bienes sean considerados no remunerativos, es necesario que se entreguen en forma razonable. (Actualidad Empresarial, 2020).

2.3.1.4.9. *Alimentación como condición de trabajo.*

Indica que cuando ésta tenga carácter de condición de trabajo y sea indispensable para la prestación de servicios, así como las prestaciones alimentarias otorgadas mediante vales de consumo derivados de mandato legal, no serán consideradas como remuneración computable. Además, el artículo 20° del Decreto Supremo N° 001-97-TR establece que la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por

ser indispensable para la prestación de servicios o cuando se derive de mandato legal tampoco se incluirá en la remuneración computable. En resumen, la alimentación proporcionada por el empleador no será considerada como remuneración computable en determinadas circunstancias, como cuando sea una condición de trabajo indispensable para la prestación de servicios o cuando se derive de un mandato legal. (Actualidad Empresarial, 2020).

2.3.1.5. Trabajadores Excluidos.

2.3.1.5.1. Trabajadores que superen el 30%. Si un trabajador gana una cantidad de dinero igual o mayor al 30% de lo que los clientes pagan por los servicios, no recibirá la "Compensación por Tiempo de Servicio" (CTS). En otras palabras. (Toyama & Vinatea, 2022)

2.3.1.5.2. Trabajadores a tiempo parcial. Los trabajadores contratados por tiempo parcial no tienen derecho a recibir la Compensación por Tiempo de Servicio. Esto quiere decir que sólo los empleados que trabajan a tiempo completo podrán recibir el beneficio de la Compensación por tiempo de Servicio. (Toyama & Vinatea, 2022).

2.3.1.6. Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicio. Bernuy (2020) menciona que, todos los depósitos deben ser realizados en el sistema financiero como bancas financieras, cajas municipales de ahorro y crédito, cajas municipales de Crédito popular, cajas rurales de ahorro y crédito.

Los depósitos serán identificados teniendo la denominación “Depósito Compensación por Tiempo de Servicios N° (...)” o “Depósito CTS N° (...)”.

2.3.1.6.1. Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando no es depositado a tiempo. el empleador tendrá que efectuar directamente el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) o no realice los depósitos correspondientes, deberá asumir automáticamente el pago de los intereses que se hubieran generado de haber efectuado los depósitos a tiempo 1. Además, si se solicita el pago en moneda extranjera, el empleador también deberá asumir la diferencia de cambio. Esto, sin embargo, no exime al empleador de las sanciones administrativas correspondientes y de las posibles responsabilidades legales en las que pueda incurrir. (Toyama & Vinatea 2022).

2.3.1.6.2. Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando termina el vínculo laboral. Después de finalizada la relación laboral, el empleador tiene un plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas para cancelar la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) al trabajador, excluyendo cualquier otro compromiso de pago que no sea el pago efectivo. Si el empleador no cumple con el plazo establecido, se empezarán a contar los intereses legales correspondientes. (Toyama & Vinatea 2022)

2.3.1.6.3. Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador tiene derecho a recibir la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Después de haber prestado servicios efectivamente durante un mes. La CTS se paga mensualmente y se deposita en la institución financiera que el trabajador haya elegido. El monto depositado es el 8.33% de la remuneración que el trabajador haya percibido en el mes correspondiente y debe ser depositado en los primeros diez días del mes siguiente. (Toyama & Vinatea 2022).

2.3.1.6.4. Comunicación del trabajador al empleador sobre el depósito de la compensación por tiempo de servicio. Cuando un trabajador comienza a prestar servicios, debe informar a su empleador por escrito y con acuse de recibo, dentro de los primeros 15 días posteriores a su ingreso, el nombre de la institución financiera que ha elegido para el depósito de su CTS y el tipo de cuenta y moneda en que se realizará el depósito. El trabajador debe elegir una institución financiera que esté ubicada en la provincia donde se encuentra su centro de trabajo. Si no hay ninguna institución financiera en esa provincia, puede elegir una en la provincia más cercana o de más fácil acceso. (Toyama & Vinatea 2022)

2.3.1.6.5. Cuando el empleador debe realizar los depósitos de la compensación por tiempo de servicio. Los empleadores deben depositar la Compensación por Tiempo de Servicio en los meses de mayo y noviembre de cada año. El monto a depositar es un dozavo de la remuneración computable que el trabajador haya percibido en los meses de abril y octubre, respectivamente, por cada mes completo que haya trabajado en el semestre correspondiente. Si el trabajador ha trabajado una fracción de mes, se depositará una cantidad proporcional calculada por treintavos. Los depósitos deben realizarse dentro de los primeros 15 días hábiles de los meses de mayo y noviembre. Si el último día para realizar el depósito es inhábil, el depósito puede realizarse el primer día hábil siguiente. (Toyama & Vinatea 2022)

2.3.1.6.6. Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador fallece. En caso de que un trabajador fallezca, el empleador deberá entregar el dinero que correspondería a la compensación por tiempo de servicios (CTS) al depositario dentro de las 48 horas posteriores a la notificación del fallecimiento. Sin embargo, si el trabajador tenía un convenio individual de sustitución de depositario de la Compensación de Tiempo de Servicios, el empleador no tendrá que hacer esto. El depositario, a su vez, deberá entregar el 50% del monto total acumulado de la Compensación por Tiempo de Servicios y sus intereses al cónyuge superviviente o al conviviente que acredite su calidad de tal si lo solicita. En el caso de que el trabajador estuviera bajo el régimen de separación de patrimonios, deberá comunicar este hecho a su empleador y presentar la documentación correspondiente. El saldo del depósito y sus intereses serán mantenidos en custodia por el depositario hasta que se presente el testamento o la declaratoria de herederos. Si hay hijos menores de edad, su parte de la Compensación por Tiempo de Servicios será retenida hasta que alcancen la mayoría de edad, momento en que se abrirá una cuenta separada a nombre del menor. El representante del menor podrá elegir el tipo de cuenta y moneda en la que se depositarán los fondos y podrá solicitar el traslado de los mismos a otros depositarios que ofrezcan mejores beneficios. En este caso, el traslado se efectuará directamente al nuevo depositario. (Toyama & Vinatea 2022)

2.3.1.7. Retiros autorizados de la Compensación por tiempo de Servicio.

2.3.1.7.1. Retiro de la CTS para otros fines. se ha autorizado de manera excepcional y única que pueda utilizar hasta el 80% del saldo total de su compensación por tiempo de servicios (CTS), incluyendo los intereses acumulados hasta la fecha de la liberación de los fondos, según lo establecido en la Ley N° 28461. El uso de estos fondos se permite para la adquisición, construcción o mejora de viviendas, o la compra de terrenos en el marco de los programas Techo Propio, Mi vivienda y otros promovidos por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, como parte del Plan Nacional de Vivienda "Vivienda para Todos", o cualquier otro plan respaldado directamente por el sector privado. (Toyama & Vinatea, 2022)

2.3.1.7.2. Libre disponibilidad de la Compensación por tiempo de servicios. Desde mayo de 2011 solo podía retirarse antes del cese de la Compensación por Tiempo de Servicio si el trabajador tenía más de 6 remuneraciones brutas depositadas, en cuyo caso se podía retirar hasta el 70 % del exceso de las 6 remuneraciones. (Toyama & Vinatea, 2022)

2.3.1.7.3. Disposición temporal de la Compensación por tiempo de servicios. Con el objetivo de ayudar a los trabajadores afectados económicamente por la pandemia de Covid-19, se ha permitido que aquellos que están sujetos a la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Ley N° 650) hasta el 31 de diciembre de 2023, puedan disponer del 100% de sus depósitos por compensación por tiempo de servicios acumulados en entidades financieras hasta la fecha en que decidan hacerlo. (Toyama & Vinatea, 2022).

2.3.1.8. Aspectos Contables y Tributarios de la Compensación por tiempo de Servicio.

2.3.1.8.1. Aspecto Contable. (Compensación por Tiempo de Servicios) es considerada como un beneficio a corto plazo porque cumple con la definición establecida en el párrafo 8 de la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19) sobre Beneficios a los Empleados. Según esta definición, los beneficios a corto plazo son aquellos que se esperan liquidar completamente dentro de los doce meses siguientes al final del período anual sobre el cual se informa. De acuerdo al párrafo 11 de la misma NIC, cuando un empleado ha prestado sus servicios durante el período contable, la empresa reconocerá como gasto el importe total (sin descuentos) de los beneficios a corto plazo que debe pagar por dichos servicios, a menos que otra Norma Internacional de Información Financiera (NIIF) requiera o permita incluir dichos beneficios como parte del costo de un activo. En resumen, la CTS es un beneficio a corto plazo que se espera liquidar completamente dentro de los doce meses siguientes al final del período anual, y la empresa debe reconocer su pago como gasto en su estado de resultados, a menos que exista otra NIIF que permita tratarlo como un costo de activo. (Castillo, s.f.)

2.3.1.8.2. Aspecto Tributario. Se refiere a las exenciones fiscales relacionadas con la compensación por tiempo de servicio (CTS). La quinta disposición derogatoria y final de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios establece que la CTS, sus intereses, retiros parciales y totales están libres de cualquier impuesto, incluyendo el impuesto a la renta y las contribuciones de salud y pensiones. Es decir, los trabajadores no tienen que pagar impuestos sobre la CTS y sus componentes. Además, el inciso c) del artículo 18 de la Ley del Impuesto a la Renta establece que las compensaciones por tiempo de servicio, tal como se establecen en las disposiciones laborales vigentes, también están exentas de impuestos. Esto significa que, en

general, las compensaciones por tiempo de servicio no están sujetas a impuestos. En resumen, las exenciones fiscales de la CTS y las compensaciones por tiempo de servicio permiten a los trabajadores recibir estos beneficios sin tener que pagar impuestos sobre ellos. Esta información es importante para los contadores y los profesionales fiscales porque deben asegurarse de que los trabajadores y las empresas cumplan con las leyes fiscales aplicables. (Castillo, s.f.)

2.4. Definición de Términos Básicos

2.4.1. Alimentación como condición de trabajo.

La alimentación proporcionada por el empleador no se considerará como remuneración computable en circunstancias específicas, como cuando sea una condición indispensable para la prestación de servicios o cuando se derive de un mandato legal.

2.4.2. Asignaciones.

La asignación familiar forma parte de la remuneración del trabajador y son consideradas para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicio.

2.4.3. Aspecto Contable.

La Compensación por Tiempo de Servicios es considerada un beneficio a corto plazo según la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19), ya que se espera que sea liquidado en un máximo de 12 meses, por lo que debe ser reconocido como un gasto en el estado de resultados, a menos que otra norma permita tratarlo como un costo de activo.

2.4.4. Aspecto Tributario.

La Compensación por Tiempo de Servicios establece que, sus intereses, retiros parciales y totales están exentos de impuestos, Además, las compensaciones por tiempo de servicio también están exentas de impuestos según la Ley del Impuesto a la Renta. Estas exenciones permiten a los trabajadores recibir estos beneficios sin tener que pagar impuestos sobre ellos.

2.4.5. Bienes entregados por la empresa de su propia producción.

Los bienes producidos por la empresa y entregados a los trabajadores pueden ser no remunerativos si se dan en cantidades razonables. Por tanto, no son considerados computables para la Compensación por Tiempo de Servicio.

2.4.6. Bonificación por educación.

La empresa puede otorgar ayuda económica a los trabajadores o sus hijos para cubrir gastos educativos, pero la cantidad concedida debe ser razonable y justificada, y se sugiere elaborar un convenio para precisar los gastos y su fiscalización, este no es base computable para la Compensación por Tiempo de Servicio.

2.4.7. Bonificación por tiempo de servicios Gratificaciones extraordinarias.

Los pagos que percibe el trabajador de manera extraordinaria solo están sujetas a la Renta de quinta categoría, mas no están afectos como parte de su Remuneración computable para cálculos de la Compensación por tiempo de Servicio.

2.4.8. Bonificaciones con motivos de una contingencia o festividad pago.

Este pago es otorgado al trabajador en caso de una contingencia o evento especial, como cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos o fallecimiento, así como festividades similares, estos no son computables para la Compensación por Tiempo de Servicio.

2.4.9. Bonificaciones.

Las bonificaciones como por tiempo de servicios, por riesgo de caja, por producción, altura, turno de acuerdo a su régimen laboral son computables para la Compensación por tiempo de Servicio.

2.4.10. Comunicación del trabajador al empleador sobre el depósito de la compensación por tiempo de servicio.

El trabajador dentro de los primeros 15 días que ingresa a laborar, dar nombre de la institución financiera donde desea recibir los depósitos de su Compensación por tiempo de Servicio.

2.4.11. Cuando el empleador debe realizar los depósitos de la compensación por tiempo de servicio.

Los empleadores depositan la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) en mayo y noviembre de cada año. La cantidad a depositar es un dozavo de la remuneración computable por cada mes trabajado en el semestre correspondiente, y deben depositarse dentro de los primeros 15 días hábiles de los meses mencionados.

2.4.12. Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador tiene derecho.

La CTS se paga mensualmente en un monto del 8.33% de la remuneración del mes anterior, y se deposita en la institución financiera elegida por el trabajador. El depósito debe realizarse durante los primeros diez días del mes siguiente a la prestación del servicio.

2.4.13. Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador fallece.

En caso de fallecimiento del trabajador, el empleador debe entregar la CTS al depositario dentro de las 48 horas posteriores a la notificación. El depositario debe entregar el 50% del monto total acumulado de la CTS y sus intereses al cónyuge supérstite o conviviente, y retener la parte de los hijos menores de edad hasta que alcancen la mayoría de edad.

2.4.14. Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando no es depositado a tiempo.

Si el empleador no realiza los depósitos correspondientes de la Compensación por Tiempo de Servicio, deberá asumir el pago de los intereses que se hubieran generado y, en caso de pago en moneda extranjera, la diferencia de cambio. Sin embargo, esto no lo exime de

sanciones administrativas o responsabilidad legal.

2.4.15. Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando termina el vínculo laboral.

Después de finalizada la relación laboral, el empleador debe pagar la Compensación por Tiempo de Servicio al trabajador dentro de las 48 horas, excluyendo cualquier otro compromiso de pago. Si no cumple, deberá pagar intereses legales, además de ser sancionado.

2.4.16. Días de excepción.

Las ausencias permitidas por accidentes o enfermedades están limitadas, También se permiten días de descanso por embarazo y después del nacimiento, así como los días de huelga legal y los días de pago correspondientes a procesos judiciales son Computables para Compensación por Tiempo de Servicio.

2.4.17. Días de trabajo.

La falta no justificada se deduce a razón de un treintavo por día faltado, para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicio.

2.4.18. Disposición temporal de la Compensación por tiempo de servicios.

Para ayudar a los trabajadores afectados económicamente por la pandemia de Covid-19, se permite que aquellos sujetos a la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Ley N°650) hasta diciembre de 2023, puedan disponer del 100% de sus depósitos acumulados en entidades financieras en cualquier momento.

2.4.19. El costo o valor de las condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo son beneficios otorgados por el empleador para facilitar el desempeño de las tareas laborales, como gastos de viaje. No se consideran contribuciones a los servicios prestados por el trabajador.

2.4.20. EL valor de transporte para el trabajador.

valor para el transporte del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo no se considera remuneración si se justifica adecuadamente y no excede su propósito. El monto fijo puede ser otorgado por un pacto individual o convención colectiva no se considera base computable para la compensación por Tiempo de Servicio.

2.4.21. Jornada mínima.

La Jornada Ordinaria está dada máxima por 8 horas y mínimo por 4 horas, mientras que, el mínimo es de veinte horas a la semana.

2.4.22. La canasta de navidad o similares.

La canasta navideña es considerada como una forma de remuneración no computable para la Compensación por Tiempo de Servicios, ya que se otorga como parte de una celebración especial y no es el resultado del trabajo realizado por el trabajador.

2.4.23. Libre disponibilidad de la Compensación por tiempo de servicios.

En mayo de 2011, se estableció que un trabajador solo puede sacar su dinero de la CTS antes de dejar su trabajo si tiene más de seis sueldos guardados, y solo puede sacar hasta el 70% del dinero que tiene por encima de esos seis sueldos.

2.4.24. Otras Bonificaciones a considerar.

Estas bonificaciones suelen ser las licencias con goce de haber, tributo a cargo del trabajador, movilidad de libre disponibilidad, etc. son computables para la Compensación por Tiempo de Servicios.

2.4.25. Participación de las utilidades.

La norma incluye toda forma de participación en las ganancias empresariales, no son computables para la compensación por tiempo de servicio tales como aquellas entregadas

obligatoria o voluntariamente por el empleador o por el Decreto Legislativo N°. 892.

2.4.26. Por forma de remuneración del trabajador.

La remuneración fija se refiere a un sueldo base previamente acordado entre el empleador y el empleado, el cual no varía según el rendimiento. No obstante, debe ser mayor al valor de la Remuneración Mínima Vital. Por otro lado, existen comisionistas mixtos y puros, donde los primeros tienen un salario base más comisiones basadas en un porcentaje de ventas y los segundos reciben pago por pieza o trabajo durante un período establecido.

2.4.27. Remuneraciones.

Los trabajadores reciben otras remuneraciones las cuales son computables para la Compensación por Tiempo de Servicios, como: comisiones y destajo, horas extras, por trabajar en feriados, días de descanso y vacaciones, pueden recibir remuneración en especie, como bonos de productos o descuentos en servicios.

2.4.28. Retiro de la Compensación por Tiempo de Servicio para otros fines.

La Ley N° 28461 ha permitido excepcionalmente el uso del 80% del saldo total de la CTS, incluyendo intereses, para la adquisición, mejora o compra de terrenos en programas de vivienda respaldados por el sector privado o el Plan Nacional de Vivienda.

2.4.29. Servicio prestado en el extranjero.

Cuando el trabajador que está en el extranjero tiene vínculo laboral con el empleador en Perú Tiene derecho a la compensación por Tiempo de Servicio.

2.4.30. Trabajadores a tiempo parcial.

Los trabajadores a tiempo parcial no están afectos al beneficio de la Compensación por Tiempo de Servicio.

2.4.31. Trabajadores de acuerdo a su régimen.

Hay diferentes regulaciones y leyes específicas para los trabajadores en diversos sectores, tales como el agrario y la construcción civil. Es importante conocer la remuneración, la jornada laboral y los derechos correspondientes para cumplir con los requerimientos de la Compensación por Tiempo de Servicio.

2.4.32. Trabajadores que superen el 30%.

Sí un trabajador gana una cantidad de dinero igual o mayor al 30% de lo que los clientes pagan por los servicios, no recibirá la "Compensación por Tiempo de Servicio" (CTS).

2.4.33. Trabajos temporales.

En los contratos de trabajo por obra, condición o plazo fijo, la Compensación por Tiempo de Servicio, se paga al final de cada contrato y se considera cancelatoria. Si el contrato dura más de seis meses, no se puede hacer un pago directo, sino que se deben hacer depósitos de acuerdo al régimen general.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Operacionalización de las Variables.

Tabla 4: Operacionalización de variables
Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compensación por Tiempo de Servicio	Castillo & Abanto (2019) La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un derecho de los trabajadores en Perú para protegerlos en caso de desempleo a través de depósitos mensuales del empleador en una cuenta a nombre del trabajador. Esto brinda seguridad económica mínima al trabajador en situaciones de desempleo y está protegido por ley.	La variable Compensación por Tiempo de Servicio se va a medir mediante la Escala de Likert a través de un cuestionario	Trabajadores comprendidos.	Jornada mínima	a)	Ordinal
				Trabajos temporales	b)	
				Trabajadores de acuerdo a su régimen.	c)	
			Trabajadores Excluidos.	Trabajadores que superen el 30%.	d)	
				Trabajadores a tiempo parcial	e)	
			Tiempo de Servicio Computable	Servicio prestado en el extranjero.	f)	
				Días de trabajo.	g)	
				Días de excepción.	h)	
			Remuneración computable	Remuneraciones.	i)	
				Asignaciones.	j)	
				Bonificaciones.	k)	
				Otras Bonificaciones a considerar. Por forma de remuneración del trabajador	l) m)	
			Remuneración no computable	Bonificación por tiempo de servicios Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador.	n)	
				Bonificación por educación.	o)	
				Bonificaciones con motivos de una contingencia o festividad pago.	p)	
				La canasta de navidad o similares.	q)	
Participación de las utilidades	r)					
El costo o valor de las condiciones de trabajo.	s)					
EL valor de transporte para el trabajador.	t)					
Bienes entregados por la empresa de su propia producción.	u)					
Alimentación como condición de trabajo.	v)					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
			Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios	Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando no es depositado a tiempo.	w)	Ordinal	
				Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando termina el vínculo laboral.	x)		
				Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador tiene derecho a recibir .	y)		
				Comunicación del trabajador al empleador sobre el depósito de la compensación por tiempo de servicio.	z)		
				Cuando el empleador debe realizar los depósitos de la compensación por tiempo de servicio	aa)		
				Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador fallece.	bb)		
			Retiros autorizados de la Compensación por tiempo de Servicio.	Retiro de la CTS para otros fines.	cc)		
				Libre disponibilidad de la Compensación por tiempo de servicios.	dd)		
				Disposición temporal de la Compensación por tiempo de servicios.	ee)		
			Aspectos Contables y Tributarios	Aspecto Contable	ff)		
				Aspecto Tributario	gg)		

Nota. Operacionalización de variables con sus respectivas Dimensiones e indicadores

Capítulo IV. Marco Metodológico

4.1. Nivel o Alcance de Investigación

Los estudios descriptivos pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018, pág. 108) .

4.2. Enfoque y Métodos de la Investigación

4.2.1. Enfoques de la Investigación

En términos generales, en el Enfoque Cuantitativo, los datos se encuentran en forma de números (cantidades) y, por tanto, su recolección se fundamenta en la medición (en los casos se miden las variables contenidas en las hipótesis). Esta recolección se lleva a cabo utilizando procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica, para que un estudio sea creíble y aceptado por otros investigadores, debe demostrarse que se siguieron tales procedimientos (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018, pág. 6).

4.2.2. Métodos de la Investigación

4.2.2.1. Método Deductivo. Este método de razonamiento consiste en partir de conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. Es decir, se inicia con el análisis de los postulados, teorías, teoremas, leyes, principios, etc., de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares (Bernal, 2016, pág. 71) .

4.2.2.2. Método Inductivo – Deductivo. Este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es inductivo en un sentido (parte de lo particular a lo general) y deductivo en sentido contrario (va de lo general a lo particular) (Bernal, 2016, pág. 71).

4.2.2.3. Método Analítico – Sintético. Estudia los hechos al descomponer el objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis). Luego se integran esas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis) (**Bernal, 2016, pág. 72**).

4.3. Diseño de la Investigación

Se considera el Diseño No Experimental Transversal, pues en este diseño no hay estímulos o condiciones experimentales a las que se sometan las variables de estudio, los sujetos del estudio son estudiados en su contexto natural sin alterar ninguna situación, así mismo, no se manipulan las variables de estudio y Transversal porque recoge los datos en un solo momento y solo una vez, es como tomar una foto o una radiografía para luego describirlas en la investigación, pueden tener alcances exploratorios, descriptivos y correlaciones (Arias, 2020, pág. 46) .

4.4. Población y Muestra

4.4.1. Población

La población considerada para esta investigación son los estudiantes de la Escuela Profesional de Contabilidad de la promoción 2019.

4.4.2. Muestreo

Para la presente investigación se considera el Muestreo No Probabilístico Intencional, el cual se caracteriza por seguir los criterios personales del investigador, ejemplo: Si la población se constituye por estudiantes de una institución educativa, el investigador puede aplicar criterios de inclusión y exclusión para elegir a aquellos que estén matriculados o no, que tengan buen rendimiento académico o elegir a la población total, es decir, la población censal (Arias, 2020, pág. 61).

4.4.3. Muestra

La muestra considerada para esta investigación es de 50 estudiantes de la Escuela Profesional de Contabilidad de la promoción 2019

4.5. Unidad de Análisis.

Para la presente investigación la conforman cada uno de los estudiantes de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019.

4.6. Técnica e Instrumento de recolección de datos.

4.6.1. Técnica de Recolección de datos

Las Técnicas de investigación cuantitativa, como por ejemplo la Encuesta, son las herramientas y el procedimiento disponible para los investigadores, los cuales les permiten obtener datos y guiar el camino de la recolección de datos (Arias, 2020, pág. 54)

4.6.2. Instrumento de Recolección de Datos

El cuestionario es una modalidad de la técnica de la Encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas con hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación (Ñaupas y otros, 2014, pág. 211).

4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

El procesamiento de la información se realizará mediante el programa IBM SPSS Versión 27, en las que se ordenará y clasificará la información para luego ser presentada en Tablas y Figuras para analizar, interpretar y discutir los resultados para obtener las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Capítulo V. Resultados y Discusión

5.1. Presentación, interpretación y análisis de Resultados

5.1.1. Resultados estadísticos de la variable 1: *Compensación por Tiempo de Servicio por*

5.1.1.1. Dimensión: Trabajadores Comprendidos

Ítem a)

Tabla 5:

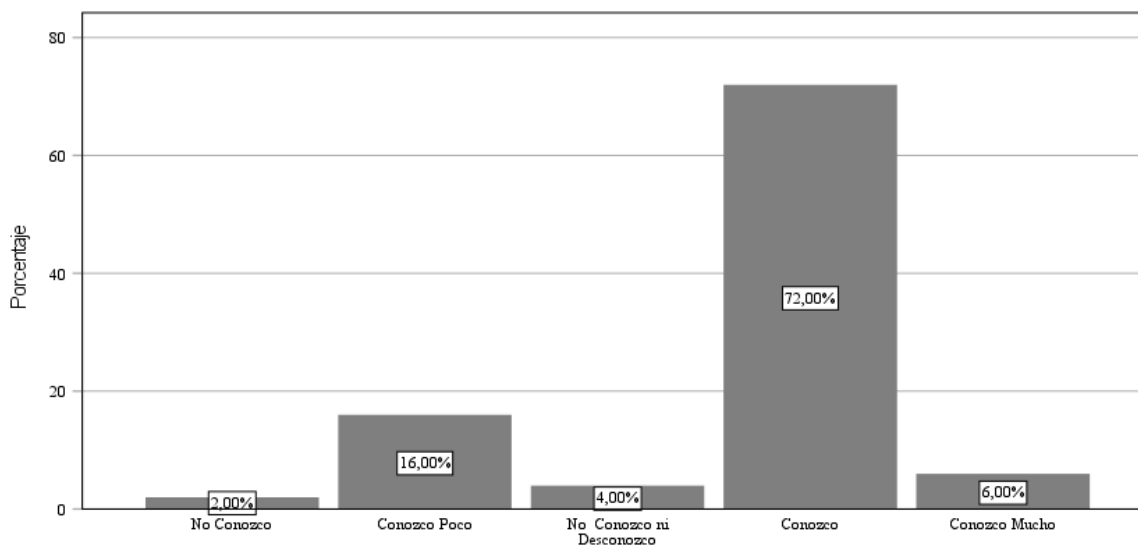
Jornada mínima.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	1	2,0
	Conozco Poco	8	16,0
	No Conozco ni Desconozco	2	4,0
	Conozco	36	72,0
	Conozco Mucho	3	6,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de la jornada mínima.

Figura 1: *Jornada mínima*

Jornada mínima



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem jornada mínima.

De la Tabla 5 y la Figura 1, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el

2% (1) no conocen, el 16% (8) conocen poco, el 4% (2) no conocen ni desconocen, el 72% (36) conocen y el 6% (3) conocen mucho, respecto a que la jornada mínima está dada máxima por 8 horas y mínimo por 4 horas, mientras que, el mínimo es de veinte horas a la semana de trabajo para que se encuentren comprendidos en la Compensación por Tiempo de servicio.

Ítem b)

Tabla 6

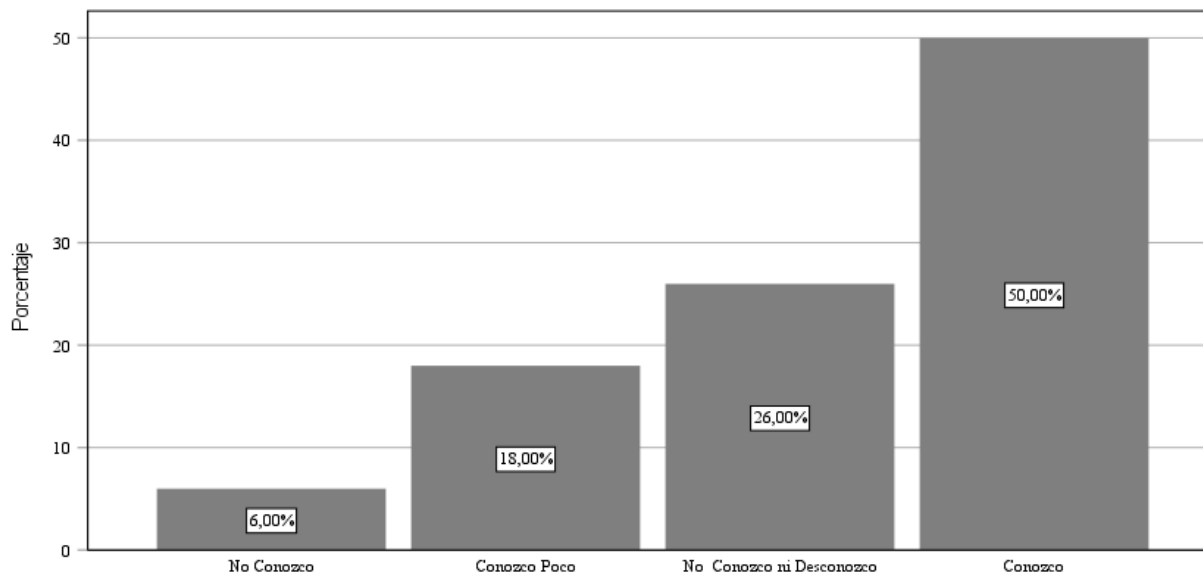
Trabajos temporales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	3	6,0
	Conozco Poco	9	18,0
	No Conozco ni Desconozco	13	26,0
	Conozco	25	50,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Trabajos Temporales.

Figura 2: *Trabajos temporales*

Trabajos temporales



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem Trabajos temporales.

De la Tabla 6 y la Figura 2, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 6% (3) no conocen, el 18% (9) conocen poco, el 26% (13) no conocen ni desconocen y el 50%

(25) conocen, Respecto a los Trabajos temporales de acuerdo a sus contratos de trabajo por obra, la Compensación por Tiempo de Servicio, se paga al final de cada contrato y se considera cancelatoria. Si el contrato dura más de seis meses, no se puede hacer un pago directo, sino que se deben hacer depósitos de acuerdo al régimen general para que se encuentren comprendidos en la Compensación por Tiempo de servicio.

Ítem c)

Tabla 7

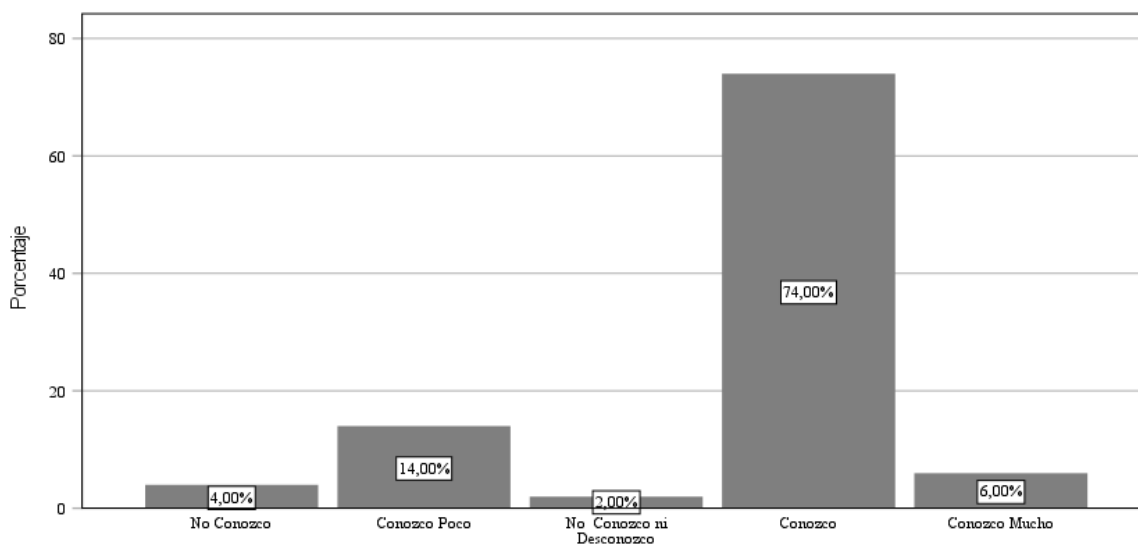
Trabajadores de acuerdo a su régimen.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	2	4,0
	Conozco Poco	7	14,0
	No Conozco ni Desconozco	1	2,0
	Conozco	37	74,0
	Conozco Mucho	3	6,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Trabajadores de acuerdo a su régimen.

Figura 3: *Trabajadores de acuerdo a su régimen.*

Trabajadores de acuerdo a su régimen.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem Trabajadores de acuerdo a su régimen.

De la Tabla 7 y la Figura 3, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 4% (2) no conocen, el 14% (7) conocen poco, el 2% (1) no conocen ni desconocen, el 74% (37) conocen y el 6% (3) conocen mucho, respecto a los Trabajadores de acuerdo a su régimen Hay diferentes regulaciones y leyes específicas para los trabajadores en diversos sectores, tales como el agrario y la construcción civil. Es importante conocer la remuneración, la jornada laboral y los derechos correspondientes para cumplir con los requerimientos de la Compensación por Tiempo de Servicio para que se encuentren excluidos de la Compensación por Tiempo de servicio.

5.1.1.2. Dimensión: Trabajadores Excluidos

Ítem d)

Tabla 8

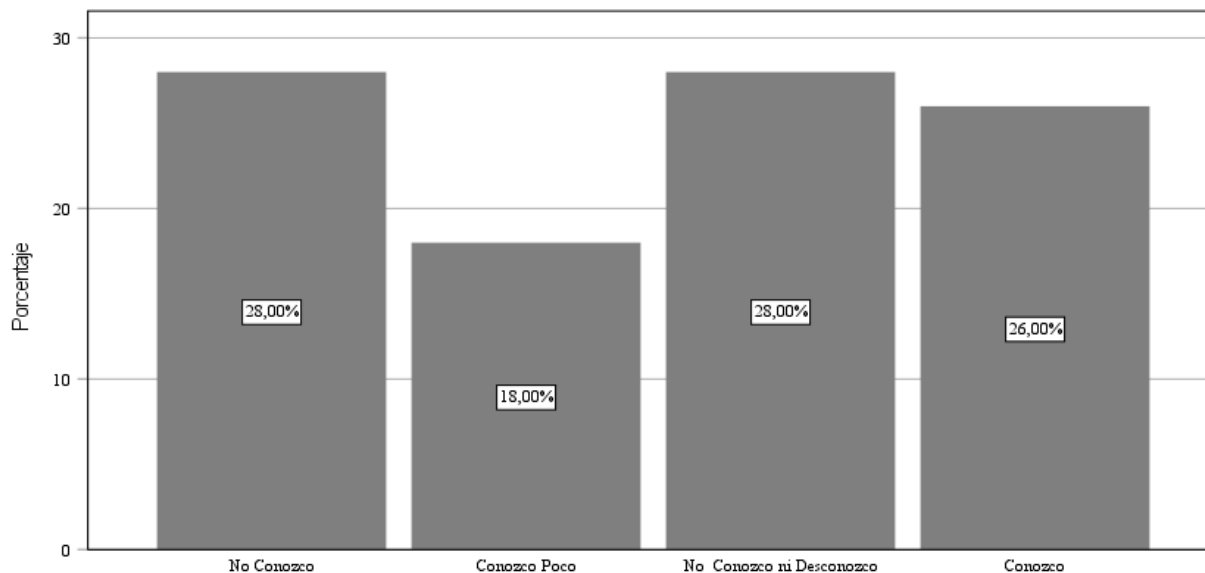
Trabajadores que superen el 30%.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	14	28,0
	Conozco Poco	9	18,0
	No Conozco ni Desconozco	14	28,0
	Conozco	13	26,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Trabajadores que superen el 30%.

Figura 4

Trabajadores que superen el 30%.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem Trabajadores que superen el 30%.

De la Tabla 8 y la Figura 4, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 28% (14) no conocen, el 18% (9) conocen poco, el 28% (14) no conocen ni desconocen y el 26% (14) conocen, respecto a los Trabajadores que superen el 30%, Si un trabajador gana una cantidad de dinero igual o mayor al 30% de lo que los clientes pagan por los servicios, no recibirá la "Compensación por Tiempo de Servicio" (CTS).

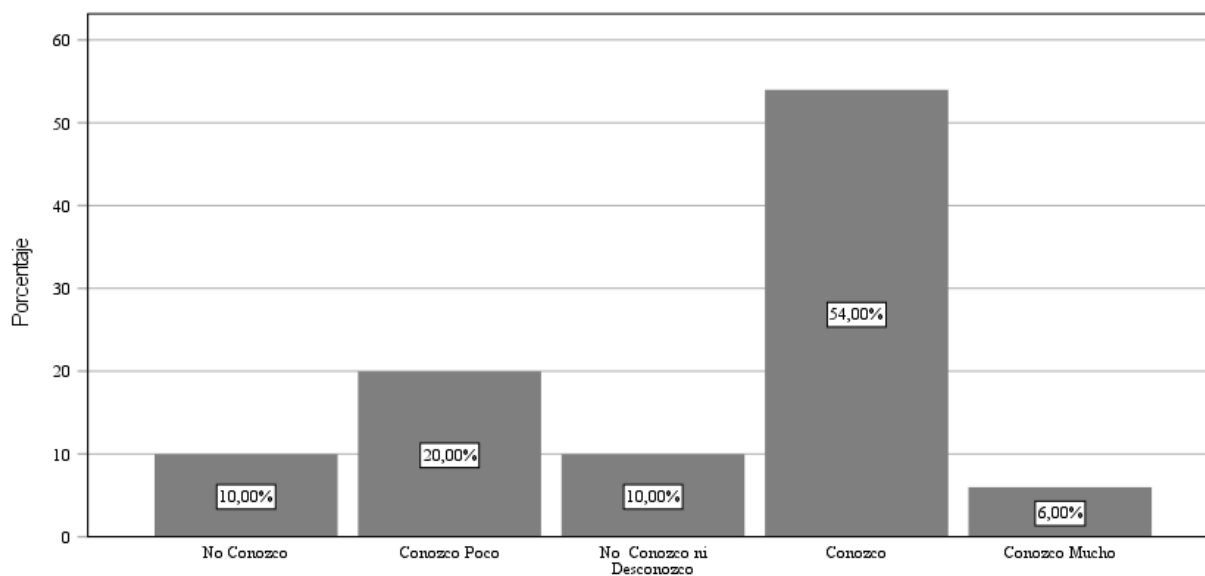
Ítem e)

Tabla 9

Trabajadores a tiempo parcial.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	5	10,0
	Conozco Poco	10	20,0
	No Conozco ni Desconozco	5	10,0
	Conozco	27	54,0
	Conozco Mucho	3	6,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Trabajadores a tiempo parcial.

Figura 5*Trabajadores a tiempo parcial*

Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem Trabajadores a tiempo parcial.

De la Tabla 9 y la Figura 5, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 10% (5) no conocen, el 20% (10) conocen poco, el 10% (5) no conocen ni desconocen, el 54% (27) conocen y el 6% (3) conocen mucho, respecto a los Trabajadores a tiempo parcial, estos trabajadores no están afectos al beneficio de la Compensación por Tiempo de Servicio, por ello se encuentran excluidos de la Compensación por Tiempo de servicio.

5.1.1.3. Dimensión: Tiempo de servicio computable.

Ítem f)

Tabla 10

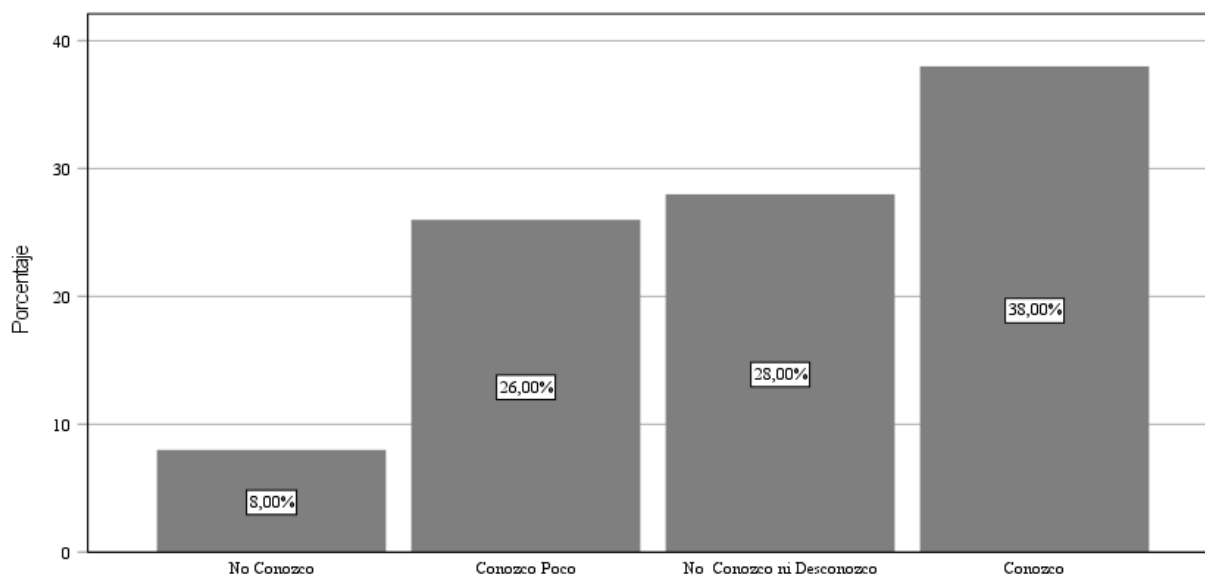
Servicio prestado en el extranjero.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	4	8,0
	Conozco Poco	13	26,0
	No Conozco ni Desconozco	14	28,0
	Conozco	19	38,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Servicio prestado en el extranjero.

Figura 6

Servicio prestado en el extranjero



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem Servicio prestado en el extranjero.

De la Tabla 10 y la Figura 6, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 8% (4) no conocen, el 26% (13) conocen poco, el 28% (14) no conocen ni desconocen y el 38% (19) conocen, respecto a los Servicio prestado en el extranjero, Cuando el trabajador que

está en el extranjero tiene vínculo laboral con el empleador en Perú Tiene derecho a la compensación por Tiempo de Servicio para que su tiempo sea computable con la Compensación por tiempo de servicio.

Ítem g)

Tabla 11

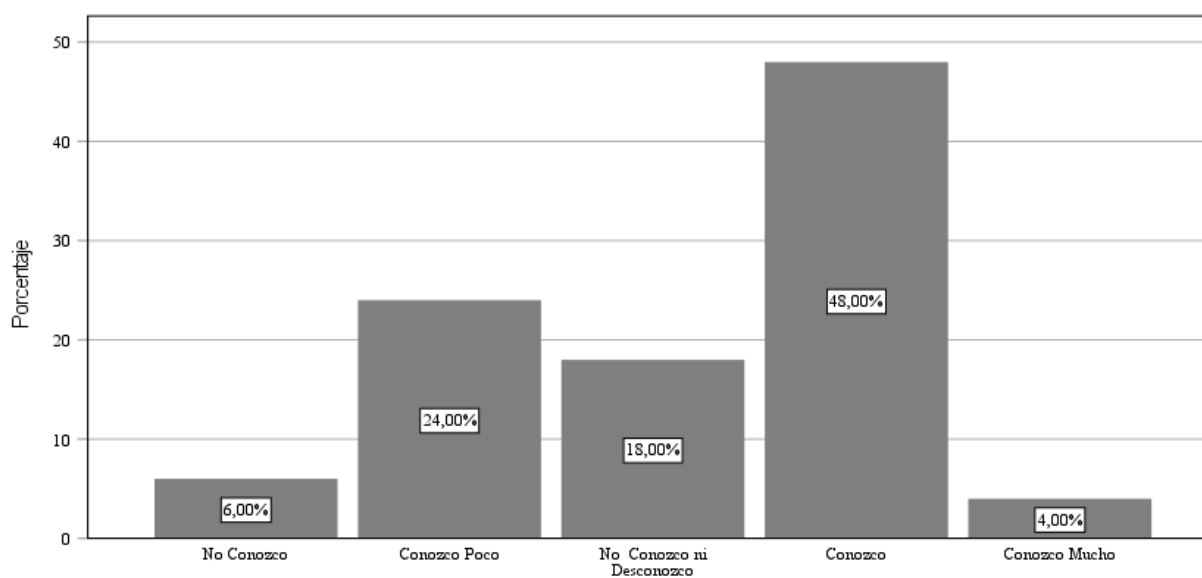
Días de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	3	6,0
	Conozco Poco	12	24,0
	No Conozco ni Desconozco	9	18,0
	Conozco	24	48,0
	Conozco Mucho	2	4,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Días de Trabajo.

Figura 7

Días de Trabajo.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem Días de trabajo.

De la Tabla 11 y la Figura 7, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 6% (3) no conocen, el 24% (12) conocen poco, el 18% (9) no conocen ni desconocen, el 48% (24) conocen y el 4% (2) conocen mucho, respecto a los Días de trabajo, la falta no justificada se deduce a razón de un treintavo por día faltado, para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicio, para el Cálculo de tiempo de servicio Computable de la Compensación por Tiempo de servicio.

Ítem h)

Tabla 12

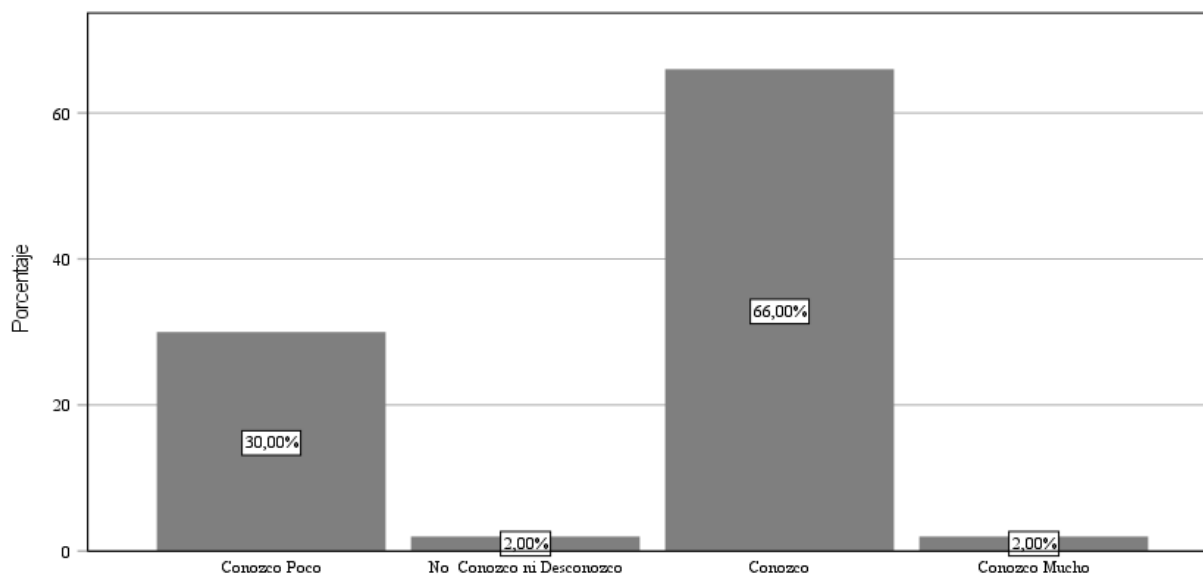
Días de excepción.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Conozco Poco	15	30,0
	No Conozco ni Desconozco	1	2,0
	Conozco	33	66,0
	Conozco Mucho	1	2,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Días de excepción.

Figura 8

Días de excepción.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem Días de excepción.

De la Tabla 12 y la Figura 8, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 30% (15) conocen poco, el 2% (1) no conocen ni desconocen, el 66% (33) conocen y el 2% (1) conoce mucho respecto a los Días de excepción, las licencias por accidentes de trabajo o enfermedad, días de descanso por embarazo y después del nacimiento, así como los días de huelga legal y los días de pago correspondientes a procesos judiciales son Computables para Compensación por Tiempo de Servicio.

5.1.1.4. Dimensión: Remuneración Computable

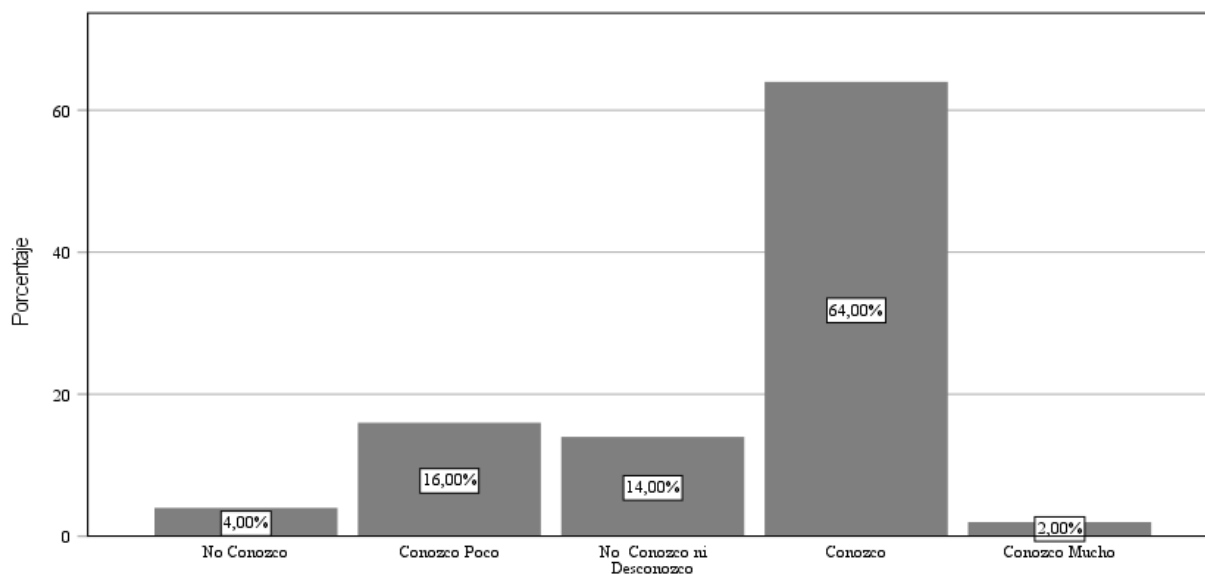
Ítem i)

Tabla 13

Remuneraciones.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	2	4,0
	Conozco Poco	8	16,0
	No Conozco ni Desconozco	7	14,0
	Conozco	32	64,0
	Conozco Mucho	1	2,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Remuneraciones.

Figura 9*Remuneraciones.*

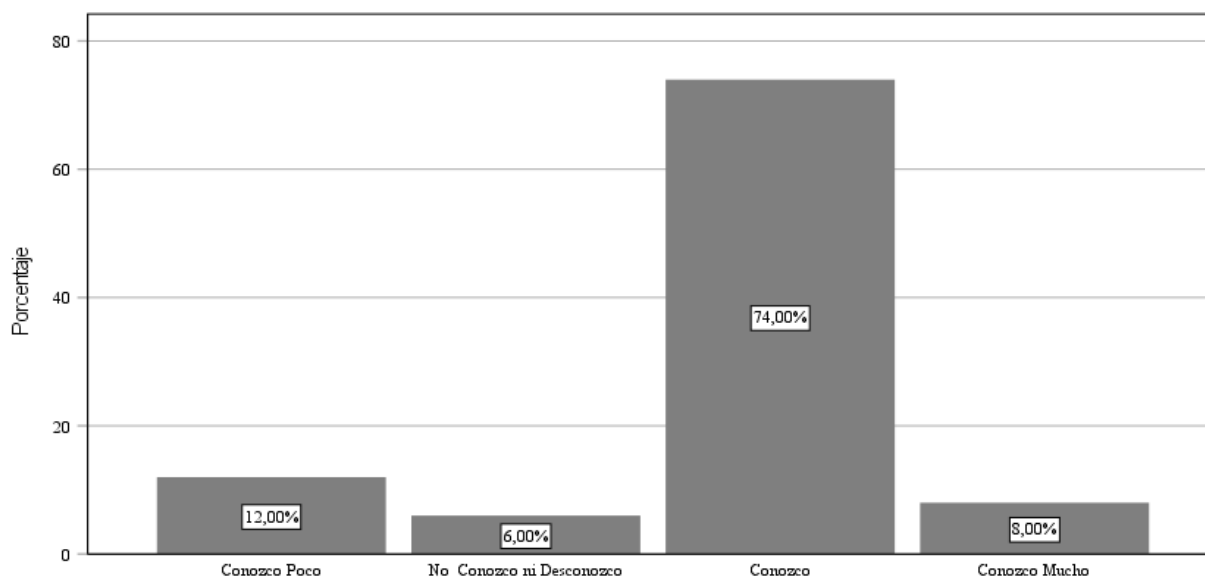
Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem remuneraciones.

De la Tabla 13 y la Figura 9, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 4% (2) no conocen, el 16% (8) conocen poco, el 14% (7) no conocen ni desconocen, el 64% (32) conocen y el 2% (1) conocen mucho, respecto a las Remuneraciones las trabajadores reciben otras remuneraciones, las cuales son computables para la Compensación por Tiempo de Servicios, como: comisiones y destajo, horas extras, por trabajar en feriados, días de descanso y vacaciones, pueden recibir remuneración en especie, como bonos de productos o descuentos en servicios, para el Cálculo de la remuneración Computable de la Compensación por Tiempo de servicio.

Ítem j)**Tabla 14***Asignaciones.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Conozco Poco	6	12,0
	No Conozco ni Desconozco	3	6,0
	Conozco	37	74,0
	Conozco Mucho	4	8,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Asignaciones.

Figura 10*Asignaciones.*

Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem asignaciones.

De la Tabla 14 y la Figura 10, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 12% (6) conocen poco, el 6% (3) no conocen ni desconocen, el 74% (37) conocen y el 8% (4) conocen mucho, respecto a las Asignaciones. La asignación familiar forma parte de la remuneración del trabajador y son consideradas para el cálculo de la Compensación por Tiempo

de Servicio, para el Cálculo de la remuneración Computable de la Compensación por Tiempo de servicio.

Ítem k)

Tabla 15

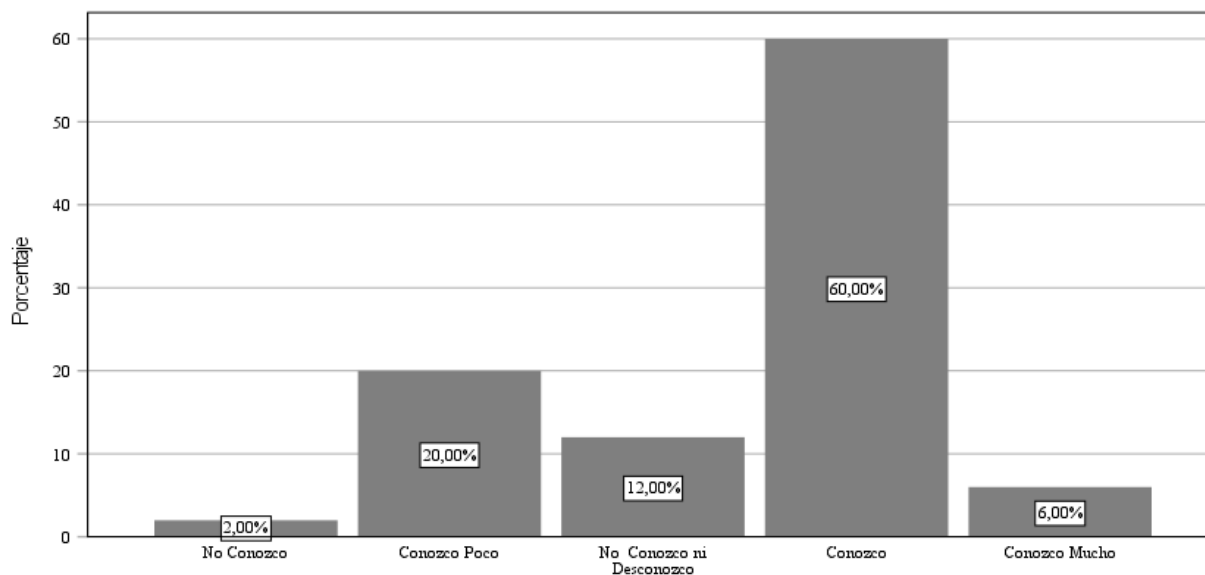
Bonificaciones.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	1	2,0
	Conozco Poco	10	20,0
	No Conozco ni Desconozco	6	12,0
	Conozco	30	60,0
	Conozco Mucho	3	6,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Bonificaciones.

Figura 11

Bonificaciones.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem bonificaciones.

De la Tabla 15 y la Figura 11, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 2% (1) no conocen, el 20% (10) conocen poco, el 12% (6) no conocen ni desconocen, el 60%

(30) conocen y el 6% (3) conocen mucho, respecto a las bonificaciones como por tiempo de servicios, por riesgo de caja, por producción, altura, turno de acuerdo a su régimen laboral son computables para la Compensación por tiempo de Servicio.

Ítem l)

Tabla 16

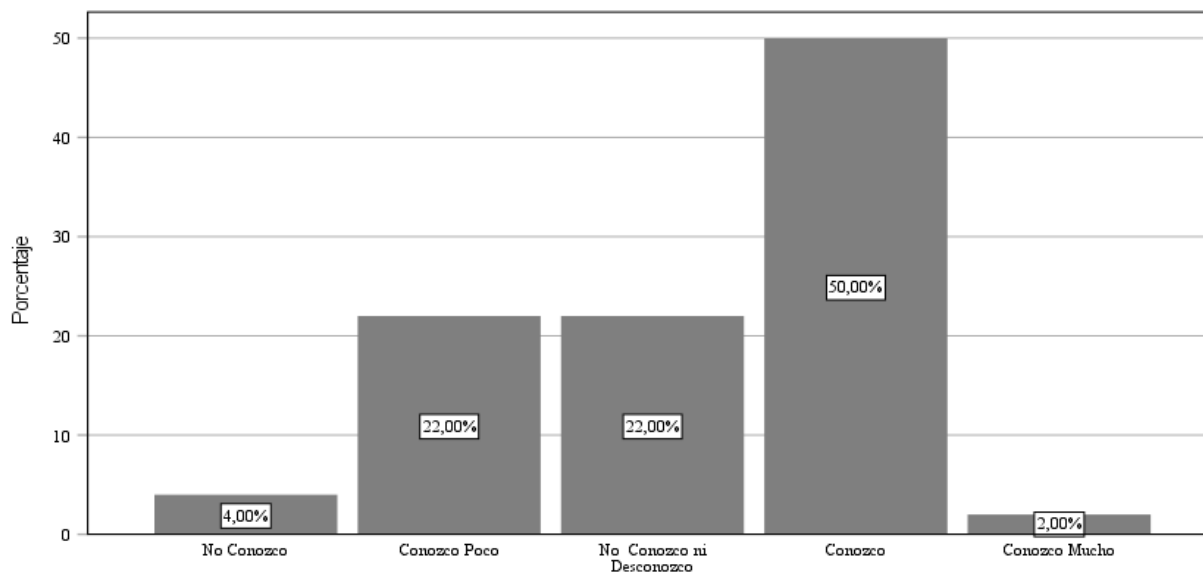
Otras Bonificaciones a considerar.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	2	4,0
	Conozco Poco	11	22,0
	No Conozco ni Desconozco	11	22,0
	Conozco	25	50,0
	Conozco Mucho	1	2,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Otras Bonificaciones a considerar.

Figura 12

Otras Bonificaciones a considerar.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem otras Bonificaciones a considerar.

De la Tabla 16 y la Figura 12, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 4% (2) no conocen, el 22% (11) conocen poco, el 22% (11) no conocen ni desconocen, el 50% (25) conocen y el 2% (1) conocen mucho, respecto a las otras bonificaciones como: licencias con goce de haber, tributo a cargo del trabajador, movilidad de libre disponibilidad, etc. son remuneraciones computables para la Compensación por Tiempo de Servicios.

Ítem m)

Tabla 17

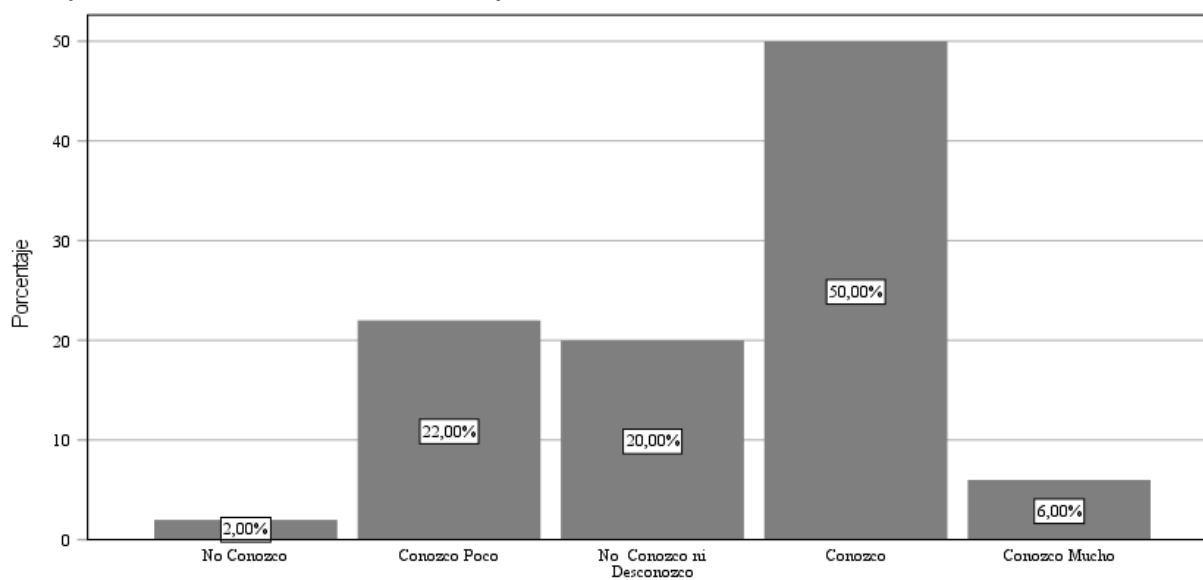
Por forma de remuneración del trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	1	2,0
	Conozco Poco	11	22,0
	No Conozco ni Desconozco	10	20,0
	Conozco	25	50,0
	Conozco Mucho	3	6,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Por forma de remuneración del trabajador.

Figura 13

Por la forma de remuneración del trabajador.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem remuneración del trabajador.

De la Tabla 17 y la Figura 13, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 2% (1) no conocen, el 22% (11) conocen poco, el 20% (10) no conocen ni desconocen, el 50% (25) conocen y el 6% (3) conocen mucho, respecto a la forma de remuneración del trabajador, la remuneración fija se refiere a un sueldo base previamente acordado entre el empleador y el empleado, el cual no varía según el rendimiento. No obstante, debe ser mayor al valor de la Remuneración Mínima Vital. Por otro lado, existen comisionistas mixtos y puros, donde los primeros tienen un salario base más comisiones basadas en un porcentaje de ventas y los segundos reciben pago por pieza o trabajo durante un período establecido, son remuneraciones computables para la Compensación por Tiempo de Servicios.

5.1.1.5. Dimensión: Remuneración no computable.

Ítem n)

Tabla 18

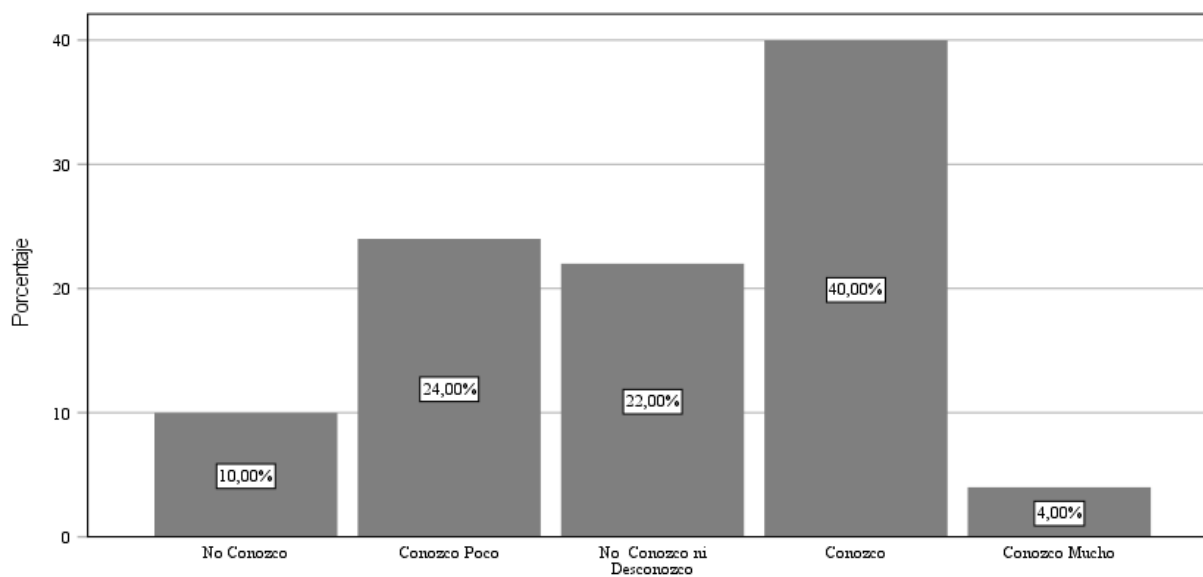
Bonificación por tiempo de servicios Gratificaciones extraordinaria.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	5	10,0
	Conozco Poco	12	24,0
	No Conozco ni Desconozco	11	22,0
	Conozco	20	40,0
	Conozco Mucho	2	4,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Bonificación por tiempo de Servicios Gratificaciones Extraordinaria.

Figura 14

Bonificación por tiempo de Servicios Gratificaciones Extraordinaria.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem bonificación por tiempo de Servicios Gratificaciones Extraordinaria.

De la Tabla 18 y la Figura 14, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 10% (5) no conocen, el 24% (12) conocen poco, el 22% (11) no conocen ni desconocen, el 40% (20) conocen y el 4% (2) conocen mucho, respecto a la bonificación por tiempo de Servicios Gratificaciones Extraordinaria. Los pagos que percibe el trabajador de manera extraordinaria solo están sujetas a la Renta de Quinta categoría, mas no están afectos como parte de su Remuneración computable para cálculos de la Compensación por tiempo de Servicio.

Ítem o)

Tabla 19

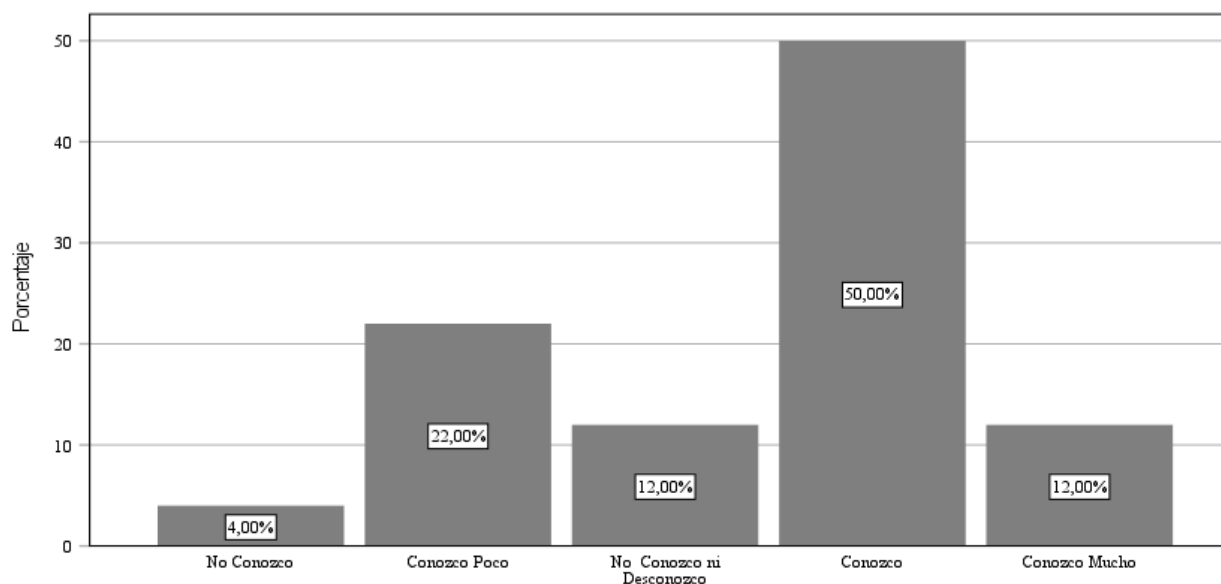
Bonificación por educación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	2	4,0
	Conozco Poco	11	22,0
	No Conozco ni Desconozco	6	12,0
	Conozco	25	50,0
	Conozco Mucho	6	12,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Bonificación por educación.

Figura 15

Bonificación por educación.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem Bonificación por educación.

De la Tabla 19 y la Figura 15, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 4% (2) no conocen, el 22% (11) conocen poco, el 12% (6) no conocen ni desconocen, el 50% (25) conocen y el 12% (6) conocen mucho, respecto a la bonificación por educación. La empresa puede otorgar ayuda económica a los trabajadores o sus hijos para cubrir gastos educativos, pero

la cantidad concedida debe ser razonable y justificada, se sugiere elaborar un convenio para precisar los gastos y su fiscalización, este no es base computable para la Compensación por Tiempo de Servicio.

Ítem p)

Tabla 20

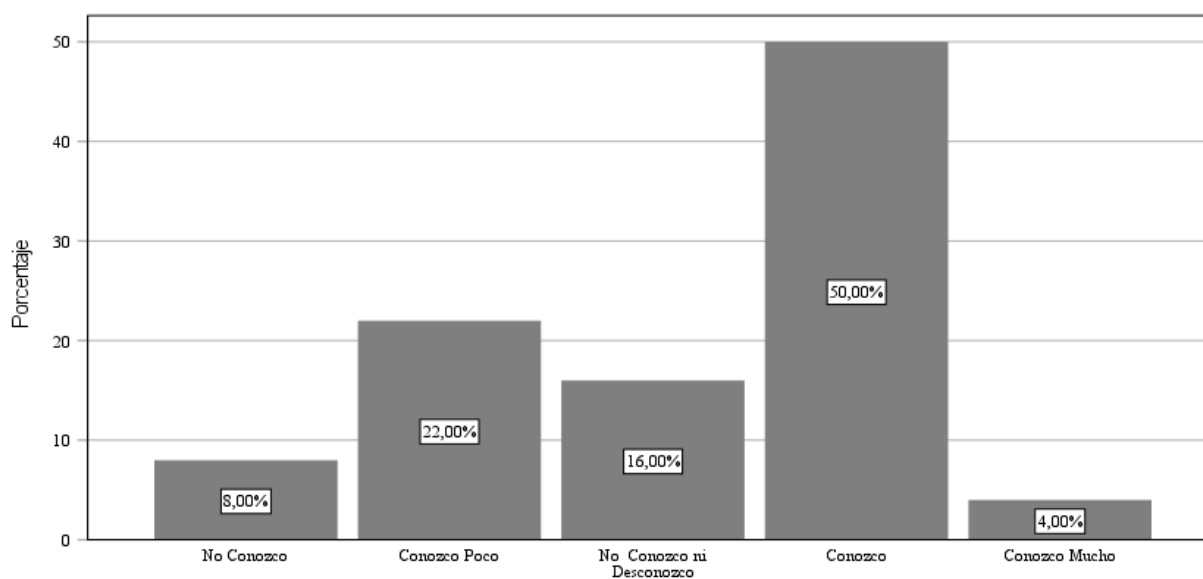
Bonificaciones con motivos de una contingencia o festividad pago.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	4	8,0
	Conozco Poco	11	22,0
	No Conozco ni Desconozco	8	16,0
	Conozco	25	50,0
	Conozco Mucho	2	4,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Bonificación con motivos de una contingencia o festividad pago.

Figura 16

Bonificación con motivos de una contingencia o festividad pago.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem bonificación con motivos de una contingencia o festividad pago.

De la Tabla 20 y la Figura 16, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 8% (4) no conocen, el 22% (11) conocen poco, el 16% (8) no conocen ni desconocen, el 50% (25) conocen y el 4% (2) conocen mucho, respecto a la bonificación con motivos de una contingencia o festividad pago. Este pago es otorgado al trabajador en caso de una contingencia o evento especial, como cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos o fallecimiento, así como festividades similares, estos no son computables para la Compensación por Tiempo de Servicio.

Ítem q)

Tabla 21

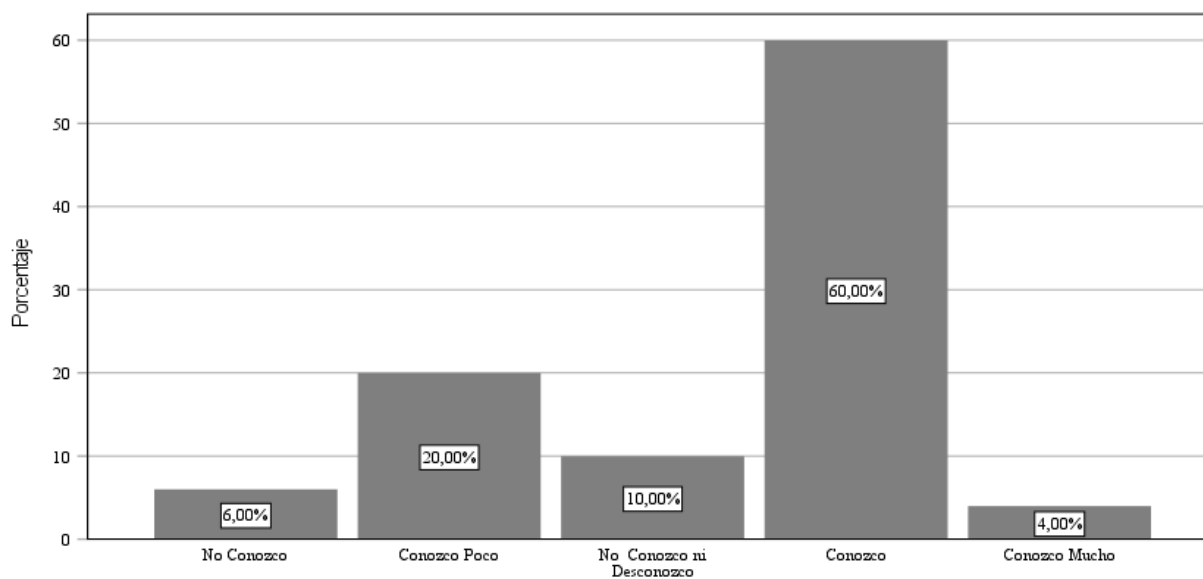
La canasta de navidad o similares.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	3	6,0
	Conozco Poco	10	20,0
	No Conozco ni Desconozco	5	10,0
	Conozco	30	60,0
	Conozco Mucho	2	4,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de La Canasta de Navidad o similares.

Figura 17

La canasta de navidad o similares.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem canasta de Navidad o similares.

De la Tabla 21 y la Figura 17, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 6% (3) no conocen, el 20% (10) conocen poco, el 10% (5) no conocen ni desconocen, el 60% (30) conocen y el 4% (2) conocen mucho, respecto a la Canasta de navidad o similares. La canasta navideña es considerada como una forma de remuneración no computable para la Compensación por Tiempo de Servicios, ya que se otorga como parte de una celebración especial y no es el resultado del trabajo realizado por el trabajador, estos no son computables para la Compensación por Tiempo de Servicio.

Ítem r)

Tabla 22

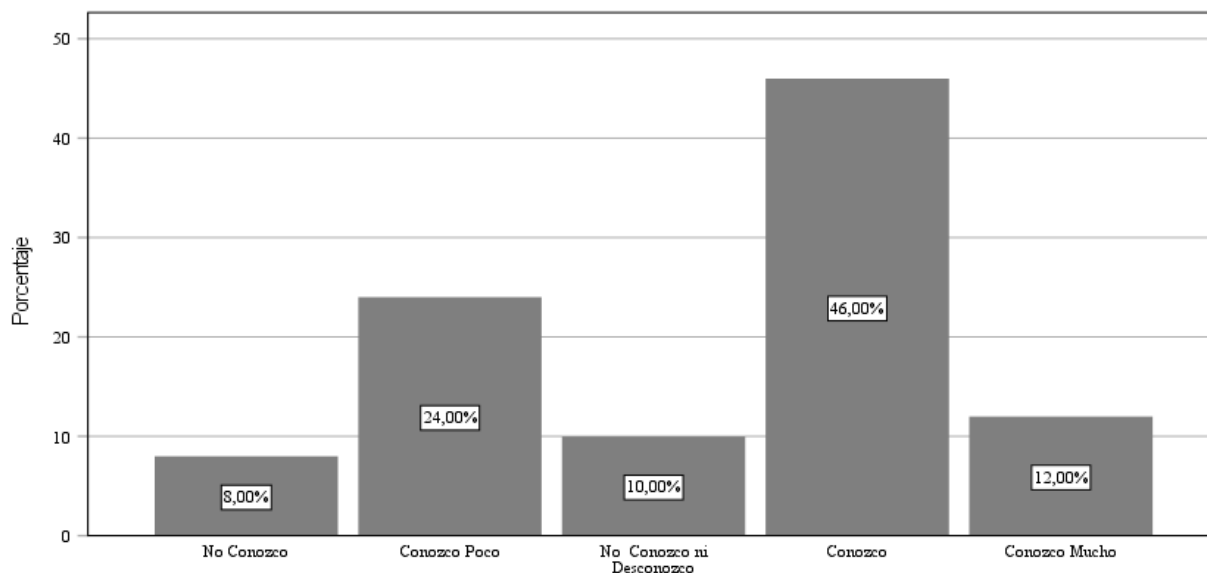
Participación de las utilidades.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	4	8,0
	Conozco Poco	12	24,0
	No Conozco ni Desconozco	5	10,0
	Conozco	23	46,0
	Conozco Mucho	6	12,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Participación de Utilidades.

Figura 18

Participación de Utilidades



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem participación de Utilidades.

De la Tabla 22 y la Figura 18, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 8% (4) no conocen, el 24% (12) conocen poco, el 24% (12) no conocen ni desconocen, el 10% (5) conocen y el 46% (23) conocen mucho, respecto a la Participación de las Utilidades. La norma incluye toda forma de participación en las ganancias empresariales, no son computables

para la Compensación por Tiempo de Servicio, tales como aquellas entregadas obligatoria o voluntariamente por el empleador o por el Decreto Legislativo N°. 892, estas remuneraciones no son computables para la Compensación por Tiempo de Servicio.

Ítem s)

Tabla 23

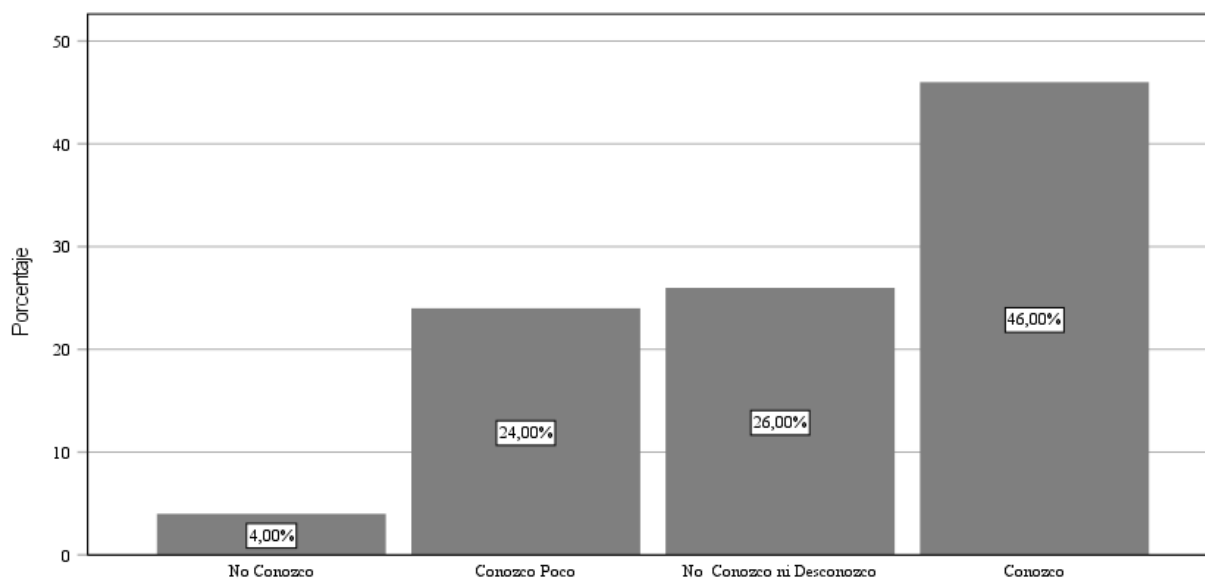
El costo o valor de las condiciones de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	2	4,0
	Conozco Poco	12	24,0
	No Conozco ni Desconozco	13	26,0
	Conozco	23	46,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert del costo o valor de las condiciones de trabajo.

Figura 19

El costo o valor de las condiciones de trabajo.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem costo o valor de las condiciones de trabajo.

De la Tabla 23 y la Figura 19, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 4% (2) no conocen, el 24% (12) conocen poco, el 26% (13) no conocen ni desconocen, el 46% (23) conocen, respecto al costo o valor de las condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo son beneficios otorgados por el empleador para facilitar el desempeño de las tareas laborales, como gastos de viaje. No se consideran contribuciones a los servicios prestados por el trabajador. estas remuneraciones no son computables para la Compensación por Tiempo de Servicio.

Ítem t)

Tabla 24

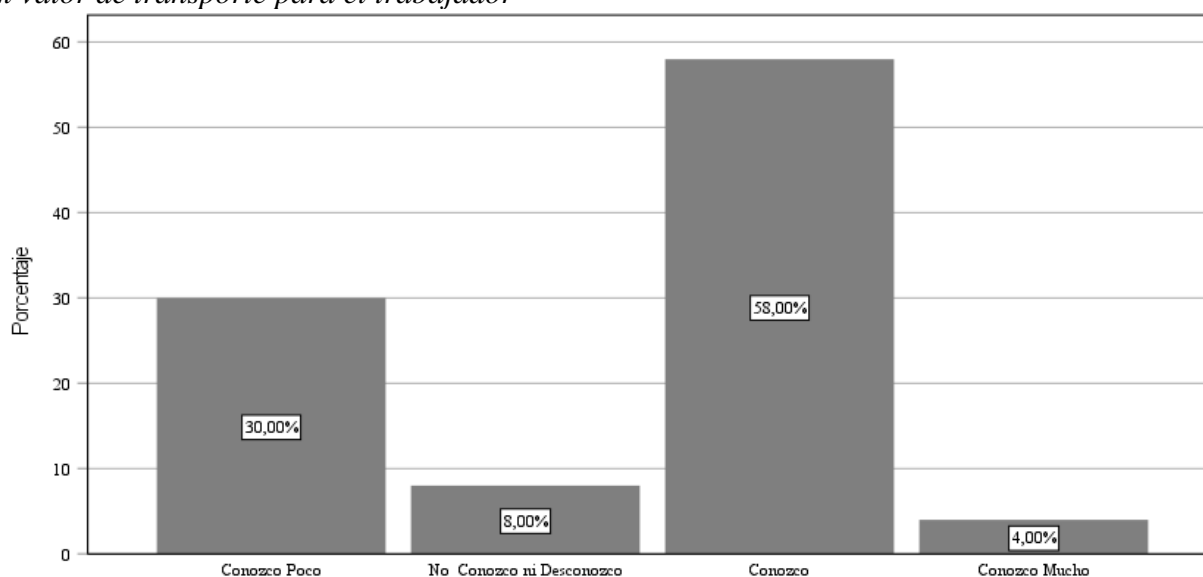
El valor de transporte para el trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Conozco Poco	15	30,0
	No Conozco ni Desconozco	4	8,0
	Conozco	29	58,0
	Conozco Mucho	2	4,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de El valor de transporte para el trabajador.

Figura 20

El valor de transporte para el trabajador



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem el valor de transporte para el trabajador.

De la Tabla 24 y la Figura 20, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 30% (15) conocen poco, el 8% (4) no conocen ni desconocen, el 58% (29) conocen, el 4% (2) conocen mucho, respecto a el valor de transporte para el trabajador. El valor para el transporte del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo no se considera remuneración si se justifica adecuadamente y no excede su propósito. El monto fijo puede ser otorgado por un pacto individual o convención colectiva, estas remuneraciones no son computables para la Compensación por Tiempo de Servicio.

Ítem u)

Tabla 25

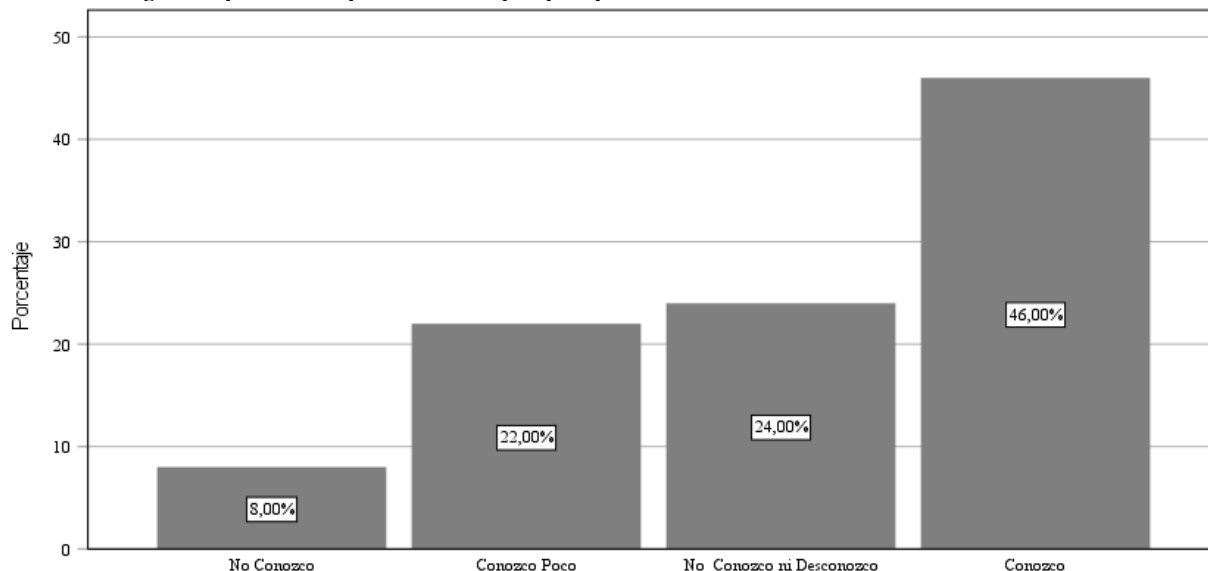
Bienes entregados por la empresa de su propia producción.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	4	8,0
	Conozco Poco	11	22,0
	No Conozco ni Desconozco	12	24,0
	Conozco	23	46,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Bienes entregados por la empresa de su propia producción.

Figura 21

Bienes entregados por la empresa de su propia producción.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem los bienes entregados por la empresa de su propia producción.

De la Tabla 25 y la Figura 21, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 8% (4) no conocen, el 22% (11) conocen poco, el 24% (12) no conocen ni desconocen, el 46% (23) conocen, Respecto a los bienes entregados por la empresa de su propia producción. Los bienes producidos por la empresa y entregados a los trabajadores pueden ser no remunerativos si se dan en cantidades razonables. Por tanto, estas remuneraciones no son computables para la Compensación por Tiempo de Servicio.

Ítem v)

Tabla 26

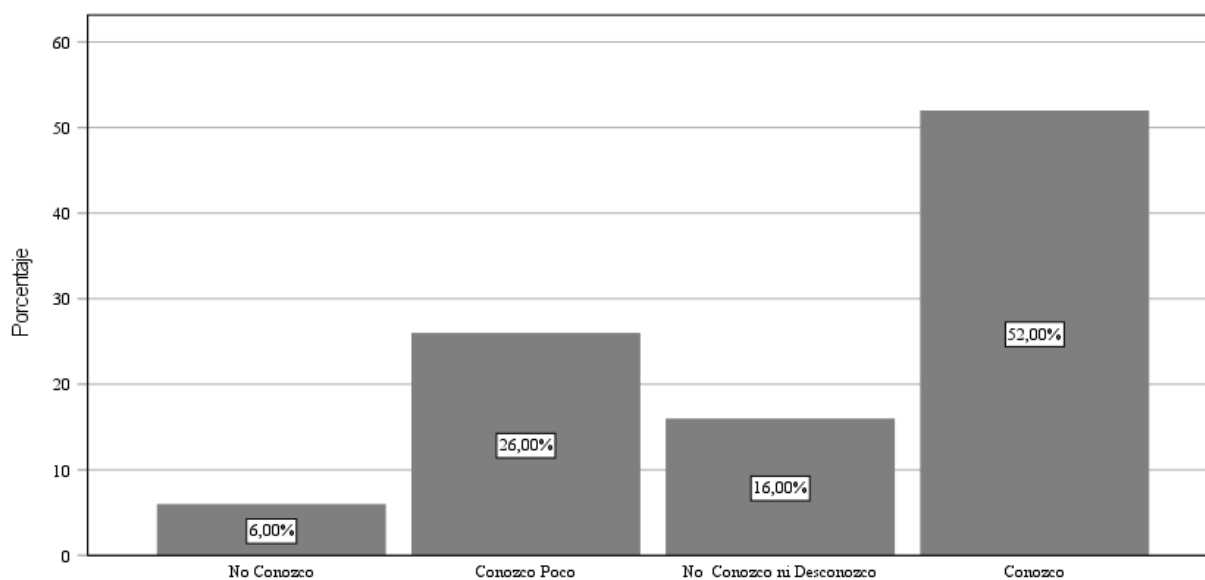
Alimentación como condición de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	3	6,0
	Conozco Poco	13	26,0
	No Conozco ni Desconozco	8	16,0
	Conozco	26	52,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Alimentación como condiciones de trabajo.

Figura 22.

Alimentación como condición de trabajo.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem alimentación como condiciones de trabajo.

De la Tabla 26 y la Figura 22, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 6% (3) no conocen, el 26% (13) conocen poco, el 16% (8) no conocen ni desconocen y el 52% (26) conocen, Respecto a la alimentación como condiciones de trabajo. La alimentación proporcionada por el empleador no se considera computable para la Compensación por Tiempo

de Servicio en circunstancias específicas, cuando sea una condición indispensable para la prestación de servicios o cuando se derive de un mandato legal, por tanto, estas remuneraciones no son computables para la Compensación por Tiempo de Servicio.

5.1.1.6. Dimensión: Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios.

Ítem w)

Tabla 27

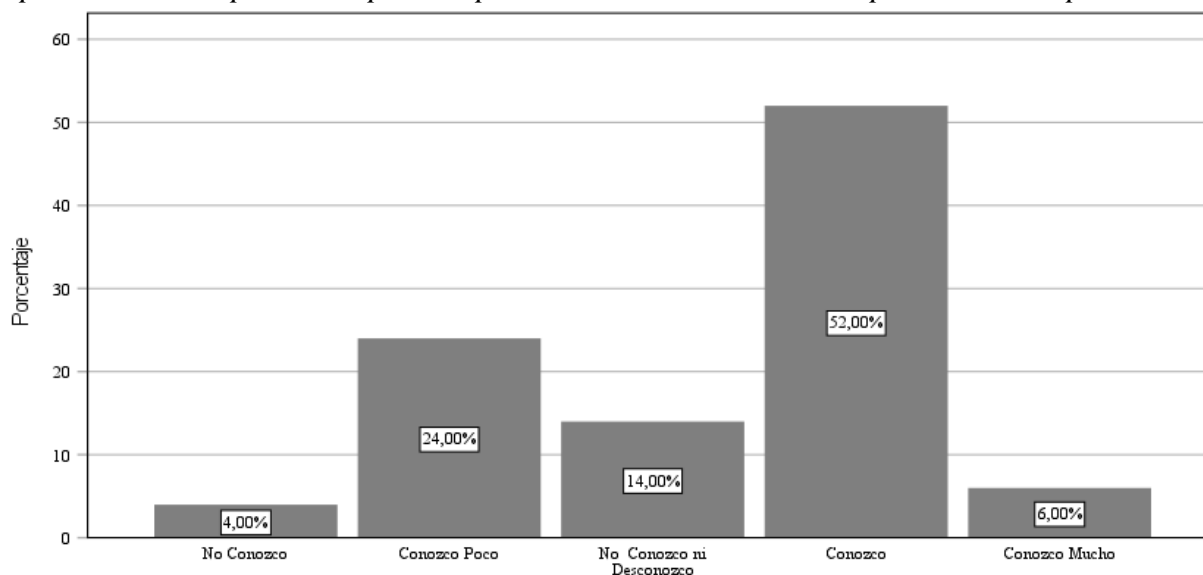
Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando no es depositado a tiempo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	2	4,0
	Conozco Poco	12	24,0
	No Conozco ni Desconozco	7	14,0
	Conozco	26	52,0
	Conozco Mucho	3	6,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando no es depositado a tiempo.

Figura 23

Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando no es depositado a tiempo.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem de Depósito de la compensación por tiempo de

servicio cuando no es depositado a tiempo.

De la Tabla 27 y la Figura 23, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 4% (2) no conocen, el 24% (12) conocen poco, el 14% (7) no conocen ni desconocen, el 52% (26) conocen y el 6% (3) conocen mucho, respecto a los Depósitos de la compensación por tiempo de servicio cuando no es depositado a tiempo. Si el empleador no realiza los depósitos correspondientes de la Compensación por Tiempo de Servicio, deberá asumir el pago de los intereses que se hubieran generado y, en caso de pago en moneda extranjera, la diferencia de cambio. Sin embargo, esto no lo exime de sanciones administrativas o responsabilidad legal.

Ítem x)

Tabla 28

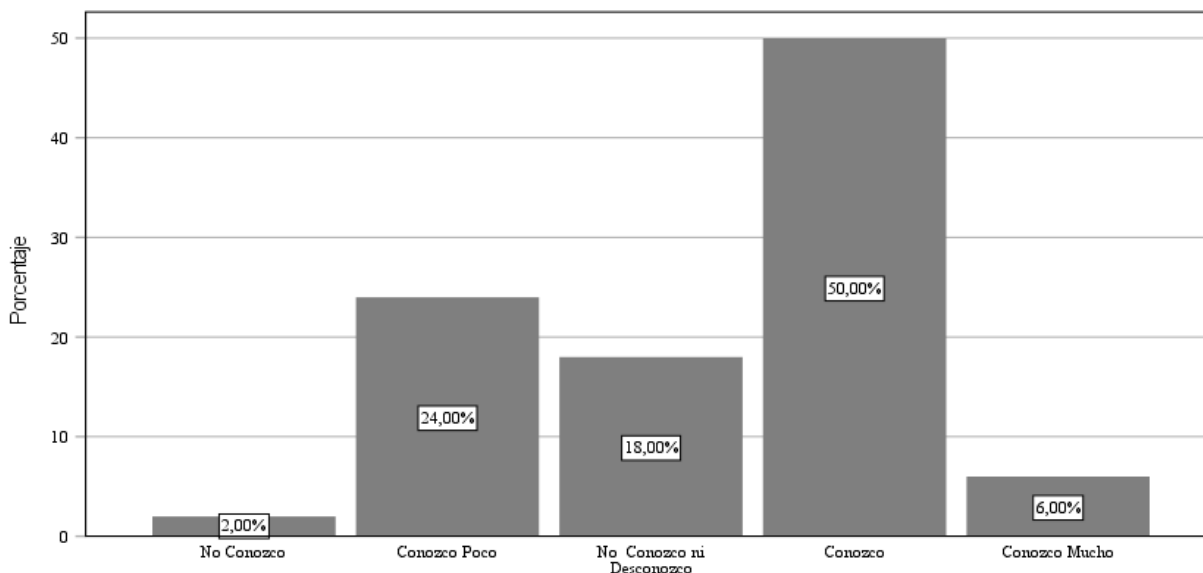
Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando termina el vínculo laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	1	2,0
	Conozco Poco	12	24,0
	No Conozco ni Desconozco	9	18,0
	Conozco	25	50,0
	Conozco Mucho	3	6,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando termina el vínculo laboral.

Figura 24

Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando termina el vínculo laboral.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando termina el vínculo laboral.

De la Tabla 28 y la Figura 24, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 2% (1) no conocen, el 24% (12) conocen poco, el 18% (9) no conocen ni desconocen, el 50% (25) conocen y el 6% (3) conocen mucho, respecto a los depósitos de la compensación por tiempo de servicio cuando termina el vínculo laboral. Después de finalizada la relación laboral, el empleador debe pagar la Compensación por Tiempo de Servicio al trabajador dentro de las 48 horas, excluyendo cualquier otro compromiso de pago. Si no cumple, deberá pagar intereses legales, además de ser sancionado.

Ítem y)

Tabla 29

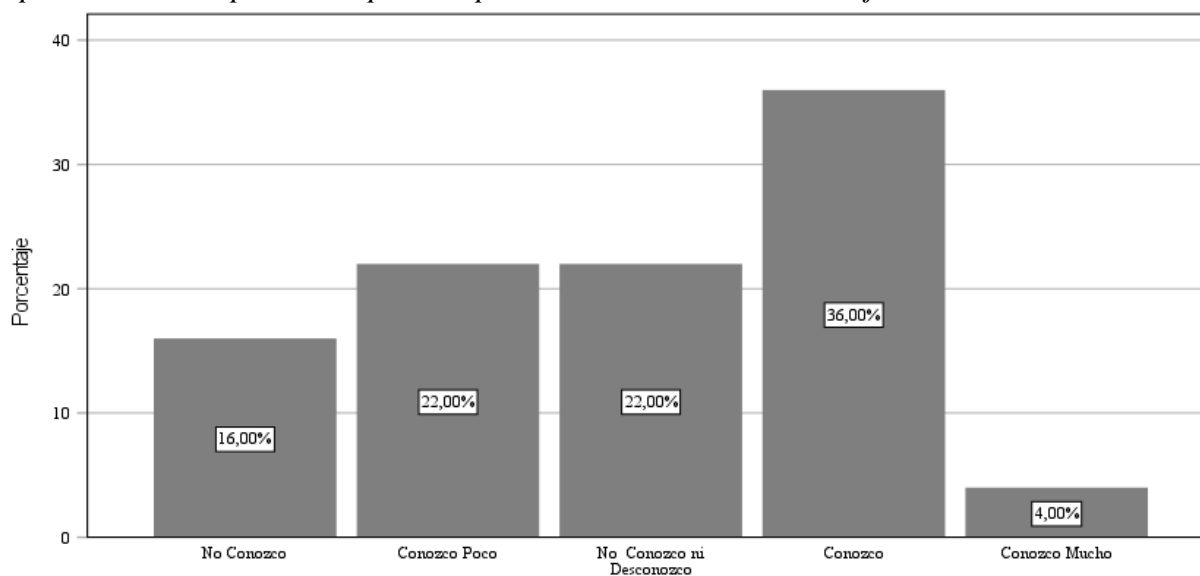
Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador tiene derecho

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	8	16,0
	Conozco Poco	11	22,0
	No Conozco ni Desconozco	11	22,0
	Conozco	18	36,0
	Conozco Mucho	2	4,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador tiene derecho.

Figura 25

Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador tiene derecho



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador tiene derecho.

De la Tabla 29 y la Figura 25, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 16% (8) no conocen, el 22% (11) conocen poco, el 22% (11) no conocen ni desconocen, el

36% (18) conocen y el 4% (2) conocen mucho, respecto a los depósitos de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador tiene derecho. Cuando trabajo durante un mes La Compensación por Tiempo de Servicio se paga mensualmente en un monto del 8.33% de la remuneración del mes anterior, y se deposita en la institución financiera elegida por el trabajador. El depósito debe realizarse durante los primeros diez días del mes siguiente a la prestación del servicio.

Ítem z)

Tabla 30

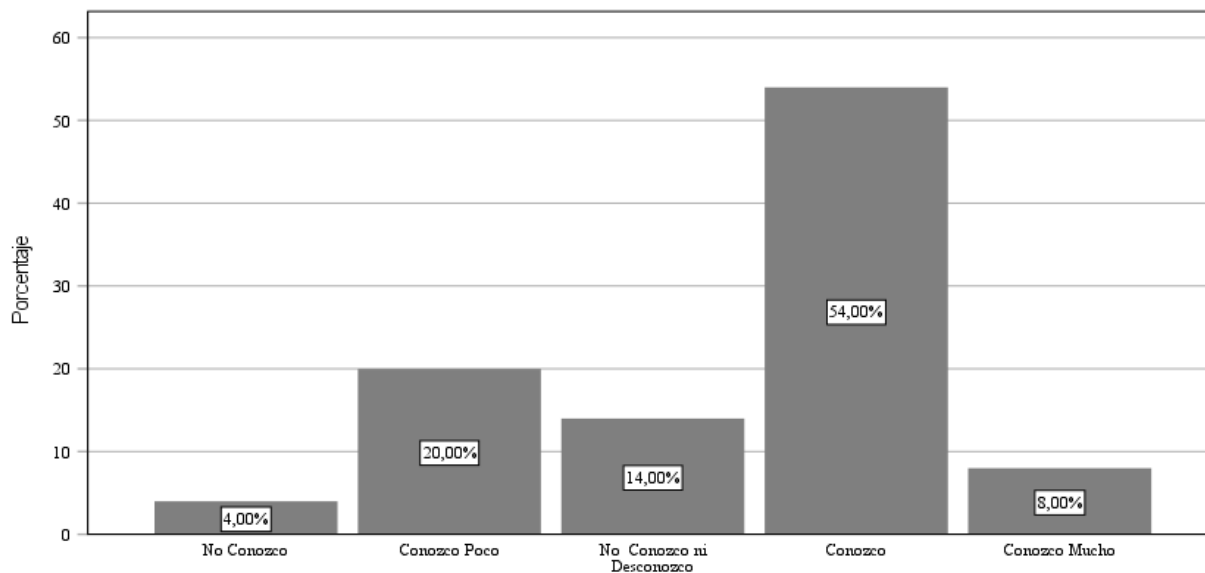
Comunicación del trabajador al empleador sobre el depósito de la compensación por tiempo de servicio.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	2	4,0
	Conozco Poco	10	20,0
	No Conozco ni Desconozco	7	14,0
	Conozco	27	54,0
	Conozco Mucho	4	8,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Comunicación del trabajador al empleador sobre el depósito de la compensación por tiempo de servicio.

Figura 26

Comunicación del trabajador al empleador sobre el depósito de la compensación por tiempo de servicio.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem Comunicación del trabajador al empleador sobre el depósito de la compensación por tiempo de servicio.

De la Tabla 30 y la Figura 26, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 4% (2) no conocen, el 20% (10) conocen poco, el 14% (7) no conocen ni desconocen, el 54% (27) conocen y el 8% (4) conocen mucho, respecto a la comunicación del trabajador al empleador sobre el depósito de la compensación por tiempo de servicio. El trabajador dentro de los primeros 15 días que ingresa a laborar, dar nombre de la institución financiera donde desea recibir los depósitos de su Compensación por tiempo de Servicio.

Ítem aa)

Tabla 31

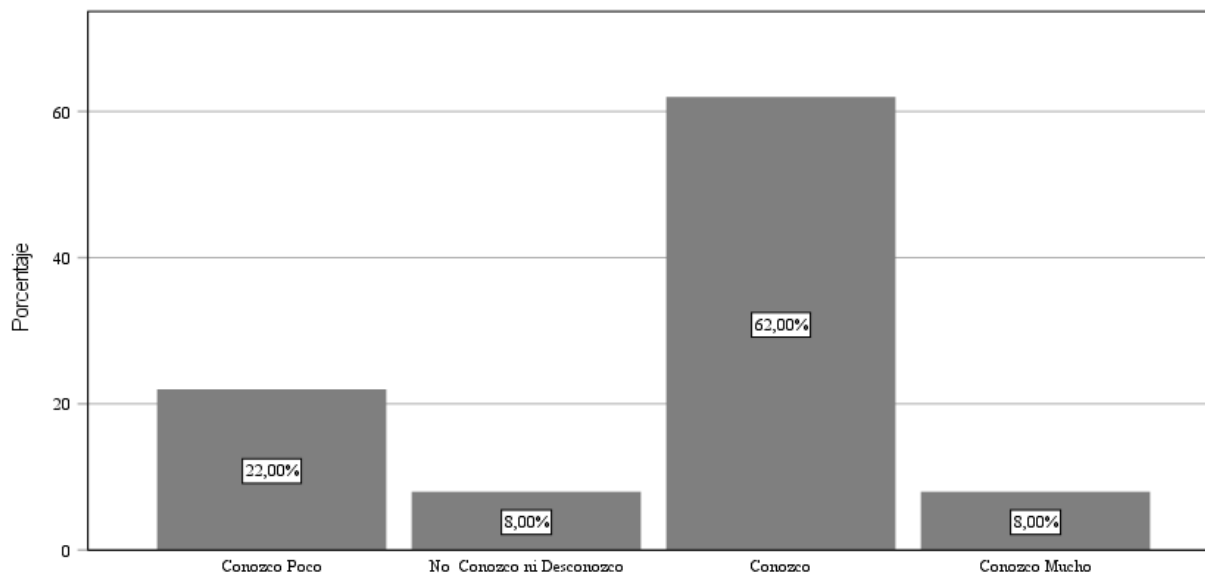
Cuando el empleador debe realizar los depósitos de la compensación por tiempo de servicio.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Conozco Poco	11	22,0
	No Conozco ni Desconozco	4	8,0
	Conozco	31	62,0
	Conozco Mucho	4	8,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Cuando el empleador debe realizar los depósitos de la Compensación por tiempo de Servicio.

Figura 27

Cuando el empleador debe realizar los depósitos de la Compensación por tiempo de Servicio.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem Cuando el empleador debe realizar los depósitos de la Compensación por tiempo de Servicio.

De la Tabla 31 y la Figura 27, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 22% (11) conocen poco, el 8% (4) no conocen ni desconocen, el 62% (31) conocen y el 8% (4) conocen mucho, respecto a cuando el empleador debe realizar los depósitos de la

Compensación por tiempo de Servicio. Los empleadores depositan la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) en mayo y noviembre de cada año. La cantidad a depositar es un dozavo de la remuneración computable por cada mes trabajado en el semestre correspondiente, y deben depositarse dentro de los primeros 15 días hábiles de los meses mencionados.

Ítem bb)

Tabla 32

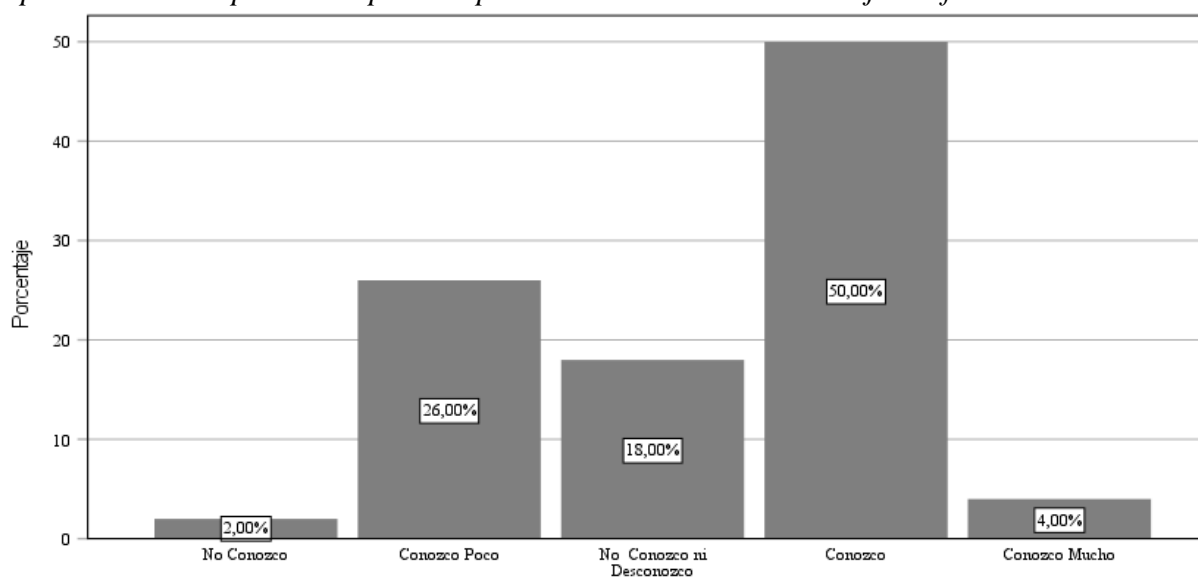
Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador fallece.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	1	2,0
	Conozco Poco	13	26,0
	No Conozco ni Desconozco	9	18,0
	Conozco	25	50,0
	Conozco Mucho	2	4,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert del Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador fallece.

Figura 28

Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador fallece.



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem del Depósito de la compensación por tiempo de

servicio cuando el trabajador fallece.

De la Tabla 32 y la Figura 28, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 2% (1) no conocen, el 26% (13) conocen poco, el 18% (9) no conocen ni desconocen, el 50% (25) conocen y el 4% (2) conocen mucho, respecto al depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador fallece. En caso de fallecimiento del trabajador, el empleador debe entregar la CTS al depositario dentro de las 48 horas posteriores a la notificación. El depositario debe entregar el 50% del monto total acumulado de la CTS y sus intereses al cónyuge supérstite o conviviente, y retener la parte de los hijos menores de edad hasta que alcancen la mayoría de edad.

5.1.1.7. Dimensión: Retiros autorizados de la Compensación por tiempo de Servicio.

Ítem cc)

Tabla 33

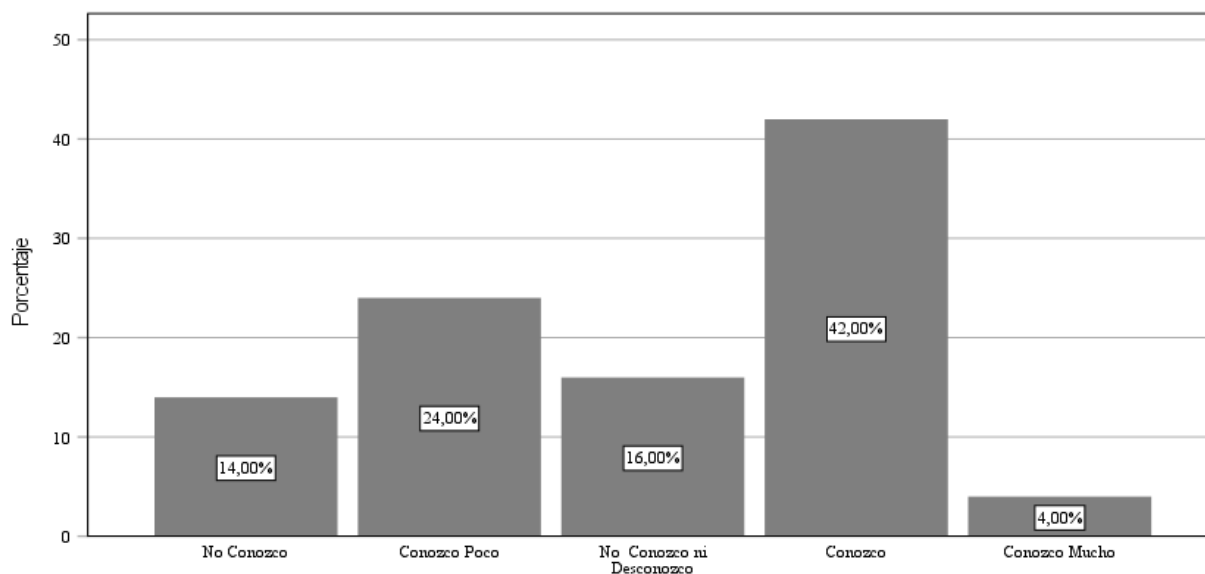
Retiro de la CTS para otros fines.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	7	14,0
	Conozco Poco	12	24,0
	No Conozco ni Desconozco	8	16,0
	Conozco	21	42,0
	Conozco Mucho	2	4,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Retiros de la Compensación por tiempo de Servicio para otros fines.

Figura 29

Retiros de la Compensación por tiempo de Servicio para otros fines



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem retiros de la Compensación por tiempo de Servicio para otros fines.

De la Tabla 33 y la Figura 29, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 14% (7) no conocen, el 24% (12) conocen poco, el 16% (8) no conocen ni desconocen, el 42% (21) conocen y el 4% (2) conocen mucho, respecto a los retiros de la Compensación por tiempo de Servicio para otros fines. Los retiros excepcionales son regulados por ley y el porcentaje varía. La Ley N° 28461 ha permitido excepcionalmente el uso del 80% del saldo total de la CTS, incluyendo intereses, para la adquisición, mejora o compra de terrenos en programas de vivienda respaldados por el sector privado o el Plan Nacional de Vivienda.

Ítem dd)

Tabla 34

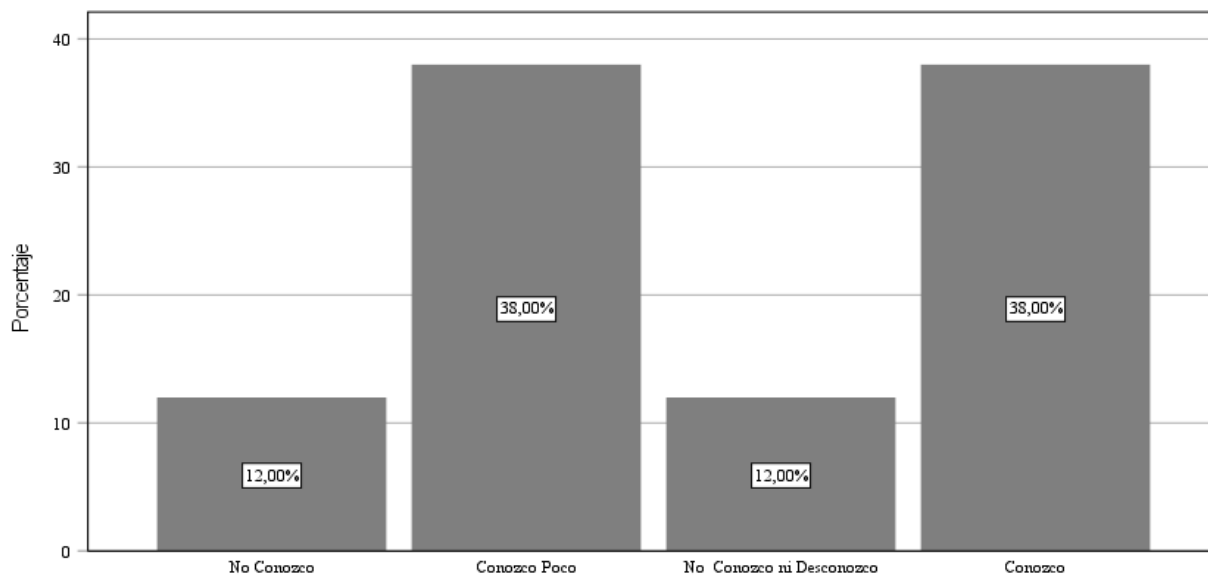
Libre disponibilidad de la Compensación por tiempo de servicios.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	6	12,0
	Conozco Poco	19	38,0
	No Conozco ni Desconozco	6	12,0
	Conozco	19	38,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de Libre disponibilidad de la Compensación por tiempo de servicios.

Figura 30

Libre disponibilidad de la Compensación por tiempo de servicios



Nota. Gráfico de barras por cada escala del ítem libre disponibilidad de la Compensación por tiempo de servicios.

De la Tabla 34 y la Figura 30, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 12% (6) no conocen, el 38% (19) conocen poco, el 12% (6) no conocen ni desconocen y el 38% (19) conocen, respecto a la libre disponibilidad de la Compensación por tiempo de

servicios. En mayo de 2011, se estableció que un trabajador solo puede sacar su dinero de la CTS antes de dejar su trabajo si tiene más de seis sueldos guardados, y solo puede sacar hasta el 70% del dinero que tiene por encima de esos seis sueldos.

Ítem ee)

Tabla 35

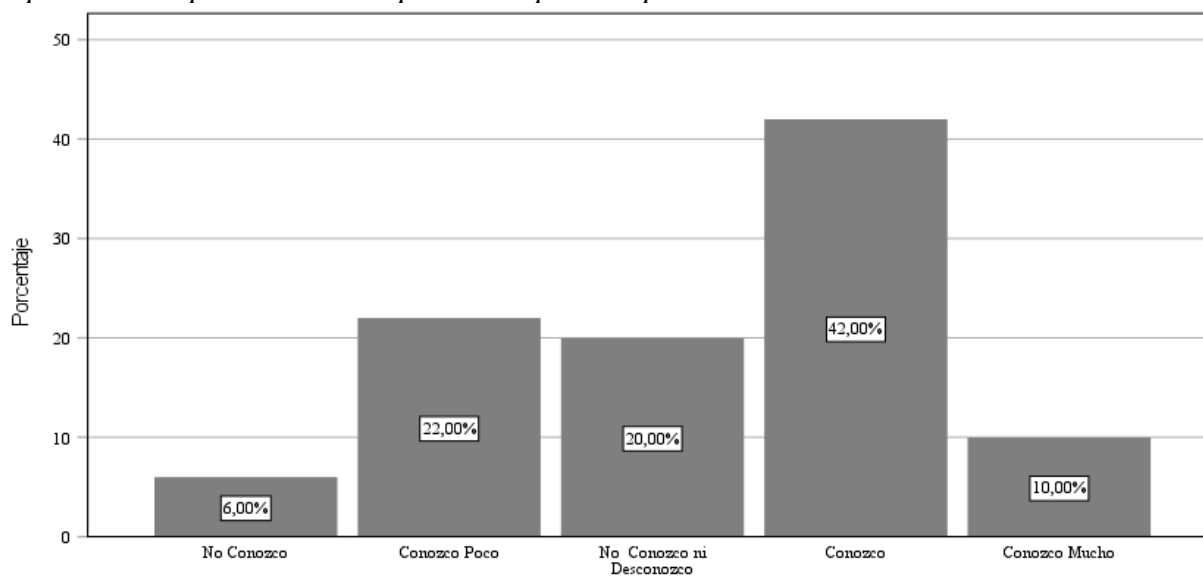
Disposición temporal de la Compensación por tiempo de servicios.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	3	6,0
	Conozco Poco	11	22,0
	No Conozco ni Desconozco	10	20,0
	Conozco	21	42,0
	Conozco Mucho	5	10,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de la Disposición temporal de la Compensación por tiempo de servicios.

Figura 31

Disposición temporal de la Compensación por tiempo de servicios.



Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert de la Disposición temporal de la Compensación por tiempo de servicios.

De la Tabla 35 y la Figura 31, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 6% (6) no conocen, el 22% (11) conocen poco, el 20% (10) no conocen ni desconocen, el 42% (21) conocen y el 10% (5) conocen mucho respecto a la disposición temporal de la Compensación por tiempo de servicios. Para ayudar a los trabajadores afectados económicamente por la pandemia de Covid-19, se permite que aquellos sujetos a la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Ley N°650) hasta diciembre de 2023, puedan disponer del 100% de sus depósitos acumulados en entidades financieras en cualquier momento.

5.1.1.8. Dimensión: Aspectos Contables y Tributarios.

Ítem ff)

Tabla 36

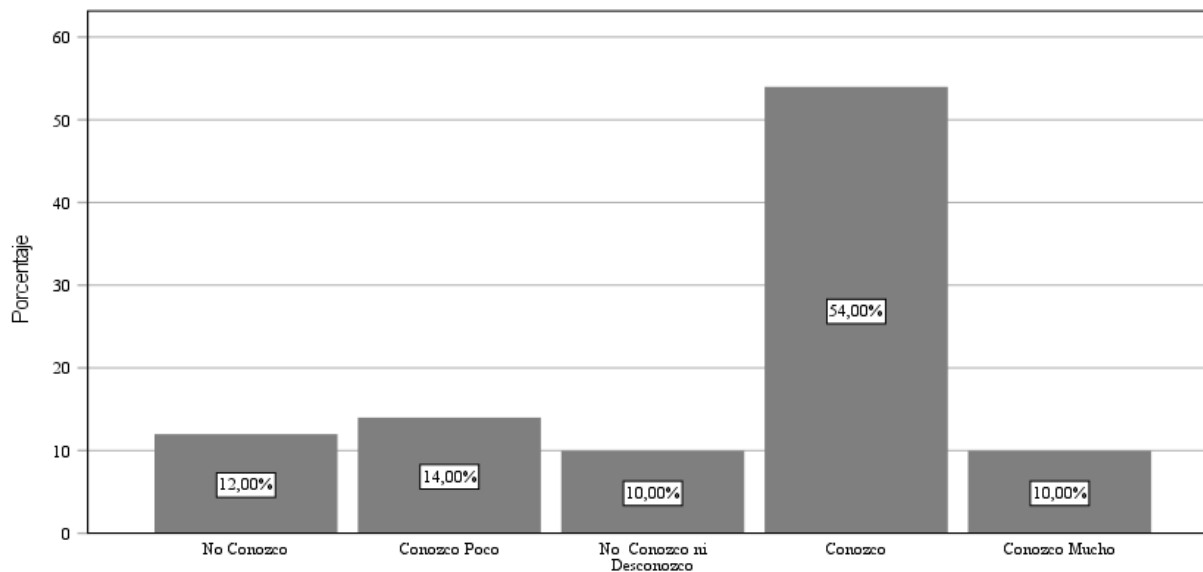
Aspecto Contable.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	6	12,0
	Conozco Poco	7	14,0
	No Conozco ni Desconozco	5	10,0
	Conozco	27	54,0
	Conozco Mucho	5	10,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert del Aspecto Contable de la Compensación por Tiempo de Servicio.

Figura 32

Aspecto Contable de la Compensación por Tiempo de Servicio.



Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert del Aspecto Contable de la Compensación por Tiempo de Servicio.

De la Tabla 36 y la Figura 32, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 12% (6) no conocen, el 14% (7) conocen poco, el 10% (5) no conocen ni desconocen, el 54% (27) conocen y el 10% (5) conocen mucho respecto al aspecto contable. La Compensación por Tiempo de Servicios es considerada un beneficio a corto plazo según la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19) ya que se espera que sea liquidado en un máximo de 12 meses, por lo que debe ser reconocido como un gasto en el estado de resultados, a menos que otra norma permita tratarlo como un costo de activo.

Ítem gg)

Tabla 37

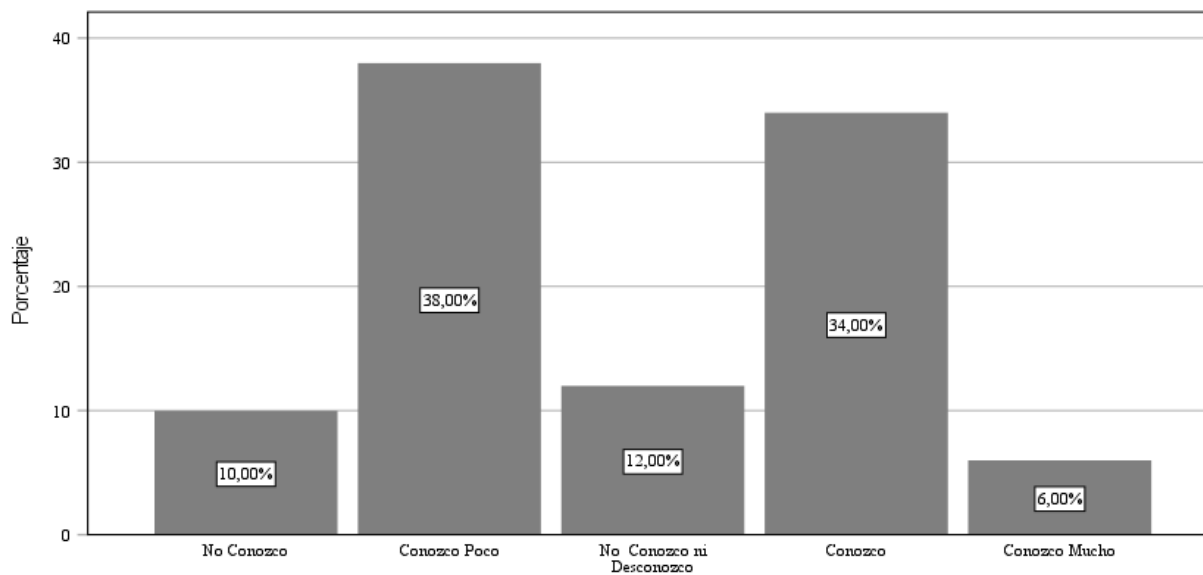
Aspecto Tributario

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	5	10,0
	Conozco Poco	19	38,0
	No Conozco ni Desconozco	6	12,0
	Conozco	17	34,0
	Conozco Mucho	3	6,0
	Total	50	100,0

Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert del Aspecto Tributario de la Compensación por Tiempo de Servicios.

Figura 33

Aspecto Tributario de la Compensación por Tiempo de Servicios.



Nota. Nivel de conocimiento escala de Likert del Aspecto Tributario de la Compensación por Tiempo de Servicios.

De la Tabla 10 y la Figura 38, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 10% (5) no conocen, el 38% (19) conocen poco, el 12% (6) no conocen ni desconocen, el 34%

(17) conocen y el 6% (3) conocen mucho respecto al Aspecto Tributario. La Compensación por Tiempo de Servicios establece que sus intereses, retiros parciales y totales están exentos de impuestos, Además, también están exentas de impuestos según la Ley del Impuesto a la Renta. Estas exenciones permiten a los trabajadores recibir estos beneficios sin tener que pagar impuestos sobre ellos.

5.1.2. Resultados estadísticos de las variables Compensación por Tiempo de Servicio por dimensiones:

Esta se dividió de la siguiente manera: con una variable y ocho dimensiones y treinta y tres ítems y se clasificó a través de Baremos de la siguiente manera:

Tabla 38

Construcción de escala de valoración – Baremación

		Mínimo	1	Niveles							
		Máximo	5	3							
			Var. 1	Dim. 1	Dim. 2	Dim. 3	Dim. 4	Dim. 5	Dim. 6	Dim. 7	Dim. 8
	N° Preguntas	33	33	3	2	3	5	9	6	3	2
Puntaje	Puntaje Mínimo	33	33	3	2	3	5	9	6	3	2
	Puntaje Máximo	165	165	15	10	15	25	45	30	15	10
	Rango	133	133	13	9	13	21	37	25	13	9
	Intervalo	44.33	44.33	4.33	3.00	4.33	7.00	12.33	8.33	4.33	3.00
BAREMO			33	3	2	3	5	9	6	3	2
	Bajo (1)	77	77	7	4	7	11	21	14	7	4
		78	78	8	5	8	12	22	15	8	5
	Medio (2)	121	121	11	7	11	18	33	22	11	7
		122	122	12	8	12	19	34	23	12	8
	Alto (3)	165	165	15	10	15	25	45	30	15	10

Nota. Escala de Valoración a través de Baremos.

Al usar este método se reclasificaron las ocho dimensiones en la escala de bajo medio y alto donde las variables está dentro de los puntos de 33 y 77 siendo bajo, 78 y 121 siendo medio

y por último de 122 a 165 una escala alta, de acuerdo al conocimiento de los estudiantes de Contabilidad, siguiendo este criterio se procedió también con las dimensiones también con las mismas escalas y con sus respectivos puntos.

5.1.2.1. Dimensión 1: Trabajadores Comprendidos

Tabla 39

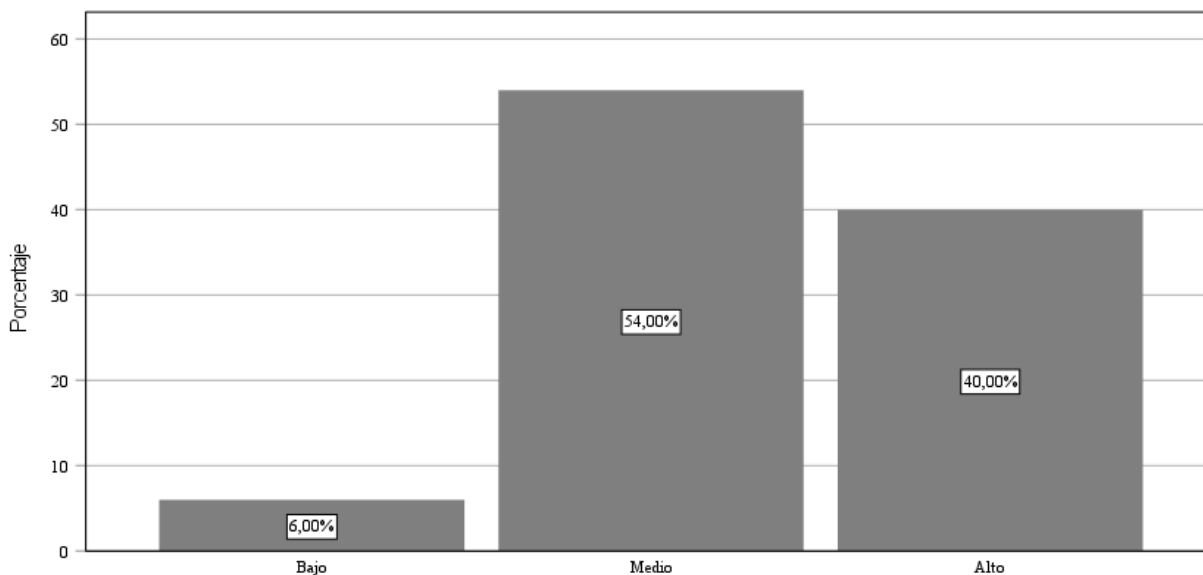
Trabajadores Comprendidos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	6,0
	Medio	27	54,0
	Alto	20	40,0
	Total	50	100,0

Nota. Trabajadores Comprendidos de acuerdo a la escala de Baremos.

Figura 34

Trabajadores Comprendidos.



Nota. Gráfico de barras de la dimensión Trabajadores Comprendidos de acuerdo a la escala de Baremos.

En la Tabla 39 y Figura 34, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 6% (3) tienen conocimiento bajo, el 54% (27) tienen conocimiento medio y el 40% (20) tienen

conocimiento alto, respecto a los Trabajadores Comprendidos en la Compensación por Tiempo de Servicios, pues Los empleados que cumplan una jornada laboral mínima de cuatro horas diarias tienen el derecho de recibir una compensación por el tiempo de servicio prestado. Según el artículo 5, incluso si los trabajadores reciben una bonificación especial, podrán ser compensados por su tiempo de servicio siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral común y compensatorio de la actividad privada.

5.1.2.2. Dimensión 2: Tiempo de servicio computable.

Tabla 40

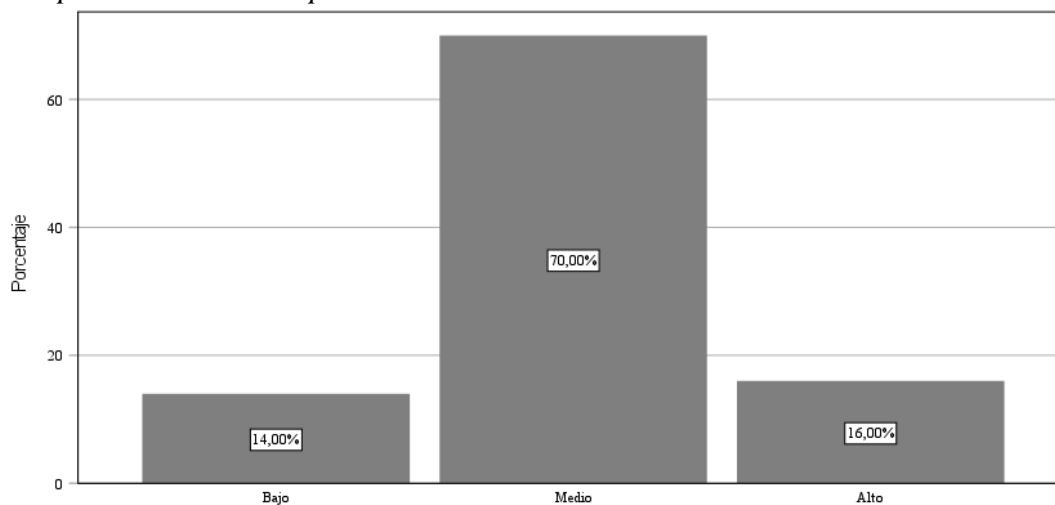
Tiempo de Servicio Computable.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	14,0
	Medio	35	70,0
	Alto	8	16,0
	Total	50	100,0

Nota. Tiempo de Servicio Computable de acuerdo a la escala de Baremos.

Figura 35

Tiempo de Servicio Computable.



Nota. Gráfico de barras de la dimensión Tiempo de Servicio Computable de acuerdo a la escala de Baremos.

En la Tabla 40 y Figura 35, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 14% (7) tienen conocimiento bajo, el 70% (35) tienen conocimiento medio y el 16% (8) tienen conocimiento alto, respecto tiempo de servicio computable, Dentro de este ámbito específico, es importante mencionar los artículos 7 y 8. Según el artículo 7 de la Ley, se establece que los trabajadores contratados en Perú que realicen sus labores en el extranjero tienen derecho a los beneficios mencionados anteriormente. En cuanto al artículo 8, se detallan las condiciones que los trabajadores deben cumplir, como los días de trabajo y otras condiciones, para poder acceder a dichos derechos.

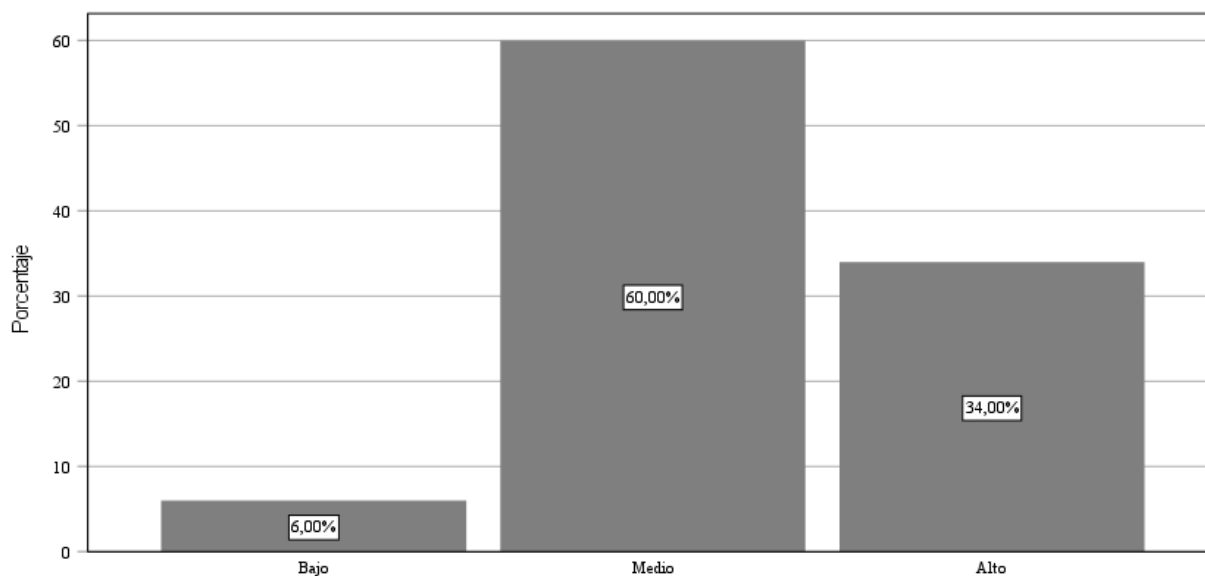
5.1.2.3. Dimensión 3: Remuneración Computable.

Tabla 41

Remuneración computable.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	6,0
	Medio	30	60,0
	Alto	17	34,0
	Total	50	100,0

Nota. Remuneración Computable de acuerdo a la escala de Baremos.

Figura 36*Remuneración Computable.*

Nota. Gráfico de barras de la dimensión Remuneración Computable de acuerdo a la escala de Baremos.

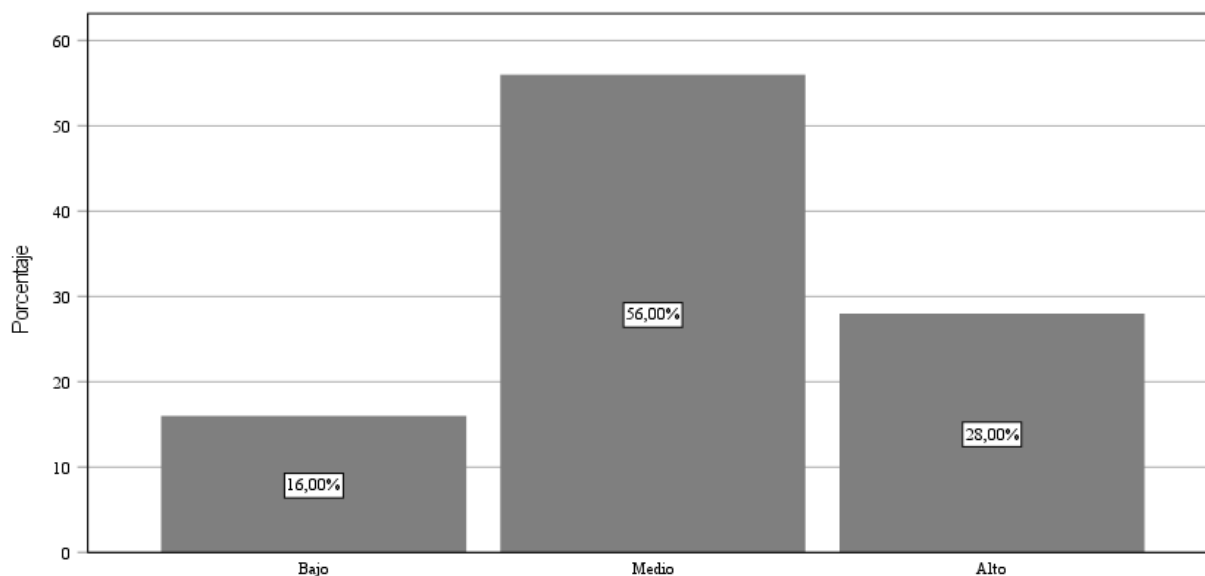
En la Tabla 41 y Figura 36, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 6% (3) tienen conocimiento bajo, el 60% (30) tienen conocimiento medio y el 34% (17) tienen conocimiento alto, respecto a la remuneración computable, para los trabajadores incluye tanto la remuneración básica como cualquier otro pago regular que el trabajador reciba por su trabajo.

5.1.2.4. Dimensión 4: Remuneración no computable.

Tabla 42*Remuneración no computable.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	16,0
	Medio	28	56,0
	Alto	14	28,0
	Total	50	100,0

Nota. Remuneración no Computable de acuerdo a la escala de Baremos.

Figura 37: Remuneración no computable.*Remuneración no Computable.*

Nota. Gráfico de barras de la dimensión remuneración no Computable de acuerdo a la escala de Baremos.

En la Tabla 42 y Figura 37, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 16% (8) tienen conocimiento bajo, el 56% (28) tienen conocimiento medio y el 28% (14) tienen conocimiento alto, respecto a la remuneración no computable que se refiere a los beneficios o compensaciones que no se toman en cuenta al calcular la Compensación por Tiempo de Servicios. Estos beneficios son ofrecidos por los empleadores a los empleados como incentivos o compensaciones adicionales. Algunos ejemplos de estos beneficios son vales de comida, seguros de salud y el uso de vehículos de la empresa.

5.1.2.5. Dimensión 5: Trabajadores Excluidos

Tabla 43

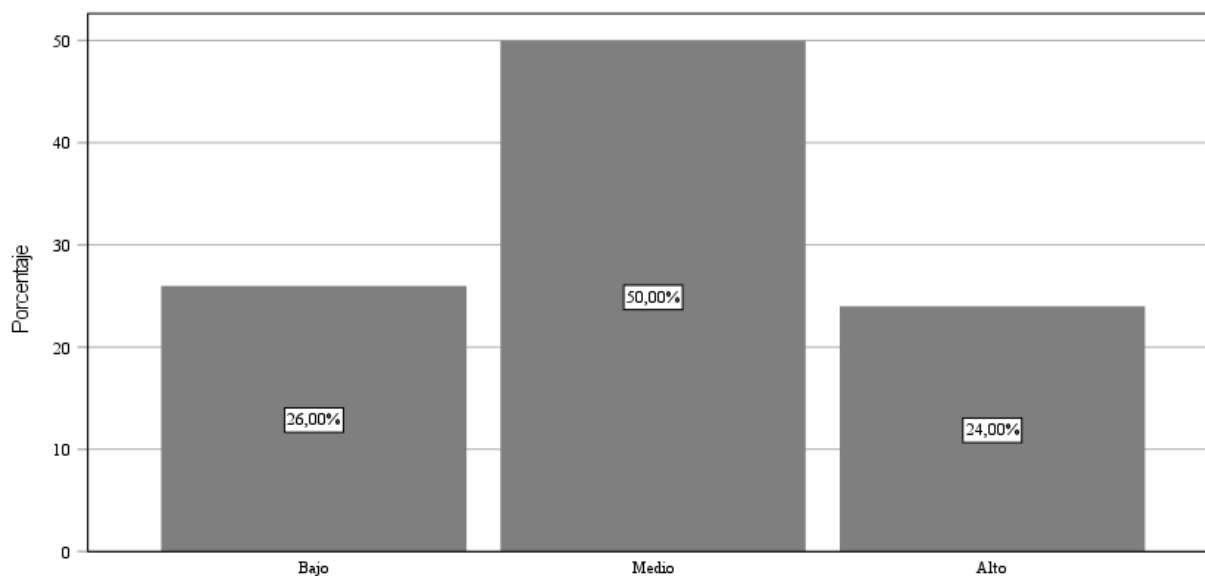
Trabajadores Excluidos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	26,0
	Medio	25	50,0
	Alto	12	24,0
	Total	50	100,0

Nota. Trabajadores Excluidos de acuerdo a la escala de Baremos.

Figura 38

Trabajadores Excluidos.



Nota. Gráfico de barras de la dimensión Trabajadores Excluidos de acuerdo a la escala de Baremos.

En la Tabla 43 y Figura 38, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 26% (13) tienen conocimiento bajo, el 50% (25) tienen conocimiento medio y el 24% (12) tienen conocimiento alto, respecto a los trabajadores excluidos, estos cuando ofrecen sus servicios superando el 30% de su remuneración, además están los trabajadores de tiempo parcial estos no

tienen el derecho a la Compensación por Tiempo de Servicio.

5.1.2.6. Dimensión 6: Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios.

Tabla 44

Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios.

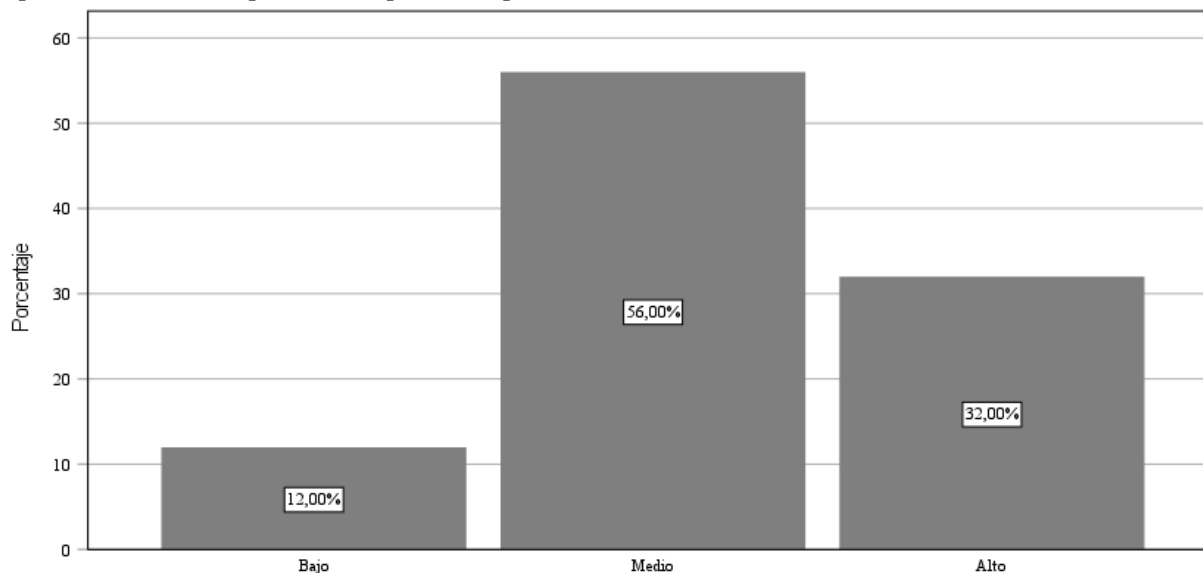
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	12,0
	Medio	28	56,0
	Alto	16	32,0
	Total	50	100,0

Nota. Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios de acuerdo a la escala de

Baremos.

Figura 39

Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios.



Nota. Gráfico de barras de la dimensión depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios de acuerdo a la escala de Baremos.

En la Tabla 44 y Figura 39, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 12% (6) tienen conocimiento bajo, el 56% (28) tienen conocimiento medio y el 32% (16) tienen conocimiento alto, respecto a los depósitos deben ser realizados en el sistema financiero como

bancas financieras, cajas municipales de ahorro y crédito, cajas municipales de Crédito popular, cajas rurales de ahorro y crédito.

5.1.2.7. Dimensión 7: Retiros autorizados de la Compensación por tiempo de Servicios.

Tabla 45

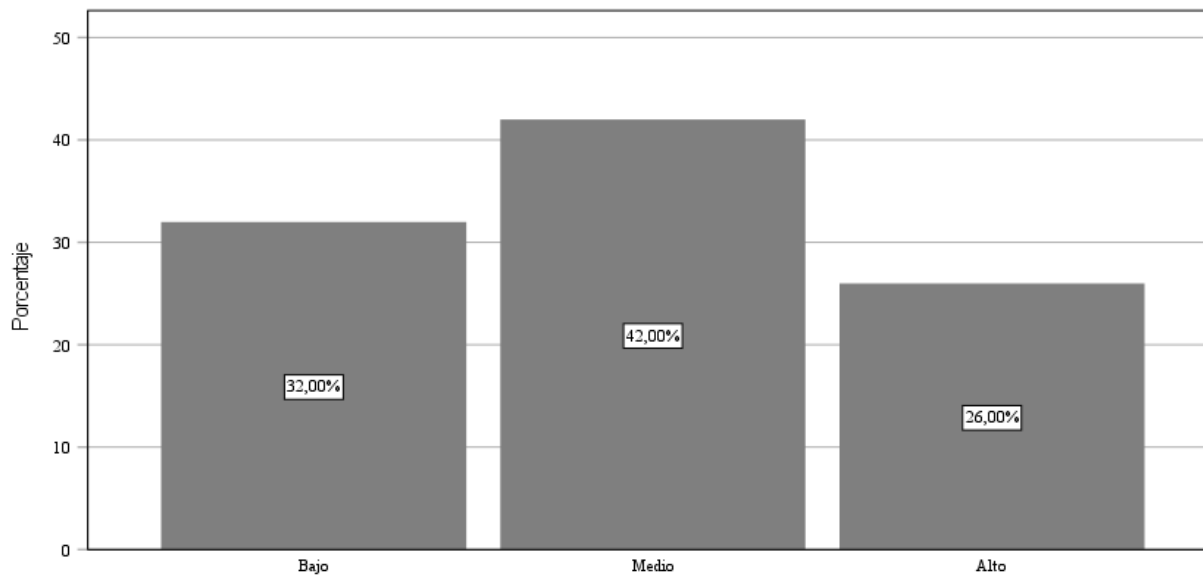
Retiros autorizados de la Compensación por Tiempo de Servicio.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	32,0
	Medio	21	42,0
	Alto	13	26,0
	Total	50	100,0

Nota. Trabajadores Comprendidos de acuerdo a la escala de Baremos.

Figura 40

Retiros Autorizados de la Compensación por Tiempo de Servicio.



Nota. Gráfico de barras de la dimensión retiros autorizados de la Compensación por tiempo de Servicios de acuerdo a la escala de Baremos.

En la Tabla 45 y Figura 40, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 32% (16) tienen conocimiento bajo, el 42% (21) tienen conocimiento medio y el 26% (13) tienen

conocimiento alto, respecto a los retiros autorizados de la Compensación por Tiempo de Servicio estos pueden darse por algunas normas legales establecidas por el estado para que se pueda retirar dicho beneficio.

5.1.2.8. Dimensión 8: Aspectos Contables y Tributarios.

Tabla 46

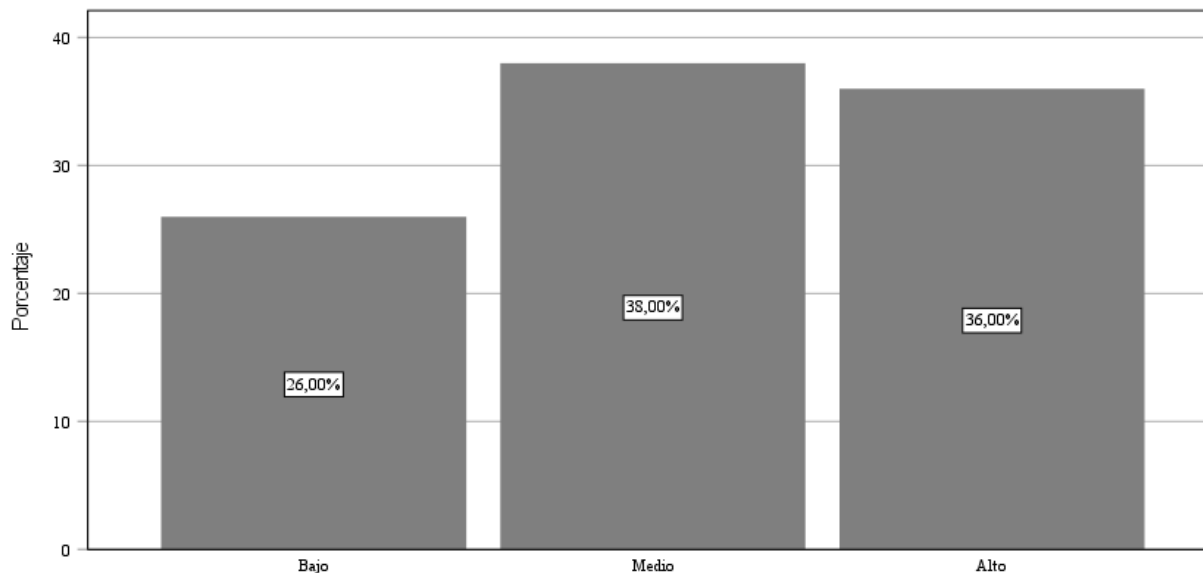
Aspectos Contables Tributario de la Compensación por Tiempo de Servicios.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	26,0
	Medio	19	38,0
	Alto	18	36,0
	Total	50	100,0

Nota. Aspectos Contables y Tributarios de acuerdo a la escala de Baremos.

Figura 41

Aspectos Contables Tributario de la Compensación por Tiempo de Servicios.



Nota. Aspectos Contables y Tributarios de acuerdo a la escala de Baremos.

En la Tabla 46 y Figura 41, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 26% (13) tienen conocimiento bajo, el 38% (19) tienen conocimiento medio y el 36% (18) tienen conocimiento alto, respecto a los aspectos contables y tributarios pues están regulados por la

norma internacional de contabilidad 19 también la ley del impuesto a la renta.

5.1.3. Resultados estadísticos de la variable *Compensación por Tiempo de Servicio*:

Tabla 47

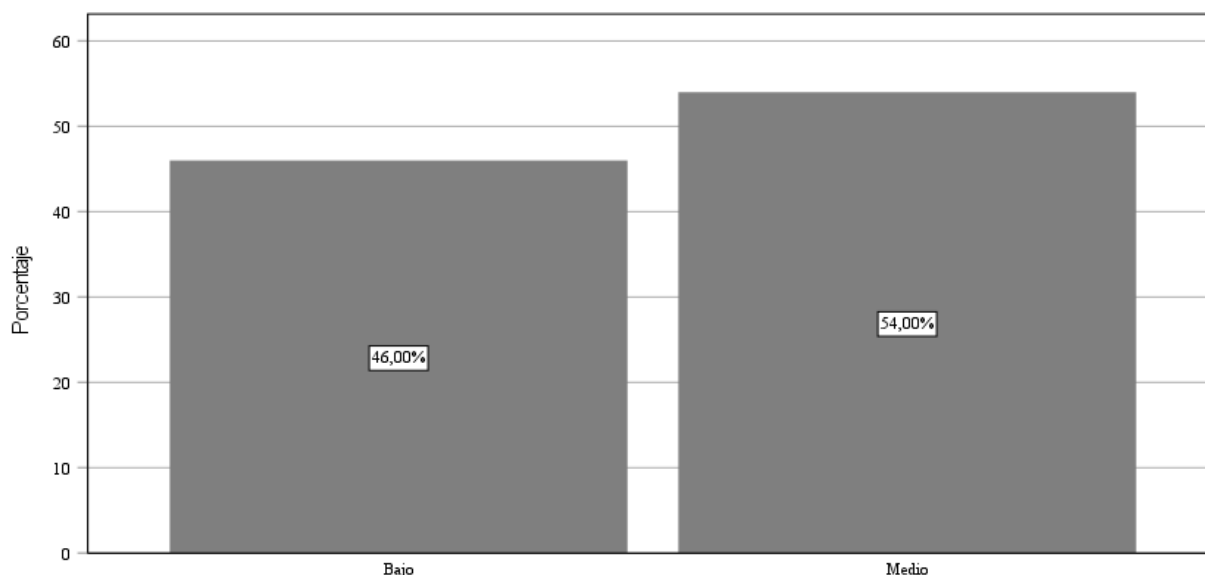
Compensación por Tiempo de Servicio.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	46,0
	Medio	27	54,0
	Total	50	100,0

Nota. Compensación por Tiempo de Servicio de acuerdo a la escala de Baremos.

Figura 42

Compensación por Tiempo de Servicio.



Nota. Compensación por Tiempo de Servicio de acuerdo a la escala de Baremos.

En la Tabla 47 y Figura 42, se observa que, del total de los 50 estudiantes encuestados, el 46% (23) tienen conocimiento bajo y el 54% (27) tienen conocimiento medio respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios es un derecho de los trabajadores en Perú que busca protegerlos en caso de desempleo. Consiste en depósitos mensuales realizados por el empleador en una cuenta a nombre del trabajador, representando una retribución justa por su tiempo y

esfuerzo laboral. Proporciona seguridad económica mínima en situaciones de desempleo y está protegida por ley, exenta de impuestos, incluyendo el Impuesto a la Renta. Estos resultados indican que más de la mitad de los estudiantes encuestados tienen un conocimiento medio sobre la Compensación por Tiempo de Servicio.

5.2. Discusión de Resultados.

El objetivo general de esta tesis fue en determinar el nivel de conocimiento sobre la Compensación por Tiempo de Servicio entre los estudiantes de la carrera de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca durante el año 2023. Los resultados obtenidos se presentan de manera rigurosa en la tabla 47 y la figura 42, los cuales evidencian que el 46% de los estudiantes posee un nivel bajo de conocimiento, representando a un total de 23 individuos, mientras que el 54% exhibe un nivel medio, abarcando un total de 27 estudiantes. Estos hallazgos indican que más de la mitad de los participantes encuestados cuenta con un conocimiento moderado acerca de la Compensación por Tiempo de Servicio, mientras que una proporción significativa muestra un nivel inferior de conocimiento. Estos resultados sugieren la necesidad imperante de proporcionar una mayor información y educación sobre este tema a los estudiantes con el objetivo de mejorar su comprensión y conciencia sobre la Compensación por Tiempo de Servicio en el ámbito contable. Por ende, se recomienda implementar estrategias y recursos didácticos que promuevan el aprendizaje y la comprensión de este concepto, con el propósito de elevar el nivel de conocimiento y fortalecer la formación académica de los estudiantes en esta materia específica, estos resultados obtenidos guardan relación con León (2022) En su tesis titulada “Los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022”; cuyo objetivo general fue Determinar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del Régimen Laboral

General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022; la metodología utilizada fue de nivel descriptivo no experimental transversal, la muestra utilizada fue de 76 estudiantes que se les aplicó un cuestionario; el resultado obtenido fue: que los Estudiantes de Contabilidad encuestados de la Universidad Nacional de Cajamarca tienen un nivel de conocimiento bajo en un 25%, el 47,4% tienen un nivel de conocimiento medio, y que el 27,6% tienen un nivel de conocimiento alto, respecto a los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General regulados por la legislación laboral, esto conlleva a cálculos erróneos para la Compensación por tiempo de servicio tal como lo afirma Culque (2019), Uno de los errores más significativos y frecuentes que los empleadores cometen al determinar los Beneficios Sociales reside en su enfoque limitado, pues solamente consideran el salario base, obviando por completo la remuneración variable, compuesta por conceptos como las horas extras o las comisiones, Compensación por Tiempo de Servicio. Esta lamentable situación se atribuye a una falta de comprensión exhaustiva de las leyes laborales vigentes. Como resultado, tanto la empresa como los trabajadores se ven inmersos en una serie de inconvenientes y un desembolso parcialmente incompleto. Por consiguiente, es imperativo adquirir un conocimiento sólido y riguroso de las leyes laborales para llevar a cabo cálculos acertados y precisos en relación con los Beneficios Sociales, fortaleciendo la Compensación remunerativa para los trabajadores, dando un equilibrio entre la remuneración y el bienestar de los trabajadores dentro del ámbito laboral.

Conclusiones

1. Respecto a los resultados obtenidos a partir de una muestra de 50 estudiantes se determinó que el nivel de conocimiento sobre la Compensación por Tiempo de Servicio entre los estudiantes de la carrera de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca durante el año 2023 se muestra en la tabla 47 y la figura 42, los cuales evidencian que el 46% de los estudiantes posee un nivel bajo de conocimiento, representando a un total de 23 individuos, mientras que el 54% exhibe un nivel medio, abarcando un total de 27 estudiantes.
2. Se determinó, en la Figura 34 la información acerca del nivel de conocimiento de los Estudiantes de Contabilidad en relación con la dimensión trabajadores comprendidos (Jornada mínima, trabajos temporales y trabajadores de acuerdo a su régimen) de la compensación por tiempo de servicios. Consta de tres categorías: bajo, medio y alto. Según los datos presentados, el 6% de los estudiantes tiene un nivel bajo de conocimiento, por su parte, el nivel medio de conocimiento abarca al 54% de los estudiantes, además, el 40% de los participantes posee un nivel alto de conocimiento.
3. Se determinó La figura 35 proporciona información acerca del nivel de conocimiento de los Estudiantes de Contabilidad en relación con la dimensión trabajadores comprendidos (Trabajadores que superen el 30% y Trabajadores a tiempo parcial) de la compensación por tiempo de servicio. Consta de tres categorías: bajo, medio y alto. Según los datos presentados, el 26% de los estudiantes tiene un nivel bajo de conocimiento, por su parte, el nivel medio de conocimiento abarca al 50% de los estudiantes, además, el 24% de los participantes posee un nivel alto de conocimiento.
4. Se determinó en la figura 36 proporciona información acerca del nivel de conocimiento

de los Estudiantes de Contabilidad en relación con la dimensión Tiempo de Servicio Computable (Servicio prestado en el extranjero, Días de trabajo y Días de excepción.) de la compensación por tiempo de servicio. Consta de tres categorías: bajo, medio y alto.

Según los datos presentados, el 14% de los estudiantes tiene un nivel bajo de conocimiento, por su parte, el nivel medio de conocimiento abarca al 70% de los estudiantes, además, el 26% de los participantes posee un nivel alto de conocimiento.

5. Se determinó en la figura 37 proporciona información acerca del nivel de conocimiento de los Estudiantes de Contabilidad en relación con la dimensión Remuneración Computable (Remuneraciones, bonificaciones, otras bonificaciones a considerar y por forma de remuneración del trabajador) de la compensación por tiempo de servicio. Consta de tres categorías: bajo, medio y alto. Según los datos presentados, el 6% de los estudiantes tiene un nivel bajo de conocimiento, por su parte, el nivel medio de conocimiento abarca al 60% de los estudiantes, además, el 34% de los participantes posee un nivel alto de conocimiento.
6. Se determinó en la figura 38 proporciona información acerca del nivel de conocimiento de los Estudiantes de Contabilidad en relación con la dimensión Remuneración no Computable (Bonificación por tiempo de servicios Gratificaciones extraordinarias, Bonificación por educación, Bonificaciones con motivos de una contingencia o festividad pago, La canasta de navidad o similares, Participación de las utilidades, El costo o valor de las condiciones de trabajo, El valor de transporte para el trabajador, Bienes entregados por la empresa de su propia producción y Alimentación como condición de trabajo.) de la compensación por tiempo de servicio. Consta de tres categorías: bajo, medio y alto. Según los datos presentados, el 16% de los estudiantes tiene un nivel bajo de

conocimiento, por su parte, el nivel medio de conocimiento abarca al 56% de los estudiantes, además, el 28% de los participantes posee un nivel alto de conocimiento.

7. Se determinó en la figura 39 proporciona información acerca del nivel de conocimiento de los Estudiantes de Contabilidad en relación con la dimensión Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios de la compensación por tiempo de servicio. Consta de tres categorías: bajo, medio y alto. Según los datos presentados, el 12% de los estudiantes tiene un nivel bajo de conocimiento, por su parte, el nivel medio de conocimiento abarca al 56% de los estudiantes, además, el 32% de los participantes posee un nivel alto de conocimiento.
8. Se determinó en la figura 40 proporciona información acerca del nivel de conocimiento de los Estudiantes de Contabilidad en relación con la dimensión Retiros Autorizados de la Compensación por Tiempo de Servicios. Consta de tres categorías: bajo, medio y alto. Según los datos presentados, el 32% de los estudiantes tiene un nivel bajo de conocimiento, por su parte, el nivel medio de conocimiento abarca al 42% de los estudiantes, además, el 26% de los participantes posee un nivel alto de conocimiento.
9. Se determinó en la figura 41 proporciona información acerca del nivel de conocimiento de los Estudiantes de Contabilidad en relación con la dimensión Aspectos Contables y Tributarios de la Compensación por Tiempo de Servicios. Consta de tres categorías: bajo, medio y alto. Según los datos presentados, el 26% de los estudiantes tiene un nivel bajo de conocimiento, por su parte, el nivel medio de conocimiento abarca al 38% de los estudiantes, además, el 36% de los participantes posee un nivel alto de conocimiento.

Recomendaciones

1. Establecer alianzas estratégicas: Promover la colaboración entre la Universidad Nacional de Cajamarca, el Colegio de Contadores Públicos y SUNAFIL para desarrollar programas conjuntos de capacitación y educación sobre la Compensación por Tiempo de Servicio. Estas instituciones pueden ofrecer talleres, cursos y seminarios especializados que brinden a los alumnos una comprensión más profunda de los aspectos teóricos y prácticos de este tema.
2. Invitar a profesionales y expertos: Organizar conferencias y charlas dictadas por profesionales y expertos en el campo de la Compensación por Tiempo de Servicio. Estas presentaciones pueden realizarse tanto en el ámbito académico como en eventos organizados por el Colegio de Contadores Públicos y SUNAFIL. Los estudiantes se beneficiarán al recibir información actualizada y perspectivas prácticas de profesionales con experiencia en el campo.
3. Fomentar la participación estudiantil: Estimular la participación activa de los alumnos en actividades relacionadas con la Compensación por Tiempo de Servicio, como concursos, investigaciones o proyectos académicos. Esto les permitirá aplicar y profundizar sus conocimientos, además de fomentar el intercambio de ideas y experiencias con otros estudiantes y profesionales.
4. Facilitar el acceso a recursos y materiales de estudio: Proporcionar a los alumnos acceso a bibliografía, documentos legales y casos prácticos relacionados con la Compensación por Tiempo de Servicio. Esto puede lograrse a través de bibliotecas virtuales, plataformas en línea y convenios de colaboración con el Colegio de Contadores Públicos y SUNAFIL para el intercambio de información relevante.

5. Promover la realización de prácticas profesionales: Establecer convenios con empresas y organizaciones para que los alumnos de Contabilidad puedan realizar prácticas profesionales relacionadas con la Compensación por Tiempo de Servicio. Esto les brindará la oportunidad de aplicar sus conocimientos en un entorno laboral real y adquirir experiencia práctica en el campo.
6. Realizar jornadas de actualización: Organizar jornadas de actualización y capacitación periódicas dirigidas a estudiantes asimismo profesionales de Contabilidad, en colaboración con el Colegio de Contadores Públicos y SUNAFIL. Estas jornadas pueden abordar temas específicos relacionados con la Compensación por Tiempo de Servicio, como cambios en la legislación, jurisprudencia relevante hasta mejores prácticas.

Referencias:

- Actualidad Empresarial. (2020). CTS, Vacaciones y Gratificaciones. *Staff revista Actualidad Empresarial*. Obtenido de <https://actualidadempresarial.pe/libro/cts-vacaciones-y-gratificaciones/bea7a951-e0e3-4c10-ad89-80f2a2108749>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración*. Jose Luis Arias Gonzales. Obtenido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Pearson.
- Bernuy, O. (2020). *Manual Practico Laboral* (Primera ed.). Lima: Instituto Pacífico S.A.C.
- Castillo, J. (s.f.). *Cómo se calculan las Gratificaciones, CTS y Utilidades Tratamiento Laboral, Tributario Contable y casos prácticos*. Lima : La Gaceta Jurídica.
- Castillo, J., & Abanto, M. (2019). *Contabilidad Laboral*. Lima: Gaceta jurídica.
- Chamné, R. (2021). *Proponer el reconocimiento de las C.T.S. Proporcional, en función de las horas laboradas para proteger los derechos laborales en el Perú [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]*. Repositorio USS, Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8614/Chanam%C3%A9%20Flores%20%C3%81ngel%20Ricardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Compi, M. (2017). *Provisión de los beneficios sociales en Compensación por Tiempo de Servicios y Gratificaciones, en la repercusión de los estados financieros mensuales de la empresa ABC Agente de Aduanas S.A.C. Lima-Perú 2016 [Tesis de grado, UT]*. Repositorio Telesup, Lima. Obtenido de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/138/1/Maritza%20Compi%20B>

las.pdf

Congreso de la República. (1997). *DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR*. Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0039/tuo-ley-cts.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República. (2019). *CAS. N° 10799-2016 LIMA*. Diario el Peruano. Obtenido de <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/Cas.10799-2016-LIMA.pdf>

Culque, R. (21 de Mayo de 2019). *Estos son los seis errores más comunes en el cálculo de las planillas en las empresas*. Gestión.pe: <https://gestion.pe/tu-dinero/son-seis-errores-comunes-calculo-planillas-empresas-267588-noticia/?ref=gesr>

Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.

Hidalgo, S. (2018). *Análisis del seguro de Cesantía Chileno 2009-2015 [Tesis de Grado, Universidad de Chile]*. Repositorio U Chile, Santiago de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/152368/An%C3%A1lisis-del-uso-de-beneficios-del-Seguro-de-Cesant%C3%ADa-chileno-2009%20-%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Comportamiento de de los indicadores del mercado laboral a nivel Nacional*. Lima. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-empleo-nacional-abr-may-jun-2022.pdf>

León, E. (2022). *Los beneficios Sociales Del Régimen Laboral General en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022 [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Cajamarca]*. Repositorio UNC, Cajamarca. Obtenido de

<https://bit.ly/3mFLyBO>

Llumiquinga, A. (2022). *Análisis de la tasa de descuento, aplicada en los planes de jubilación patronal de las cien empresas más grandes del Ecuador en los años 2015, 2016 y 2017; según los requerimientos de la nic 19: beneficios a los empleados [Trabajo de titulación, PUCE]*. Repositorio Institucional, Quito. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/20025/TESIS%20-%20LLUMIQUINGA%20QUINSASAMIN%20BRYAN%20ALEXANDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendez, L., & Diaz, w. (2020). *Análisis comparativo de los Regímenes Laborales MYPE y común y su incidencia en el Estado de Resultados de la Empresa Maquitech SRL, Cajamarca, año 2019 [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]*. Repositorio UPN, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25019/Mendez%20Arrestegui%2c%20Linike%20Grisseth%20-%20Diaz%20Manayay%2c%20Wilson%20Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (4 de Enero de 2023). *Trabajadores Asalariados Privados Formales*. Obtenido de trabajo (MTPE): <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/observatorio-de-la-formalizacion-laboral/tableros-interactivos/tablero-interactivo-del-empleo-informal-observatorio-iii/>

Mora, J. (2019). *Diseño de estrategia para fortalecer la gestión del conocimiento en el fondo de pensiones y cesantías - porvenir s.a. apoyado en el uso de las tecnologías de la información [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]*. bdigital.uexternado., Bogotá. Obtenido de

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/499d0c37-79bb-4b92-997a-2cdfbdf7dd8/content>

Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagómez, a. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *R180 - Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 180)*.

Recuperado el 31 de Marzo de 2023, de International Labour Organization (ILO):

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312518

Patiño, M. (5 de Noviembre de 2018). ¿Cómo funciona la CTS en otros países de la región?

Recuperado el 31 de Marzo de 2023, de <https://gestion.pe>: <https://gestion.pe/tu-dinero/funciona-cts-otros-paises-region-nndc-249037-noticia/>

Santiago, M., & Quintero, M. (2019). *Análisis de la evasión del pago de cesantías a los empleados de nómina del municipio de Convención, Norte de Santander (2012 - 2015)*

[Universidad Santo Tomás]. Repositorio, USTA, Bucaramanga. Obtenido de

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/16214/2019claudiasantiagomayerlyquintero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tapullima, G. (2022). *Inaplicación del derecho de igualdad en el goce de la CTS a los trabajadores nombrados sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Pública frente al*

personal sujeto al Régimen Laboral Privado [Tesis de grado, Universidad privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO, Trujillo. Obtenido de

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9462/1/REP_GIANELLA.TAPULLIMA_INAPLICACION.DEL.DERECHO.DE.IGUALDAD.pdf

- Toyama, J., & Vinatea, I. (2022). *Guía Laboral Para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes* (Décima ed.). Lima: La Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, J., & Vintea, L. (2019). *Guía Laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes* (Novena ed.). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Vera, M. (2022). *Reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicio a los Trabajadores Part Time en el Perú [Tesis de Grado, Universidad Señor de Sipán]*. Repositorio USS, Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10390/Vera%20Llatas%20Moises.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- Yana, H. (2020). *Compensación por tiempo de servicio y presupuesto de la Policía Nacional del Perú, 2015-2019 [Tesis de grado, Universidad San Pedro]*. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe>, Huacho. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14812/Tesis_65509.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Apéndices:

Apéndice A. Matriz de Consistencia Metodológica.

Título de la investigación: Compensación Por Tiempo de Servicio En Los Estudiantes De Contabilidad de la Universidad Nacional De Cajamarca, 2023					
Investigador (a):					
Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivo General	Compensación por Tiempo de Servicios	Trabajadores comprendidos.	Jornada mínima	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cuantitativo - Alcance o Nivel de investigación: Descriptivo - Diseño de investigación: No Experimental/Transversal - Método de investigación: Inductivo - Deductivo Analítico - Sintético - Población: Por conveniencia - Muestra: Por conveniencia - Muestreo: No Probabilístico Intencional - Técnica: Encuesta Análisis documental Como tercer lugar Observación
				Trabajadores temporales	
				Trabajadores de acuerdo a su régimen.	
P.G. ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicio en los estudiantes de Contabilidad de la universidad nacional de Cajamarca 2023?	O.G. Determinar el nivel de conocimiento de Compensación por Tiempo de Servicio en los estudiantes de Contabilidad de la universidad nacional de Cajamarca 2023		Trabajadores Excluidos.	Trabajadores que superen el 30%.	
				Trabajadores a tiempo parcial	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos		Tiempo de Servicio Computable.	Servicio prestado en el extranjero.	
				Días de trabajo.	
				Días de excepción.	
P.E.1. ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios para los Trabajadores en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023? P.E.2. ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios para los Trabajadores Excluidos en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023? P.E.3. ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios para el Tiempo de Servicio Computable en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023?	O.E.1. Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en de los Trabajadores en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023. O.E.2. Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en de los Trabajadores Excluidos en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023. O.E.3. Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Tiempo de Servicio Computable en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023.		Remuneración computable.	Remuneraciones.	
				Asignaciones.	
		Bonificaciones.			
		Otras Bonificaciones a considerar.			
		Por forma de remuneración del trabajador			
		Bonificación por tiempo de servicios Gratificaciones extraordinarias			
		Bonificación por educación.			
Bonificaciones con motivos de una contingencia o festividad pago.					
Remuneración no computable.			La canasta de navidad o similares.		
			Participación de las utilidades		
			El costo o valor de las condiciones de trabajo.		
			El valor de transporte para el trabajador.		
			Bienes entregados por la empresa de su propia producción.		
Alimentación como condición de trabajo.					

Título de la investigación: Compensación Por Tiempo de Servicio En Los Estudiantes De Contabilidad de la Universidad Nacional De Cajamarca, 2023					
Investigador (a):					
Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
P.E.4. ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios para la Remuneración Computable en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023?	O.E.4 Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios de la Remuneración Computable en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023.		Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios	Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando no es depositado a tiempo.	Instrumento: Cuestionario
P.E.5 ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios para la Remuneración no Computable Trabajadores en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023?	O.E.5 Determinar el nivel de conocimiento de la Remuneración no Computable en la Compensación por Tiempo de Servicios en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023			Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador tiene derecho a recibir.	
P.E.6 ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios para los Depósitos en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023?	O.E.6 Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios de los Depósitos en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023.			Comunicación del trabajador al empleador sobre el depósito de la compensación por tiempo de servicio.	
P.E.7 ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios para los Retiros Autorizados en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023?	O.E.7 Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios de los Retiros Autorizados en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023.			Cuando el empleador debe realizar los depósitos de la compensación por tiempo de servicio	
P.E.8 ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios para los Aspectos Contables y Tributarios en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023?	O.E.8 Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios de los Aspectos Contables y Tributarios en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2023.			Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador fallece.	
				Retiro de la Compensación por Tiempo de Servicio para otros fines.	
			Retiros autorizados de la Compensación por Tiempo de Servicio.	Libre disponibilidad de la Compensación por tiempo de servicios.	
				Disposición temporal de la Compensación por tiempo de servicios.	
			Aspectos Contables y Tributarios	Aspecto Contable	
				Aspecto Tributario	

Apéndice B. Instrumento de recolección de datos

Universidad Nacional de Cajamarca

Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas

Escuela Académico Profesional de Contabilidad

Cuestionario

La presente encuesta tiene por finalidad recopilar información para la obtención de resultados de la Tesis titulada: “Compensación Por Tiempo De Servicio En Los Estudiantes De Contabilidad De La Universidad Nacional De Cajamarca, 2023”, la cual será analizada en forma anónima, agradeciendo de antemano su colaboración.

Instrucciones: Leer atentamente cada uno de los ítems y marque con (X) solo una de las alternativas que crea conveniente.

Variable 1: Compensación por Tiempo de Servicios

Dimensión: Trabajadores Comprendidos

a) Jornada Mínima

La Jornada Ordinaria está dada máxima por 8 horas y mínimo por 4 horas, mientras que, el mínimo es de veinte horas a la semana.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

b) Trabajos temporales.

En los contratos de trabajo por obra, la Compensación por Tiempo de Servicio, se paga al final de cada contrato y se considera cancelatoria. Si el contrato dura más de seis meses, no se puede hacer un pago directo, sino que se deben hacer depósitos de acuerdo al régimen general.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

c) Trabajadores de acuerdo a su régimen.

Hay diferentes regulaciones y leyes específicas para los trabajadores en diversos sectores, tales como el agrario y la construcción civil. Es importante conocer la remuneración, la jornada laboral y los derechos correspondientes para cumplir con los requerimientos de la Compensación por Tiempo de Servicio.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

Dimensión: Trabajadores Excluidos

d) Trabajadores que superen el 30%

Si un trabajador gana una cantidad de dinero igual o mayor al 30% de lo que los clientes

pagan por los servicios, no recibirá la "Compensación por Tiempo de Servicio" (CTS).

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

e) Trabajadores a tiempo parcial.

Los trabajadores a tiempo parcial no están afectos al beneficio de la Compensación por Tiempo de Servicio.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

Dimensión: Tiempo de servicio computable.

f) Servicio prestado en el extranjero.

Cuando el trabajador que está en el extranjero tiene vínculo laboral con el empleador en Perú Tiene derecho a la compensación por Tiempo de Servicio.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

g) Días de trabajo.

La falta no justificada se deduce a razón de un treintavo por día faltado, para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicio.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

h) Días de excepción.

Las licencias por accidentes de trabajo o enfermedad, días de descanso por embarazo y después del nacimiento, así como los días de huelga legal y los días de pago correspondientes a procesos judiciales son Computables para Compensación por Tiempo de Servicio.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco.
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

Dimensión: Remuneración Computable

i) Remuneraciones

Los trabajadores reciben otras remuneraciones, las cuales son computables para la Compensación por Tiempo de Servicios, como: comisiones y destajo, horas extras, por

trabajar en feriados, días de descanso y vacaciones, pueden recibir remuneración en especie, como bonos de productos o descuentos en servicios.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

j) Asignaciones

La asignación familiar forma parte de la remuneración del trabajador y son consideradas para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicio.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

k) Bonificaciones.

Las bonificaciones como por tiempo de servicios, por riesgo de caja, por producción, altura, turno de acuerdo a su régimen laboral son computables para la Compensación por tiempo de Servicio.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco

5. () Conozco mucho

l) Otras Bonificaciones.

Otras bonificaciones como: licencias con goce de haber, tributo a cargo del trabajador, movilidad de libre disponibilidad, etc. son computables para la Compensación por Tiempo de Servicios.

1. () No conozco

2. () Conozco poco

3. () No conozco ni desconozco.

4. () Conozco

5. () Conozco mucho

m) Por forma de remuneración del trabajador.

La remuneración fija se refiere a un sueldo base previamente acordado entre el empleador y el empleado, el cual no varía según el rendimiento. No obstante, debe ser mayor al valor de la Remuneración Mínima Vital. Por otro lado, existen comisionistas mixtos y puros, donde los primeros tienen un salario base más comisiones basadas en un porcentaje de ventas y los segundos reciben pago por pieza o trabajo durante un período establecido.

1. () No conozco

2. () Conozco poco

3. () No conozco ni desconozco.

4. () Conozco

5. () Conozco mucho

Dimensión: Remuneración no computable

n) Bonificación por tiempo de Servicios Gratificaciones Extraordinaria.

Los pagos que percibe el trabajador de manera extraordinaria solo están sujetas a la Renta de Quinta categoría, mas no están afectos como parte de su Remuneración computable para cálculos de la Compensación por tiempo de Servicio.

1. () No conozco.
2. () Conozco poco.
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

o) Bonificación por educación.

La empresa puede otorgar ayuda económica a los trabajadores o sus hijos para cubrir gastos educativos, pero la cantidad concedida debe ser razonable y justificada, y se sugiere elaborar un convenio para precisar los gastos y su fiscalización, este no es base computable para la Compensación por Tiempo de Servicio.

1. () No conozco.
2. () Conozco poco.
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

p) Bonificación con motivos de una contingencia o festividad pago.

Este pago es otorgado al trabajador en caso de una contingencia o evento especial, como cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos o fallecimiento, así como festividades similares, estos no son computables para la Compensación por Tiempo de Servicio.

1. () No conozco.
2. () Conozco poco.
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

q) La Canasta de navidad o similares.

La canasta navideña es considerada como una forma de remuneración no computable para la Compensación por Tiempo de Servicios, ya que se otorga como parte de una celebración especial y no es el resultado del trabajo realizado por el trabajador.

1. () No conozco.
2. () Conozco poco.
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

r) Participación de las Utilidades.

La norma incluye toda forma de participación en las ganancias empresariales, no son computables para la Compensación por Tiempo de Servicio, tales como aquellas entregadas obligatoria o voluntariamente por el empleador o por el Decreto Legislativo N°. 892

1. () No conozco.
2. () Conozco poco.
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco

5. () Conozco mucho

s) El costo o valor de las condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo son beneficios otorgados por el empleador para facilitar el desempeño de las tareas laborales, como gastos de viaje. No se consideran contribuciones a los servicios prestados por el trabajador.

1. () No conozco

2. () Conozco poco

3. () No conozco ni desconozco

4. () Conozco

5. () Conozco mucho

t) El valor de transporte para el trabajador.

El valor para el transporte del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo no se considera remuneración si se justifica adecuadamente y no excede su propósito. El monto fijo puede ser otorgado por un pacto individual o convención colectiva, no se considera base computable para la compensación por Tiempo de Servicio.

1. () No conozco

2. () Conozco poco

3. () No conozco ni desconozco

4. () Conozco

5. () Conozco mucho

u) Bienes entregados por la empresa de su propia producción

Los bienes producidos por la empresa y entregados a los trabajadores pueden ser no remunerativos si se dan en cantidades razonables. Por tanto, no son considerados

computables para la Compensación por Tiempo de Servicio.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

v) Alimentación como condiciones de trabajo.

La alimentación proporcionada por el empleador no se considera computable para la Compensación por Tiempo de Servicio en circunstancias específicas, cuando sea una condición indispensable para la prestación de servicios o cuando se derive de un mandato legal.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

Dimensión: Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios

w) Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando no es depositado a tiempo.

Si el empleador no realiza los depósitos correspondientes de la Compensación por Tiempo de Servicio, deberá asumir el pago de los intereses que se hubieran generado y, en caso de pago en moneda extranjera, la diferencia de cambio. Sin embargo, esto no lo exime de sanciones administrativas o responsabilidad legal.

1. () No conozco

2. () Conozco poco
 3. () No conozco ni desconozco
 4. () Conozco
 5. () Conozco mucho
- x) Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando termina el vínculo laboral.

Después de finalizada la relación laboral, el empleador debe pagar la Compensación por Tiempo de Servicio al trabajador dentro de las 48 horas, excluyendo cualquier otro compromiso de pago. Si no cumple, deberá pagar intereses legales, además de ser sancionado.

1. () No conozco
 2. () Conozco poco
 3. () No conozco ni desconozco
 4. () Conozco
 5. () Conozco mucho
- y) Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador tiene derecho.

Cuando trabajo durante un mes La Compensación por Tiempo de Servicio se paga mensualmente en un monto del 8.33% de la remuneración del mes anterior, y se deposita en la institución financiera elegida por el trabajador. El depósito debe realizarse durante los primeros diez días del mes siguiente a la prestación del servicio.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco

5. () Conozco mucho

z) Comunicación del trabajador al empleador sobre el depósito de la compensación por tiempo de servicio.

El trabajador dentro de los primeros 15 días que ingresa a laborar, dar nombre de la institución financiera donde desea recibir los depósitos de su Compensación por tiempo de Servicio.

1. () No conozco

2. () Conozco poco

3. () No conozco ni desconozco

4. () Conozco

5. () Conozco mucho

aa) Cuando el empleador debe realizar los depósitos de la Compensación por tiempo de Servicio.

Los empleadores depositan la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) en mayo y noviembre de cada año. La cantidad a depositar es un dozavo de la remuneración computable por cada mes trabajado en el semestre correspondiente, y deben depositarse dentro de los primeros 15 días hábiles de los meses mencionados.

1. () No conozco

2. () Conozco poco

3. () No conozco ni desconozco

4. () Conozco

5. () Conozco mucho

bb) Depósito de la compensación por tiempo de servicio cuando el trabajador fallece.

En caso de fallecimiento del trabajador, el empleador debe entregar la CTS al depositario dentro de las 48 horas posteriores a la notificación. El depositario debe entregar el 50% del monto total acumulado de la CTS y sus intereses al cónyuge supérstite o conviviente, y retener la parte de los hijos menores de edad hasta que alcancen la mayoría de edad.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

Dimensión: Retiros autorizados de la Compensación por tiempo de Servicio.

cc) Retiros de la Compensación por tiempo de Servicio para otros fines.

Los retiros excepcionales son regulados por ley y el porcentaje varía

La Ley N° 28461 ha permitido excepcionalmente el uso del 80% del saldo total de la CTS, incluyendo intereses, para la adquisición, mejora o compra de terrenos en programas de vivienda respaldados por el sector privado o el Plan Nacional de Vivienda.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

dd) Libre disponibilidad de la Compensación por tiempo de servicios.

En mayo de 2011, se estableció que un trabajador solo puede sacar su dinero de la CTS antes de dejar su trabajo si tiene más de seis sueldos guardados, y solo puede sacar hasta

el 70% del dinero que tiene por encima de esos seis sueldos.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho.

ee) Disposición temporal de la Compensación por tiempo de servicios.

Para ayudar a los trabajadores afectados económicamente por la pandemia de Covid-19, se permite que aquellos sujetos a la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Ley N°650) hasta diciembre de 2023, puedan disponer del 100% de sus depósitos acumulados en entidades financieras en cualquier momento.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho.

Dimensión: Aspectos Contables y Tributarios.

ff) Aspecto Contable.

La Compensación por Tiempo de Servicios es considerada un beneficio a corto plazo según la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19) ya que se espera que sea liquidado en un máximo de 12 meses, por lo que debe ser reconocido como un gasto en el estado de resultados, a menos que otra norma permita tratarlo como un costo de activo.

1. () No conozco

2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

gg) Aspecto Tributario.

La Compensación por Tiempo de Servicios establece que sus intereses, retiros parciales y totales están exentos de impuestos, Además, también están exentas de impuestos según la Ley del Impuesto a la Renta. Estas exenciones permiten a los trabajadores recibir estos beneficios sin tener que pagar impuestos sobre ellos.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho.

Apéndice C. Prueba de Fiabilidad del instrumento de recolección de datos

Variable 1: Compensación por Tiempo de Servicio.

Tabla 48: *Resumen de procesamiento de casos.*

Resumen de procesamiento de casos.

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Nota: La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 49: *Estadísticas de fiabilidad.*

Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	33

Nota: fiabilidad Alfa de Cronbach.

El estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.933 o 93.3% que revela una buena consistencia interna para aplicar el cuestionario.

Anexos:

Anexo A: Evidencia de la aplicación del Cuestionario

Figura 43

Recolección de datos.



Nota: Aplicación del cuestionario a los alumnos de contabilidad.

Anexo B: Capturas IBM SPSS

Figura 44

Procesamiento de datos.

tabulacion spss - copia.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Ítem_a	N Numérico	8	0	Jornada mínima	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Ítem_b	N Numérico	8	0	Trabajos tempo...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Ítem_c	N Numérico	8	0	Trabajadores d...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Ítem_d	N Numérico	8	0	Trabajadores q...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Ítem_e	N Numérico	8	0	Trabajadores a ...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Ítem_f	N Numérico	8	0	Servicio presta...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Ítem_g	N Numérico	8	0	Días de trabajo...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Ítem_h	N Numérico	8	0	Días de excepco...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Ítem_i	N Numérico	8	0	Remuneraciones...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Ítem_j	N Numérico	8	0	Asignaciones...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Ítem_k	N Numérico	8	0	Bonificaciones...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Ítem_l	N Numérico	8	0	Otras Bonificac...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Ítem_m	N Numérico	8	0	Por forma de re...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Ítem_n	N Numérico	8	0	Bonificación po...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Ítem_o	N Numérico	8	0	Bonificación po...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Ítem_p	N Numérico	8	0	Bonificaciones ...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Ítem_q	N Numérico	8	0	La canasta de ...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Ítem_r	N Numérico	8	0	Participación d...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Ítem_s	N Numérico	8	0	El costo o valor...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Ítem_t	N Numérico	8	0	EL valor de tran...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Ítem_u	N Numérico	8	0	Bienes entrega...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Ítem_v	N Numérico	8	0	Alimentación c...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Ítem_w	N Numérico	8	0	Depósito de la ...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Ítem_x	N Numérico	8	0	Depósito de la ...	{1, No Cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ACTIVADO

Buscar 14°C 20:58 6/07/2023

Nota: Procesamiento de datos con el software IBM SPSS versión 27.