

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



TESIS

**“BENEFICIOS SOCIALES DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD
PRIVADA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVIGEN CT SAC,
CAJAMARCA-2023”.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

SONIA ANALY HUAMÁN CHALÁN

ASESOR:

M.Cs. 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: SONIA ANALY HUAMÁN CHALÁN
TÍTULO	"BENEFICIOS SOCIALES DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVIGEN CT SAC, CAJAMARCA-2023"
DOCENTE EVALUADOR	M.Cs. CPC. Wilson Ascencio Yumbato Rojas
PORCENTAJE DE SIMILITUD	21%

Nota:

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 esta, aprobado por Resolución de Consejo de Facultad N.º 035-2021-F-CECA-UNC, evaluación a la 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, 11 de agosto del 2023

DOCUMENTO EVALUADO

AUTOR

TÍTULO

DOCENTE EVALUADOR

PORCENTAJE DE SIMILITUD

CC. Archivo

Nota:

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 esta, aprobado por Resolución de Consejo de Facultad N.º 035-2021-F-CECA-UNC, evaluación a la que me remito en caso necesario.



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

Dr. Juan José J. Vera Abanto
 DIRECTOR

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

Escuela Académico Profesional de Contabilidad

APROBACIÓN DE LA TESIS

El (la) asesor (a) y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 61-2024-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por la Bachiller Sonia Analy Huamán Chalán, denominada:

“BENEFICIOS SOCIALES DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVIGEN CT SAC, CAJAMARCA-2023”

.....
M.Cs. CPC. DANIEL SECLÉN CONTRERAS
PRESIDENTE

.....
DR. CPC. ROBERTO ARTURO GRANADOS CRUZ
SECRETARIO

.....
MG. CPC. EVELIO NERI MOSTACERO CUZCO
VOCAL

.....
M.Cs. CPC. WILSON ASCENCIO YUMBATO
ROJAS ASESOR

Dedicatoria

Esta Tesis va dedicado primeramente a **DIOS** grande maravilloso, un ser majestuoso que sin su ayuda nada de esto hubiera sido posible, gracias a su grande amor y misericordia se logró realizar el presente trabajo de investigación.

A mi padre Sebastián Huamán, esta Tesis es un tributo a tu apoyo y sacrificio en mi educación. Tus consejos han sido fundamentales en la búsqueda de mi conocimiento. Mi éxito académico es un reflejo de tu esfuerzo y dedicación.

A mi madre Victoria Chalán, quién ha sido mi soporte en los momentos buenos y malos, mi apoyo incondicional, mi razón y motivo para seguir adelante.

Sonia Analy



Agradecimiento

Agradezco a mis padres Sebastián Huamán y Victoria Chalán, por haberme brindado su apoyo moral y económico para cumplir mis objetivos académicos, gracias a sus consejos me han impulsado a seguir mis sueños y nunca abandonarlos frente a las dificultades que se presentan en el transcurso de la vida, así como también me han motivado a culminar el presente trabajo.

A mi novio Joel Coronado, por todo su amor, paciencia y comprensión, así como también por haberme compartido sus ideas y conocimientos para mi éxito profesional durante siete años de vida a mi lado.

A mis compañeros del Taller de Tesis, Enrique, Elizabeth y Fermín por haber contribuido en la realización del presente trabajo de investigación.

Al Dr. Julio Sánchez De La Puente, gracias a su conocimiento y aporte ha sido parte fundamental para guiarme en todo este proceso hasta llegar a la culminación de la Tesis.

De igual manera, agradezco a mi asesor el M.Cs. Wilson Ascencio Yumbato Rojas por su orientación, guía y apoyo desinteresado durante todo el proceso.

A cada uno de los docentes de la escuela académico profesional de Contabilidad, por haber sido parte de mi formación profesional.

Mi agradecimiento también va dirigido al gerente, propietario de la empresa Servigen CT SAC, por haber aceptado que realice mi proyecto de investigación en su empresa.

Sonia Analy



Índice de Contenido

Dedicatoria	5
Agradecimiento	6
Índice de Contenido	7
Índice de Tablas	13
Índice de Figuras	16
Resumen.....	18
Abstract	19
Introducción	20
Capítulo I. Planteamiento de la Investigación.....	22
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	22
1.2. Delimitación del Problema	23
1.2.1. Delimitación Espacial	23
1.2.2. Delimitación Temporal	23
1.3. Formulación del Problema.....	23
1.3.1. Pregunta General	23
1.3.2. Preguntas Específicas	24
1.4. Justificación de la Investigación.....	24
1.4.1. Justificación Teórica	24
1.4.2. Justificación Práctica.....	24

1.4.3. Justificación Académica.....	24
1.5. Objetivos.....	25
1.5.1. Objetivos Generales	25
1.5.2. Objetivos Específicos.....	25
1.6. Limitaciones de la Investigación	25
Capítulo II. Marco Teórico.....	26
2.1. Antecedentes de la Investigación: Internacionales, Nacionales y Regionales	26
2.1.1. Antecedentes Internacionales	26
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	28
2.1.3. Antecedentes Regionales.....	32
2.2. Base Legal	34
2.3. Bases Teóricas	34
2.3.1. Variable 1: Beneficios Sociales.....	34
2.4. Definición de Términos Básicos.....	46
2.4.1. Acumulación del Descanso Vacacional.	46
2.4.2. Compensación por Tiempo de Servicios.....	46
2.4.3. Compensación por Tiempo de Servicios Trunca	46
2.4.4. Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios	46
2.4.5. Descanso Vacacional Trunco	46
2.4.6. Días Efectivos de Trabajo en el Descanso Vacacional	46

2.4.7.	Duración del Descanso Vacacional.....	47
2.4.8.	Gratificación Trunca	47
2.4.9.	Gratificaciones	47
2.4.10.	Inafectación de las Gratificaciones	47
2.4.11.	Incumplimiento en el Pago de las Gratificaciones	47
2.4.12.	Infracciones y Sanciones en la Compensación por Tiempo de Servicios ..	47
2.4.13.	Intangibilidad e Inembargabilidad en la Compensación por Tiempo de Servicios	47
2.4.14.	Monto de las Gratificaciones.....	48
2.4.15.	Objetivo y Campo de Aplicación de las Gratificaciones	48
2.4.16.	Oportunidad de Pago de las Gratificaciones	48
2.4.17.	Oportunidad del Descanso Vacacional	48
2.4.18.	Reducción del Descanso Vacacional.....	48
2.4.19.	Remuneración Computable para la Compensación por Tiempo de Servicios 48	
2.4.20.	Remuneración Imprecisa en las Gratificaciones	48
2.4.21.	Remuneración no Computable en la Compensación por Tiempo de Servicios	48
2.4.22.	Remuneración Percibida en el Descanso Vacacional	48
2.4.23.	Remuneración Regular en las Gratificaciones	49

2.4.24.	Requisitos para Gozar del Descanso Vacacional	49
2.4.25.	Requisitos para Percibir las Gratificaciones.....	49
2.4.26.	Tiempo de Servicios Computable para la Compensación por Tiempo de Servicios	49
2.4.27.	Trabajadores Comprendidos en la Compensación por Tiempo de Servicios	49
2.4.28.	Trabajadores Excluidos de la Compensación por Tiempo de Servicios	49
2.4.29.	Trabajadores que no Gozan del Descanso Vacacional.....	49
2.4.30.	Vacaciones	50
Capítulo III.	Variable	51
3.1.	Variable	51
3.1.1.	Variable 1: Beneficios Sociales.....	51
3.2.	Operacionalización de la Variable.....	51
Capítulo IV.	Marco Metodológico	54
4.1.	Enfoque y Métodos de la Investigación	54
4.1.1.	Enfoques de la Investigación.....	54
4.1.2.	Métodos de la Investigación.....	54
4.2.	Nivel o Alcance de Investigación	54
4.3.	Diseño de la Investigación.....	55
4.4.	Población y Muestra	55

	11
4.4.1. Población.....	55
4.4.2. Muestreo.....	55
4.4.3. Muestra.....	55
4.5. Unidad de Análisis.....	55
4.6. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	56
4.6.1. Técnica de Recolección de Datos.....	56
4.6.2. Instrumento de Recolección de Datos.....	56
4.7. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información.....	56
Capítulo V. Resultados y Discusión.....	57
5.1. Presentación, Interpretación y Análisis de Resultados.....	57
5.1.1. Resultados Estadísticos de la Variable Beneficios Sociales por Ítems.....	57
5.1.2. Resultados Estadísticos de la Variable Beneficios Sociales por Dimensiones	
88	
5.1.3. Resultados Estadísticos de la Variable Beneficios Sociales.....	91
5.2. Discusión de Resultados.....	93
Conclusiones.....	94
Recomendaciones.....	96
Referencias:.....	97
Apéndices:.....	103
Apéndice A. Matriz de Consistencia Metodológica.....	103

Apéndice B. Instrumento de Recolección de Datos.....	106
Apéndice C. Prueba de Fiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos.....	117
Anexos:	118
Anexo A: Consentimiento Informado.....	118
Anexo A: Otros	119

Índice de Tablas

Tabla 1 Requisitos para Percibir las Gratificaciones según sus Regímenes Laborales ...	36
Tabla 2 Incumplimiento de Pago de Beneficios Sociales	37
Tabla 3 Trabajadores Comprendidos en la Compensación por Tiempo de Servicios	42
Tabla 4 Remuneración a Considerar para el Cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.....	44
Tabla 5 Operacionalización de Variable	51
Tabla 6 Gratificaciones	57
Tabla 7 Objetivo y Campo de Aplicación de las Gratificaciones	58
Tabla 8 Monto de las Gratificaciones	59
Tabla 9 Remuneración Regular en las Gratificaciones	60
Tabla 10 Remuneración Imprecisa en las Gratificaciones	61
Tabla 11 Oportunidad de Pago de las Gratificaciones	62
Tabla 12 Requisitos para Percibir las Gratificaciones	63
Tabla 13 Gratificación Trunca	64
Tabla 14 Inafectación de las Gratificaciones	65
Tabla 15 Incumplimiento en el Pago de las Gratificaciones.....	66
Tabla 16 Vacaciones	67
Tabla 17 Requisitos para Gozar del Descanso Vacacional.....	68
Tabla 18 Días Efectivo de Trabajo en el Descanso Vacacional	69
Tabla 19 Duración del Descanso Vacacional	70
Tabla 20 Acumulación del Descanso Vacacional.....	71
Tabla 21 Reducción del Descanso Vacacional	72
Tabla 22 Oportunidad del Descanso Vacacional	73

Tabla 23 Remuneración Percibida en el Descanso Vacacional	74
Tabla 24 Trabajadores que no Gozan del Descanso Vacacional	75
Tabla 25 Descanso Vacacional Trunco.....	76
Tabla 26 Compensación por Tiempo de Servicios	77
Tabla 27 Trabajadores Comprendidos en la Compensación por Tiempo de Servicios ...	78
Tabla 28 Trabajadores Excluidos de la Compensación por Tiempo de Servicios.....	79
Tabla 29 Tiempo de Servicios Computable para la Compensación por Tiempo de Servicios.....	80
Tabla 30 Remuneración Computable para la Compensación por Tiempo de Servicios..	81
Tabla 31 Remuneración no Computable en la Compensación por Tiempo de Servicios	82
Tabla 32 Infracciones y Sanciones en la Compensación por Tiempo de Servicios.....	83
Tabla 33 Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios.....	84
Tabla 34 Intangibilidad e Inembargabilidad en la Compensación por Tiempo de Servicios.....	85
Tabla 35 Compensación por Tiempo de Servicios Trunca.....	86
Tabla 36 Construcción de la Escala de Valoración-Baremación.....	88
Tabla 37 Nivel de Conocimiento la Dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.....	89
Tabla 38 Nivel de Conocimiento de la Dimensión Descanso Vacacional.....	90
Tabla 39 Nivel de Conocimiento de la Dimensión Compensación por Tiempo de Servicios.....	91
Tabla 40 Nivel de Conocimiento de la Variable Beneficios Sociales	92
Tabla 41 Matriz de Consistencia Metodológica	103
Tabla 42 Resumen de Procesamiento de Datos	117

Tabla 43 Estadísticas de Fiabilidad.....	117
-------------------------------------------------	-----

Índice de Figuras

Figura 1 Gratificaciones.....	58
Figura 2 Objetivo y Campo de Aplicación de las Gratificaciones	59
Figura 3 Monto de las Gratificaciones.....	60
Figura 4 Remuneración Regular en las Gratificaciones	61
Figura 5 Remuneración Imprecisa en las Gratificaciones	62
Figura 6 Oportunidad de Pago de las Gratificaciones	63
Figura 7 Requisitos para Percibir las Gratificaciones.....	64
Figura 8 Gratificación Trunca.....	65
Figura 9 Inafectación de las Gratificaciones.....	66
Figura 10 Incumplimiento en el Pago de las Gratificaciones	67
Figura 11 Vacaciones.....	68
Figura 12 Requisitos para Gozar del Descanso Vacacional	69
Figura 13 Días Efectivos de Trabajo en el Descanso Vacacional	70
Figura 14 Duración del Descanso Vacacional.....	71
Figura 15 Acumulación del Descanso Vacacional	72
Figura 16 Reducción del Descanso Vacacional.....	73
Figura 17 Oportunidad del Descanso Vacacional.....	74
Figura 18 Remuneración Percibida en el Descanso Vacacional.....	75
Figura 19 Trabajadores que no Gozan del Descanso Vacacional.....	76
Figura 20 Vacaciones Truncas.....	77
Figura 21 Compensación por Tiempo de Servicios.....	78
Figura 22 Trabajadores Comprendidos en la Compensación por Tiempo de Servicios..	79
Figura 23 Trabajadores Excluidos de la Compensación por Tiempo de Servicios	80

Figura 24 Tiempo de Servicios Computable para la Compensación por Tiempo de Servicios.....	81
Figura 25 Remuneración Computable para la Compensación por Tiempo de Servicios	82
Figura 26 Remuneración no Computable en la Compensación por Tiempo de Servicios	83
Figura 27 Infracciones y Sanciones en la Compensación por Tiempo de Servicios	84
Figura 28 Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios	85
Figura 29 Intangibilidad e Inembargabilidad en la Compensación por Tiempo de Servicios.....	86
Figura 30 Compensación por Tiempo de Servicios Trunca	87
Figura 31 Nivel de Conocimiento de la Dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	89
Figura 32 Nivel de Conocimiento de la Dimensión Descanso Vacacional	90
Figura 33 Nivel de Conocimiento de la Dimensión Compensación por Tiempo de Servicios.....	91
Figura 34 Nivel de Conocimiento de la Variable Beneficios Sociales	92

Resumen

El objetivo de esta tesis fue determinar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del régimen laboral de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, Cajamarca-2023. El tipo de investigación fue aplicada con un enfoque cuantitativo; diseño no experimental transversal, de nivel descriptivo-simple, con un método deductivo- inductivo deductivo-analítico sintético. La población estuvo conformada por 80 trabajadores, utilizando un muestreo no probabilístico intencional, siendo la muestra de 55 trabajadores. En la investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos muestran que los trabajadores en su gran mayoría tienen un nivel de conocimiento bajo. De los resultados obtenidos se concluyó: (a) el 87.27% (48) tienen un nivel de conocimiento bajo, el 7.27% (4) tienen un nivel de conocimiento medio y el 5.45% (3) tienen un nivel de conocimiento alto, respecto a la variable Beneficios Sociales, (b) el 40% (22) tienen un nivel de conocimiento bajo, el 52.73% (29) tienen un nivel de conocimiento medio y el 7.27% (4) tienen un nivel de conocimiento alto, respecto a la Dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, (c) el 89.09% (49) tienen el nivel de conocimiento bajo, el 5.45% (3) tienen el nivel de conocimiento medio y el 5.45% (3) tienen el nivel de conocimiento alto, respecto a la Dimensión Descanso Vacacional, (d) el 90.91% (50) tienen un nivel de conocimiento bajo, el 7.27% (4) tienen un nivel de conocimiento medio y el 1.82% (1) tienen un nivel de conocimiento alto, respecto a la Dimensión Compensación por Tiempo de Servicios.

Palabras claves: Beneficios Sociales, Trabajadores de la empresa Servigen CT S.A.C de Cajamarca.

Abstract

The objective of this thesis was to determine the level of knowledge of the Social Benefits of the labor regime of the private activity in the workers of the company Servigen CT SAC, Cajamarca-2023. The type of research was applied with a quantitative approach; cross-sectional non-experimental design, descriptive-simple level, with a deductive method. The population consisted of 80 workers, using a non-probabilistic sampling for convenience, with the sample of 55 workers. In the investigation, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. The results obtained show that the vast majority of workers have a low level of knowledge. From the results obtained, it was concluded: (a) 87.27% (48) have a low level of knowledge, 7.27% (4) have a medium level of knowledge and 5.45% (3) have a high level of knowledge, regarding to the Social Benefits variable, (b) 40% (22) have a low level of knowledge, 52.73% (29) have a medium level of knowledge and 7.27% (4) have a high level of knowledge, with respect to the Dimension Gratuities for National Holidays and Christmas, (c) 89.09% (49) have a low level of knowledge, 5.45% (3) have a medium level of knowledge and 5.45% (3) have a high level of knowledge , regarding the Vacation Rest Dimension, (d) 90.91% (50) have a low level of knowledge, 7.27% (4) have a medium level of knowledge and 1.82% (1) have a high level of knowledge, regarding the Dimension Compensation for Service Time.

Keywords: Social Benefits, Workers of the Company Servigen CT S.A.C of Cajamarca.

Introducción

Los Beneficios Sociales son retribuciones que los empleadores deben otorgar como pago adicional a la remuneración que normalmente perciben, estos Beneficios Sociales constituyen un beneficio exclusivo para los trabajadores que forman parte de una empresa, es decir, que estén vinculadas mediante un contrato de trabajo. Estos Beneficios están regulados por la normativa laboral vigente en nuestro país, por lo que su cumplimiento es de carácter obligatorio. La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del régimen laboral de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, Cajamarca-2023. Para el desarrollo de la investigación se planteó la siguiente metodología: Tipo de Investigación aplicada con un enfoque cuantitativo, diseño de la investigación no experimental-transversal, con un nivel descriptivo Simple, método deductivo – inductivo deductivo-analítico sintético, La población estuvo conformada por 80 trabajadores, utilizando un muestreo no probabilístico intencional, siendo la muestra de 55 trabajadores. La Tesis tiene la siguiente estructura, los cuales están descritos por capítulos:

Capítulo I: Planteamiento de la Investigación, se presenta la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema (espacial, temporal), formulación del problema (general, específicas), justificación de la investigación (teórica, práctica, académica), objetivos (general, específicos), limitaciones.

Capítulo II: Desarrolla el Marco Teórico, engloba antecedentes de la investigación (internacionales, nacionales, regionales), base legal, bases teóricas, definición de términos básicos.

Capítulo III: Contiene la variable de estudio, operacionalización de variable

Capítulo IV: Marco Metodológico, comprende enfoque y métodos de la investigación, nivel o alcance de la investigación, diseño de la investigación, población y muestra, unidad de análisis,

técnica e instrumento de recolección de datos, técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Capítulo V: Abarca los Resultados y Discusión, en el cual se presenta el análisis, interpretación y discusión de resultados.

Referencias Bibliográficas, Incorpora Citas y Referencias bibliográficas según las Normas APA Séptima Edición en forma automatizada en Microsoft Word.

Apéndices, Apéndice A (Matriz de consistencia metodológica), Apéndice B (Instrumento de recolección de datos), Apéndice C (Prueba de fiabilidad del instrumento de recolección de datos)

Anexos, se presenta Consentimiento informado, y otros anexos necesarios que respalden la investigación.

Capítulo I. Planteamiento de la Investigación

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En el mundo, los Beneficios Sociales que las empresas ofrecen a los empleados suelen ser determinantes a la hora de inclinarse por una compañía en la que trabajar. Según la empresa española de trabajo temporal Randstad, para un 62% de los trabajadores es la razón principal para elegir una u otra empresa. Conscientes de la importancia, un 95% de las organizaciones ya ofrece este tipo de servicios a sus empleados. Pero ¿qué son realmente los Beneficios Sociales? Se trata de servicios que la empresa ofrece directamente al empleado de forma gratuita y cuya finalidad es mejorar su calidad de vida. Estos suelen ser complementarios al sueldo para hacer más motivador y atractivo el puesto laboral. De hecho, para un 50% de los trabajadores una de las principales razones para permanecer en una empresa son el salario y los Beneficios Sociales. (CEPYMEnews, 2019)

Asimismo, en Latinoamérica existen Beneficios Laborales para empleados que por ley son obligatorios, por ejemplo: el auxilio de transporte mensual, el auxilio de conectividad, la dotación laboral, sin embargo, al ser obligatorios, más que beneficios son derechos del trabajo. Según la empresa Hays Colombia, el 19% de las empresas en Colombia no cuentan con un plan de beneficios para empleados. Es decir, aún hay una cifra importante de organizaciones que no están avanzando en la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores; algo vital para motivar retener y atraer talentos. (Sodexo, 2022)

Igualmente, en el Perú en nuestro ordenamiento jurídico no existe una norma que establezca una definición de Beneficios Sociales; sin embargo, se menciona en nuestra Constitución y en los mandatos legales más empleados. Así, el artículo 24 de la Constitución establece una regulación del salario, mediante la creación de Beneficios Sociales es una herramienta auténtica de satisfacción generalizada de las necesidades humanas fundamentales.

En ese sentido, dentro de esta definición, encontramos en nuestra legislación una serie de montos a pagar al trabajador por su relación laboral: Gratificaciones por fiestas patrias y navidad ley 27735, Descanso vacacional decreto legislativo 713, Compensación por Tiempo de Servicios decreto supremo 001-97-TR, entre otras disposiciones legales (Pasión por el Derecho, 2021)

Actualmente el problema en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC es el desconocimiento parcial y/o total de los Beneficios Sociales.

Dentro de las diversas causas que ocasionan este problema se presentan: (a) Falta de interés (b) Desconocimiento de la normativa laboral vigente (c) Falta de orientación. (d) No se capacitan (e) No se actualizan

De continuar con el problema los trabajadores no sabrán si los Beneficios Sociales que perciben son determinados de acuerdo a ley.

Se pretende mediante la investigación prevenir las consecuencias del problema e identificar y aplicar soluciones.

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial

- Sector: Privado
- Distrito: Cajamarca
- Provincia: Cajamarca
- Región: Cajamarca

1.2.2. Delimitación Temporal

La información y datos que se tomarán para la presente investigación corresponden al año 2023.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Pregunta General

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del régimen laboral de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, Cajamarca - 2023?

1.3.2. Preguntas Específicas

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad del régimen laboral de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, Cajamarca – 2023?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento del Descanso Vacacional del régimen laboral de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, Cajamarca - 2023?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios del régimen laboral de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, 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 las tendencias actuales de los Beneficios Sociales en las empresas del sector privado.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación contribuirá a que los trabajadores del régimen laboral del sector privado, prevengan las consecuencias del problema.

1.4.3. Justificación Académica

La presente investigación sirve como un instrumento y material para estudios y consultas posteriores en los estudiantes interesados en conocer la importancia en tener un buen

conocimiento de los Beneficios Sociales. Además, contribuirá en nuestra formación integral como profesionales.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivos Generales

- Determinar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del régimen laboral de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, Cajamarca-2023.

1.5.2. Objetivos Específicos.

- Determinar el nivel de conocimiento de las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad del régimen laboral de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, Cajamarca-2023.
- Determinar el nivel de conocimiento del Descanso Vacacional del régimen laboral de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, Cajamarca-2023
- Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por tiempo de servicios del régimen laboral de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, Cajamarca-2023.

1.6. Limitaciones de la Investigación

No se presentaron limitaciones, por el acceso a fuentes bibliográficas y a la muestra para la aplicación de la encuesta.

Capítulo II. Marco Teórico

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

Para realizar la presente investigación se consultó repositorios de tesis internacionales, nacionales y regionales las que tienen relación con los Beneficios Sociales las cuales se muestran a continuación:

2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

Según, Valdez (2011) en su tesis “Análisis de los Beneficios Sociales de la contratación colectiva y los efectos del contrato individual de trabajo en el sector laboral y su consecuencia de lo que ocurre en el Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del Cantón Naranjito” tuvo como objetivo promover un proyecto de reforma al código de trabajo en lo referente a la contratación colectiva de los Gobiernos Autónomos Descentralizados donde se especifique la extensión de estos beneficios a los trabajadores de contratación individual. La metodología que utilizó para el desarrollo del proyecto de investigación fue de tipo descriptiva- explicativa- correlacional con un enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo constituida de 300 trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Naranjito, tomando como muestra 70 trabajadores. Se utilizó como instrumento el cuestionario. Los resultados concluyeron (a) Con este proyecto se dinamiza las variables de los derechos de los trabajadores no sindicalizados en el área laboral (b) Esta investigación proveerá una reforma al código de trabajo y dará solución a la exclusión de los trabajadores no sindicalizados incorporándolos a los Beneficios Sociales de la contratación colectiva. (c) Esta propuesta disminuirá la afectación de los decretos laborales de los trabajadores mejorando su calidad de vida.

Así mismo, Ojedis & Pérez (2018) en su tesis: “Beneficios Sociales de ley y su tratamiento en la empresa Cargoline del Ecuador S.A”, tuvo como objetivo general desarrollar la

presentación razonable de los Estados Financieros y el tratamiento contable de los Beneficios Sociales del trabajador determinado por la NIFF para PYMES sección 28, en la empresa Cargoline del Ecuador S.A. la metodología que se utilizó para el desarrollo del proyecto de investigación fue de tipo documental-descriptivo con un enfoque cualitativo. La población está constituida por 6 trabajadores, tomando como muestra 3 personas que se encuentran en el área administrativa de la empresa Cargoline Ecuador SA. Se utilizó como instrumento la entrevista. Los resultados concluyeron: (a) Desarrollar la NIFF para PYMES sección 28 beneficios a empleados, permite una correcta presentación de los estados financieros, ya que se emplea la norma de forma adecuada y transparente. Permitiendo así toma de decisiones de manera efectiva y futuras para la organización (b) No se cumple con los estudios actuariales al finalizar un año contable de la entidad (c) No se realiza con la contabilización de las provisiones de jubilación patronal y desahucio al término del año fiscal (d) Al no contar con la información de manera correcta la compañía presenta problemas de confiabilidad y veracidad en los estados financieros (e) No realiza las provisiones por beneficios a empleados por lo tanto no lleva una inspección del pago que debería realizar al trabajador cuando se cumpla el vencimiento de cada beneficio.

Finalmente, López (2016) en su tesis: “Los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de una empresa manufacturera”, tuvo como objetivo general analizar los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de una empresa manufacturera, ubicada en Guácara estado Carabobo. El tipo de investigación fue una investigación de campo, de naturaleza documental y de tipo descriptiva. Cuya población estuvo conformada por los trescientos (300) trabajadores de las diferentes áreas de la organización, la muestra fue de 56 trabajadores y se obtuvo a través de un muestreo probabilístico estratificado, por otra parte, las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron la entrevista y la encuesta, y

como instrumentos asociados la guía de entrevista y el cuestionario. Una vez que se culminó la investigación y se desarrolló el análisis, la descripción de los beneficios y las acciones necesarias para mantener y/o mejorar estos, se concluye que: la calidad de vida laboral de los trabajadores está directamente relacionada con los beneficios socioeconómicos que le otorga la empresa; lo cual crea un sentido de identidad con la misma, y contribuye con los niveles de satisfacción laboral y motivación en las funciones laborales e incidencia en los niveles de producción. Cabe resaltar que de manera global los trabajadores se sienten satisfecho con los beneficios socioeconómicos que se les otorga, sin embargo, se deben mejorar los beneficios para lograr un alto nivel de satisfacción por parte de todos.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Según, Paredes & Mamani (2017) en su tesis: “Nivel de Cumplimiento Sistema de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca-2016”, tuvo como objetivo general determinar el nivel de cumplimiento de los beneficios sociales, de los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada de la municipalidad distrital de Sachaca 2016. El tipo de investigación fue del tipo descriptivo porque tuvo como propósito, conocer la situación actual de los trabajadores a través de la descripción, estuvo bajo el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental; porque se estudia la variable única en su estado natural, sin ser sometida a manipulación. La población está constituida por los trabajadores de planta de la municipalidad distrital de Sachaca de Arequipa, que asciende a 80, personas según datos proporcionados por la oficina de recursos humanos de la referida institución, debido a que la población es relativamente pequeña la muestra es censal, es decir se toma el 100% de la población investigada, entonces la muestra es 80 trabajadores de la municipalidad distrital de Sachaca de Arequipa. Se utilizó como instrumento el cuestionario. Los siguientes resultados concluyeron: primer componente podemos decir que un porcentaje considerable

desconoce o conoce medianamente el derecho a percibir asignación familiar situación que resulta un tanto preocupante si tenemos en cuenta que los trabajadores que representan estos porcentajes y los datos que estos plasmaron en un primer momento de la encuesta aplicada, la mayoría manifestaron tener hijos. De esta manera, podemos aseverar que el desconocimiento de los trabajadores, en relación al pago de este Beneficio Social, puede ocasionar, indirectamente, que el empleador evada esta obligación al no constar exigencia alguna por la otra parte. En el segundo componente tenemos que un alto índice de trabajadores no tienen conocimiento del 10 % que se debe aplicar a la Remuneración Mínima Vital para el pago de la Asignación Familiar, situación que puede dar paso a posibles malentendidos con el área responsable del pago de planillas, ya que debemos recordar que este concepto sirve para el cálculo de otros beneficios sociales, por lo que su conocimiento es de vital importancia tanto para los trabajadores como para la municipalidad en pro de evitar problemas laborales.

Así mismo, Huamán & Giráldez (2016) en su tesis: “La Inspección del Trabajo y el Cumplimiento de pago de Beneficios Sociales a trabajadores de Construcción Civil en el Distrito de Huancavelica, periodo 2014”, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la Inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014. Se utilizó el método del tipo descriptivo correlacional, de diseño no Experimental, es decir, se refiere a un plan o estrategia concebida para obtener la información que se desee, en este sentido clasifican los diseños en experimentales y no experimentales. La población ha sido conformada por 105 trabajadores reclamantes a las empresas intervenidas por la inspección del trabajo. La muestra está conformada por los 105 trabajadores reclamantes a las empresas que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, intervenidas por la Inspección del Trabajo de la Dirección de Inspección del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica. En

nuestra investigación el instrumento aplicado es el cuestionario, es decir se presentó al encuestado una serie de interrogantes con alternativa según muestra la escala de Likert. Luego de haber realizado el proceso de investigación sobre “la Inspección del Trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014”, teniendo como respaldo las técnicas de procesamiento y análisis de datos estadísticos aplicados al cuestionario respectivo podemos concluir en lo siguiente: (a) Se ha evidenciado el grado de relación que existe entre la Inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, es positiva y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,683$. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). (b) Se ha evidenciado que el grado de relación que existe entre la actuación inspectiva y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica es positiva y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,612$. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). (c) Se ha evidenciado que el grado de relación que existe entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, es positiva y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,641$. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Finalmente, Rojas (2021) en su tesis: “La Influencia del Perfil del Trabajador de Lima Metropolitana en el Nivel de Conocimiento de sus Beneficios Sociales al Año 2020”, tuvo como objetivo general determinar la influencia del perfil del trabajador en el nivel de conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana. La investigación se realizó con un enfoque cuantitativo con un nivel aplicado, de diseño no experimental. La población está constituida por los trabajadores miembros de la población económicamente activa de Lima metropolitana, de esta manera se podrá identificar

como el perfil del trabajador peruano influye en su nivel de conocimientos de sus beneficios sociales, para esto se establecerá una muestra representativa que cuente con las características del conjunto a ser estudiado. La muestra estará compuesta por los integrantes de la población económicamente activa (PEA), que hayan alcanzado la mayoría de edad, se realizará un muestreo aleatorio simple debido a que se busca recolectar información de personas cuyo contexto sea variado, por lo cual será probabilístico, utilizando un nivel de confianza del 95%, y un margen de error del 5%, dado que se requiere de una muestra significativa para el estudio, el cual tendrá cuestionarios online El presente trabajo fue aplicado a los trabajadores pertenecientes a la PEA de Lima Metropolitana, se resolvieron 423 encuestas y cuestionarios por parte. De los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones: (a) Se suele tener el concepto de que los trabajadores menos capacitados o en posiciones operativas suelen tener un menor grado conocimiento general en materia laboral debido a falencias en su formación. (b) Los trabajadores miembros de la PEA de Lima Metropolitana cuentan con las competencias sistémicas requeridas para comprender procesos, tareas y sistemas legales, un ejemplo de estos últimos es el estudiado en el presente trabajo de investigación. (c) Se encontró que las personas poseen un buen nivel de competencias interpersonales las cuales no están siendo utilizadas como catalizador para la generación de nuevo conocimiento (d) Las competencias instrumentales que los miembros de la muestra demostraron poseer deberían por sí mismas ser suficientes para utilizar de manera correcta la información y los recursos con los que cuentan los trabajadores miembros de la PEA de Lima metropolitana en el ámbito laboral; a pesar de ello, el bajo de nivel de conocimiento sobre beneficios sociales demuestra que la capacidad de utilizar herramientas para facilitar la comprobación de los beneficios no está siendo explotada (e) El nivel de conocimiento sobre los beneficios sociales está lejos de ser el ideal, se demostró que, sin importar la edad, educación, género o competencias que posea el trabajador miembro de la PEA de Lima metropolitana los

casos en los que contara con un nivel alto de conocimiento son escasos y para la presente investigación representan solo el 4.96% del total de la muestra, lo cual indica que la falta de conocimiento es una problemática transversal que no depende de un perfil de en específico, es una falencia integrada en la sociedad a un nivel estructural.

2.1.3. Antecedentes Regionales

Según, Basauri (2017) en su tesis: “La auditoría como mecanismo de control y su influencia en la determinación de la liquidación de Beneficios Sociales de los trabajadores de la micro y pequeña empresa de la ciudad de Cajamarca, durante el periodo 2013-2014”, tuvo como objetivo principal determinar de qué manera la auditoría como mecanismo de control influye en la determinación de la liquidación de Beneficios Sociales de los trabajadores de la Micro y Pequeña empresa en la ciudad de Cajamarca durante el periodo 2013-2014. La investigación fue nivel descriptivo-correlacional con un enfoque cualitativo-cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal prospectivo. La población estuvo constituida por las Micro y Pequeña Empresa que presentan servicios en la ciudad de Cajamarca, estimada de 500 empresas. El tamaño de la muestra fue de 10 empresas, se utilizó como instrumento la entrevista, la encuesta. De los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones: (a) La información que las Micro y Pequeña Empresa tienen sobre la liquidación de beneficios sociales es concreta, el 100% de las empresas conoce sobre los beneficios que por ley le corresponde a los trabajadores en general, sin embargo el desconocimiento entre las diferencias de beneficios laborales entre las empresas que se encuentran afiliadas al REMYPE y las del régimen común es de un 80% del total de empresas encuestadas (b) Los mecanismos de control que utilizan las empresas para el cálculo y determinación de los beneficios sociales de la empresa es el adecuado. La auditoría de control, referida a la acción de evaluar los diversos mecanismos es un instrumento que se utiliza para determinar el cumplimiento de los mecanismos y herramientas de control, aún en un

reducido porcentaje de casos de empresas. (c) Las herramientas de control más utilizadas y de mayores conocimientos por los trabajadores es el control de asistencia, por lo que su influencia en la determinación de beneficios sociales, llamase CTS, vacaciones trucas y gratificaciones trucas es altísimo. Prueba de ellos, es que un 60% de los trabajadores lo consideran como una herramienta de control adecuada.

Así mismo, León (2022) en su tesis “Los Beneficios Sociales del régimen de laboral general en los estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022.” El objetivo de esta tesis fue determinar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del régimen laboral general de los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022. El tipo de investigación fue aplicada, con un nivel descriptivo simple, diseño no experimental – transversal; la población estuvo conformada por los Estudiantes de Contabilidad de la Promoción 2018 de la Universidad Nacional de Cajamarca, utilizando una muestra no probabilística por conveniencia, siendo esta igual a la población. En la investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos el 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.

Finalmente, Choez (2021) en su tesis “Beneficios Sociales y calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios del distrito de Cajamarca, 2021”. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los Beneficios Sociales y Calidad de Vida de los trabajadores de las Microempresas del Distrito de Cajamarca, año 2021. La investigación fue de diseño no experimental en su modalidad transversal. La población estuvo compuesta por 205 empresas, considerando como muestra 116

microempresas del distrito de Cajamarca. Como técnica de la investigación se utilizó a la encuesta, la cual fue aplicada a los trabajadores de las microempresas del Distrito de Cajamarca. Los resultados determinaron que existe relación significativa alta, moderada entre los Beneficios Sociales y la Calidad de Vida de los Trabajadores de las Microempresas en el distrito de Cajamarca al periodo 2021, representado un 91% de la población necesita de los beneficios sociales para la mejora de su Calidad de Vida. La investigación llegó a la conclusión que de tener todos los beneficios sociales que tienen el régimen general, mejoraría la calidad de vida de los trabajadores de las microempresas de bienes y servicios, notándose la desinformación y desconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores que se encuentran inmersos en este régimen.

2.2. Base Legal

“Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, deben percibir dos Gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad” (Ley- N° 27735, 2002,art.11).

“En el Descanso Vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios” (Reglamento del decreto legislativo 713, 1992, art.11)

“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” (Decreto Supremo N° 001-97-TR, 1997,art 1).

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Variable 1: Beneficios Sociales

Los beneficios sociales legales son las gratificaciones y beneficios que los empleadores en las organizaciones deben otorgar como pago adicional al salario a sus trabajadores. (Torres y

otros, 2019)

2.3.1.1. Gratificaciones

2.3.1.1.1. Gratificaciones. Este es un subsidio social que todo empleador otorga a sus empleados además de su salario mensual. Las Gratificaciones es un beneficio laboral que nace en el mundo laboral como “gracias empresariales” por ocasiones especiales. La ley peruana establecía que estos suplementos salariales mensuales se pagaban con motivo de los días festivos y la Navidad y correspondían a dos salarios mensuales regulares por año. (Nube Cont, 2022)

2.3.1.1.2. Objetivo y Campo de Aplicación de las Gratificaciones. La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, deben percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. (Ley- N° 27735, 2002, art 1)

2.3.1.1.3. Monto de las Gratificaciones. El monto de cada una de la Gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición (Ley- No 27735, 2002, art 2)

2.3.1.1.4. Remuneración Regular en las Gratificaciones. Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. Tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el

resultado se divide entre seis. (Ley- No 27735, 2002, art 3)

2.3.1.1.5. Remuneración Imprecisa en las Gratificaciones El monto de las gratificaciones, para los trabajadores de remuneración imprecisa, se calculará en base al promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según corresponda. (Ley- No 27735, 2002, art 4)

2.3.1.1.6. Oportunidad de Pago de las Gratificaciones. “Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso” (Ley- No 27735, 2002, art 5).

2.3.1.1.7. Requisitos para Percibir las Gratificaciones. Tiene derecho a percibir las gratificaciones las personas que cumplan los siguientes requisitos:

- El trabajador debe estar laborando a la fecha de pago o estar gozando de vacaciones o licencia con goce de haber u otro beneficio considerando por la ley como días efectivamente laborados.
- Haber laborado por lo menos un mes durante el semestre enero –junio. (Nube Cont, 2022)

Tabla 1

Requisitos para Percibir las Gratificaciones según sus Regímenes Laborales

Régimen laboral	Gratificación a percibir
Régimen General	100%
Régimen de construcción	40 jornales diarios
Régimen agrario	No corresponde
Trabajadoras del hogar	100%
Pequeña empresa	50%
Microempresa	No está obligada

Nota. Tomado de (Nube Cont, 2022)

2.3.1.1.8. Gratificación Trunca. Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en el que le corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un

mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados. (El Peruano, 2002)

2.3.1.1.9. Inafectación de las Gratificaciones. Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador. (Ley- No 27735, 2002, art 8)

2.3.1.1.10. Incumpliendo en el Pago de las Gratificaciones. Para los fines de la fiscalización del trabajo no pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y beneficios sociales a los que tienen derecho los trabajadores está considerado como una falta grave establecida en el Decreto Supremo N° 019-TR, (2006) puede ser sancionado con una multa cuyo monto dependerá del número de trabajadores (art.24.4)

Tabla 2

Incumplimiento de Pago de Beneficios Sociales

Gravedad de infracción	Base de cálculo	Número de trabajadores afectados						
		1-10	11-20	21-50	51-80	81-110	111-140	140 a +
Leves	1 a 5 UIT	5 -10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
Graves	6 a 10 UIT	5 -10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
Muy graves	11 a 20 UIT	5 -10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%

Nota. Tratamiento laboral de las Gratificaciones legales (Congreso.gob.pe, 2023)

2.3.1.2. Descanso Vacacional.

2.3.1.2.1. Vacaciones. Es el derecho que todo trabajador tiene luego de cumplir con ciertos requisitos, puede gozar de 30 días calendarios de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios. La remuneración vacacional se abonará antes del inicio del descanso del trabajador, lo cual constará tanto en la Planilla como en la Boleta de Pago. (Decreto Legislativo 713, 1991, art.10).

2.3.1.2.2. Requisitos para gozar del Descanso Vacacional. Deben tener los siguientes requisitos:

Deben cumplir un año de servicios a favor de un mismo empleador.

Cumplir con un récord mínimo de días laborados según su jornada, conforme se detalla:

- Para trabajadores cuya jornada ordinaria es de 06 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 260 días en dicho periodo.
- Para los trabajadores cuya jornada ordinaria es de 05 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 210 días en dicho periodo.

En los casos en que se desarrolle el trabajo en solo 3 o 4 días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al descanso vacacional siempre que sus faltas injustificadas no excedan de 10 días en dicho periodo. (Decreto Legislativo 713, 1991,art.10)

2.3.1.2.3. Días Efectivos de Trabajo en el Descanso Vacacional. De acuerdo al al Decreto Legislativo 713 (1991) Son considerados como días laborados:

- La jornada mínima de 04 horas.
- La jornada cumplida en día de descanso cualquiera sea el número de horas trabajadas.
- Las horas de sobretiempo en número de 04 horas o más en un día.
- Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos, siempre que no supere 60 días al año.
- El descanso previo y posterior al parto (prenatal: 45 días antes del parto y postnatal: 45 días posteriores al parto).

- El permiso sindical.
- Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- El periodo vacacional correspondiente al año anterior (los días del goce del, derecho).
- Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal. (art.12)

2.3.1.2.4. Duración del Descanso Vacacional. La duración del descanso vacacional es de treinta días calendarios, tal como lo señala el Decreto Legislativo 713 (1991): “Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada” (art.10).

2.3.1.2.5. Acumulación del Descanso Vacacional. El trabajador puede convenir por escrito con su empleador

(sin necesidad de autorización o conocimiento previo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) en acumular hasta dos (02) descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales (estos días son deducibles del total de días de descanso vacacional acumulados)

Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años. (Instituto Pacífico, 2018, pág. 26)

2.3.1.2.6. Reducción del Descanso Vacacional. Teniendo en cuenta al Instituto Pacífico (2018). “El descanso vacacional puede reducirse de treinta (30) a quince (15) días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito” (pág. 19).

Asimismo, El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2023) presenta el siguiente ejemplo:

- Días de descanso:

30 días de vacaciones regulares – 15 días vendidos = 15 días de vacaciones.

- Remuneración a percibir

01 remuneración por los 30 días de vacaciones + la remuneración por 15 días vendidos = 45 días de remuneración (30 días vacaciones + 15 días vendidos = 45 días de remuneración

2.3.1.2.7. Oportunidad del Descanso Vacacional. Al trabajador se le concederán vacaciones durante el término del año siguiente al en que adquirió el derecho a recibir el Descanso Vacacional. El momento de las vacaciones se acordará entre el empleador y el empleado, teniendo en cuenta las necesidades de las operaciones de la empresa y los propios intereses del empleado a falta de acuerdo, el empleador hará uso de su autoridad gerencial. (Decreto Legislativo 713, 1991)

2.3.1.2.8. Remuneración Percibida en el Descanso Vacacional. La remuneración Vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. El pago de la remuneración vacacional se abonará antes del inicio del descanso del trabajador” (Decreto Legislativo 713, 1991, art 15-16).

2.3.1.2.9. Trabajadores que no Gozan del Descanso Vacacional. En el caso que el trabajador cumpla un récord vacacional, pero no disfrute de descanso físico en el periodo anual en el que le corresponde percibirá triple remuneración que se computa de la siguiente manera, una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el descanso vacacional no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso, dicha indemnización no está sujeta a pago o retención de algún tributo. Cabe resaltar que esta indemnización no aplica para gerentes o representante de la empresa. (Decreto Legislativo 713, 1991)

2.3.1.2.10. Descanso Vacacional Trunco. Las Vacaciones Truncas se originan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a gozar de vacaciones; en ese caso, se le abonará como vacaciones truncas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones de mes (días) se calcularán por treintavos. Para que proceda el abono del récord trunco vacacional, el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador. (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2023)

2.3.1.3. Compensación por Tiempo de Servicios

2.3.1.3.1. Compensación por Tiempo de Servicios. De conformidad con lo establecido por el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y su Reglamento, la CTS es un Beneficio Social que se otorga al trabajador con la finalidad de que pueda cubrir sus necesidades y las de su familia en caso de desempleo. El monto de la CTS, sus intereses, depósitos, traslados, retiros parciales y totales se encuentran inafectos de todo tributo creado o por crearse, incluido el del Impuesto a la Renta. De igual manera, se encuentra inafecta al pago de aportaciones al régimen Contributivo de la Seguridad Social, al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y al Sistema Privado de Pensiones (SPP). (Soluciones Laborales.com.pe, 2023)

2.3.1.3.2. Trabajadores Comprendidos en la Compensación por Tiempo de Servicios. Están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan, al menos una jornada mínima diaria de cuatro horas. (Decreto Supremo N° 001-97-TR, 1997)

Tabla 3*Trabajadores Comprendidos en la Compensación por Tiempo de Servicios*

Regímenes Laborales	Detalle
Microempresa	No corresponde cuando se encuentren inscritos como Remype laboral en el Mintra.
Pequeña empresa	Quince remuneraciones por año completo de servicios, hasta máximo de 90 remuneraciones diarias, inscritas en el Remype en el Mintra.
Del hogar	Equivale a quince 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 del vínculo laboral en un plazo de 48 horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicios.
De construcción civil	15% del total de jornales básicos percibidos durante la prestación de servicios, debido a la temporalidad la prestación de servicios, el monto y el cómputo de las CTS se rigen por normas especiales. Cabe mencionar que el 12% corresponde la CTS y el 3% a las utilidades.
Agrarios y agrícolas	Tienen una remuneración diaria especial, siempre y cuando laboren más de 4 horas diarias en promedio.
Portuarios	Las CTS se calcula y abona por jornada o destajo de forma semanal y efecto cancelatorio, siendo el monto de este beneficio equivalente a 8.33% de la remuneración diaria
Artistas	Se deposita en forma mensual al Fondo de Derechos Sociales del artista. La suma de dos dozavos (2/12).

Nota. Como se calculan las Gratificaciones, CTS y utilidades (Castillo, 2020)

2.3.1.3.3. Trabajadores Excluidos de la Compensación por Tiempo de Servicios.

No están comprendidos en el régimen de la Compensación por Tiempo de Servicios los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo. Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de compensación por tiempo de servicios, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y casos análogos, continúan regidos por sus propias normas. Por Decreto Supremo podrá incorporarse al régimen compensatorio común establecido en esta Ley aquellos regímenes especiales cuya naturaleza sea compatible con la misma y su jerarquía normativa lo permita. (Decreto Supremo N° 001-97-TR, 1997, art.6)

2.3.1.3.4. Tiempo de Servicios Computable para la Compensación por Tiempo de servicios. Decreto Supremo N° 001-97-TR, (1997) Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Por excepción, también son computables:

- Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por Enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente
- Los días de descanso pre y postnatal;
- Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador
- Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal
- Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido. (art.8)

2.3.1.3.5. Remuneración Computable para la Compensación por Tiempo de Servicios. Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. (Trabajo.gob.pe, 2018, pág. 388)

Cuando hablamos de regularidad significa que el trabajador ha percibido por conceptos de remuneración variable al menos durante tres meses en el semestre respectivo.

Tabla 4*Remuneración a Considerar para el Cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios*

Ingresos del Trabajador	
Remuneraciones	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldos y salarios básicos - Comisiones o destajo - Horas extras - Compensación por trabajo en días de descanso y en feriados - Remuneración vacacional - Alimentación principal en dinero - Remuneración en especie
Asignaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Asignación familiar - Otras asignaciones regulares
Bonificaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Bonificación por tiempo de servicios - Bonificación por riesgo de caja - Bonificación por producción, altura, turno - Otras bonificaciones regulares
Otros	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneraciones por licencia con goce de haber - Tributos a cargo del trabajador asumidos por el empleador - Movilidad de libre disponibilidad

Nota. Como se calculan las Gratificaciones CTS y utilidades (Castillo, 2020)

2.3.1.3.6. Remuneración no Computable en la Compensación por Tiempo de

Servicios. No son considerados remuneraciones computables para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios las siguientes:

- Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador.
- Participación de utilidades.
- El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- La canasta de navidad o similares.
- El valor del transporte.
- Bonificación por educación.
- Las asignaciones o bonificaciones con motivos de una contingencia o festividad.
- Bienes entregados por la empresa de su propia producción.

- Alimentación con condición de trabajo. (Instituto Pacífico, 2018, págs. 9-11)

2.3.1.3.7. *Infracciones y Sanciones en la Compensación por Tiempo de Servicios.*

El Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, dispone que con respecto a la CTS se configuran las siguientes infracciones y multas:

- Infracción grave: No entregar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios. La multa oscila entre 1.57 UIT hasta 26.12 UIT.
- Infracción leve: No entregar al trabajador la hoja de liquidación dentro de los cinco días de efectuado el depósito. (rsm.global, 2022)

2.3.1.3.8. *Depósitos en la Compensación por Tiempo de Servicios.* “La CTS se deposita semestralmente en la institución financiera elegida por el trabajador. Efectuado el depósito, queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o diminuto” (Soluciones Laborales.com.pe, 2023, pág. 2)

2.3.1.3.9. *Intangibilidad e Inembargabilidad en la Compensación por Tiempo de Servicios.* Los depósitos de la CTS son intangibles e inembargables (salvo el caso de demanda por concepto de alimentos) hasta el 50% de su totalidad. El abono de la CTS intangible solo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones de los retiros parciales de libre disposición y de la asignación provisional en procedimientos de nulidad de despido. Todo pacto en contrario es nulo. (Soluciones Laborales.com.pe, 2023, pág. 10)

2.3.1.3.10. *Compensación por Tiempo de Servicios Trunca.* La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con

efecto cancelatorio. Si a la fecha de cese el trabajador no laboró un mes completo, no le corresponderá el pago directo de la CTS en tanto no cumplió con el período computable para el derecho al beneficio. (Trabajoapurimac.gob.pe, 2022).

2.4. Definición de Términos Básicos

2.4.1. Acumulación del Descanso Vacacional.

El trabajador puede acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios al menos goce de siete días, estos serán deducibles del total de días de descanso acumulados.

2.4.2. Compensación por Tiempo de Servicios

Es un beneficio social que se otorga al trabajador para cubrir sus necesidades en el caso que deje de trabajar en la empresa.

2.4.3. Compensación por Tiempo de Servicios Trunca

Es el monto que percibe el trabajador por meses y días laborados en el semestre, le corresponde este beneficio cuando haya cumplido al menos un mes de labores.

2.4.4. Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios

Se deposita en mayo y noviembre, en la institución financiera elegida por el trabajador.

2.4.5. Descanso Vacacional Trunco

Se originan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido un año de servicios, en este caso se le abonará a razón de la cantidad de meses y días laborados, para recibir este importe el trabajador debe acreditar al menos un mes de servicios.

2.4.6. Días Efectivos de Trabajo en el Descanso Vacacional

Se consideran días laborados para el cómputo descanso vacacional la jornada mínima de 04 horas diarias, las inasistencias justificadas, haber trabajado en día descanso cualquiera sea la cantidad de horas, las horas de sobretiempo mayor o igual a 04 horas y el periodo vacacional del

año anterior.

2.4.7. Duración del Descanso Vacacional

El trabajador tiene derecho a treinta días calendarios por cada año de servicios.

2.4.8. Gratificación Trunca

Se origina al momento de cese del trabajador el cual percibirá la gratificación de manera proporcional a los meses laborados, siempre y cuando haya cumplido un mes íntegro de servicios.

2.4.9. Gratificaciones

Es un beneficio laboral que se le otorga al trabajador de manera adicional a la remuneración que normalmente percibe.

2.4.10. Inafectación de las Gratificaciones

La gratificación no se afecta a descuentos, contribuciones y aportes del empleador, salvo por autorización del trabajador o mandato judicial.

2.4.11. Incumplimiento en el Pago de las Gratificaciones

No pagar íntegra y oportunamente los beneficios sociales, se considera como una falta grave y es sancionado con multa, el monto depende del número de trabajadores afectados.

2.4.12. Infracciones y Sanciones en la Compensación por Tiempo de Servicios

Se considera como:

Infracción grave: No depositar íntegra y oportunamente

Infracción leve: No entregar la hoja de liquidación de la Compensación por Tiempo de Servicios.

2.4.13. Intangibilidad e Inembargabilidad en la Compensación por Tiempo de Servicios

Es intangible e inembargable cuando el banco no puede disponer del dinero, en caso de deudas, salvo demanda por concepto de alimentos hasta un 50% de su totalidad.

2.4.14. Monto de las Gratificaciones

Es equivalente a una remuneración básica y al promedio de todas las cantidades que regularmente perciba.

2.4.15. Objetivo y Campo de Aplicación de las Gratificaciones

Los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones una por fiestas patrias y otra en navidad.

2.4.16. Oportunidad de Pago de las Gratificaciones

Serán depositadas en la cuenta personal del trabajador en la primera quincena de julio y diciembre.

2.4.17. Oportunidad del Descanso Vacacional

La oportunidad del descanso se acordará entre el empleador y el empleado de acuerdo a los intereses de la empresa y necesidades del empleado, prima la decisión del empleador

2.4.18. Reducción del Descanso Vacacional

Las vacaciones pueden reducirse a 15 días, con compensación por los 15 días trabajados.

2.4.19. Remuneración Computable para la Compensación por Tiempo de Servicios

Se computa la remuneración básica y demás remuneraciones que regularmente perciba.

2.4.20. Remuneración Imprecisa en las Gratificaciones

Para trabajadores con remuneración imprecisa se calculará la gratificación en base al promedio de las remuneraciones de los seis meses anteriores al 15 de julio y al 15 de diciembre.

2.4.21. Remuneración no Computable en la Compensación por Tiempo de Servicios

No se consideran remuneraciones computables las Gratificaciones extraordinarias y otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente.

2.4.22. Remuneración Percibida en el Descanso Vacacional

Es igual a la remuneración que habitualmente percibe en caso de continuar laborando.

2.4.23. Remuneración Regular en las Gratificaciones

Son aquellas remuneraciones que se percibe al menos 3 meses durante el semestre, para su incorporación a la gratificación se suman todos los montos percibidos y se dividen entre 6.

2.4.24. Requisitos para Gozar del Descanso Vacacional

Deben cumplir un año de servicio y el récord mínimo vacacional en jornadas ordinarias de trabajo.

2.4.25. Requisitos para Percibir las Gratificaciones

El trabajador debe tener vínculo laboral a la fecha de pago y haber laborado al menos un mes calendario.

2.4.26. Tiempo de Servicios Computable para la Compensación por Tiempo de Servicios

Son computables los días efectivos de trabajo a excepción de las inasistencias o faltas injustificadas.

2.4.27. Trabajadores Comprendidos en la Compensación por Tiempo de Servicios

Los que están sujetos al régimen de la actividad privada y cumplen al menos 04 horas diarias.

2.4.28. Trabajadores Excluidos de la Compensación por Tiempo de Servicios

Trabajadores que trabajen una jornada menor a 04 horas, trabajadores de la microempresa que estén inscritos en el Remype, aquellos que reciban un 30% o más del importe de comisiones que paga el público por los servicios, trabajadores del sector público.

2.4.29. Trabajadores que no Gozan del Descanso Vacacional

Para los trabajadores que no disfruten del descanso vacacional les corresponde triple remuneración, una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el descanso vacacional no gozado y una indemnización por no haber disfrutado del descanso esta es igual a una remuneración.

2.4.30. Vacaciones

Las vacaciones laborales son el derecho que tiene todo trabajador dependiente que ha prestado sus servicios durante un año.

Capítulo III. Variable

3.1. Variable

3.1.1. Variable 1: Beneficios Sociales

3.2. Operacionalización de la Variable

Tabla 5

Operacionalización de Variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Beneficios Sociales	Los beneficios sociales legales son las gratificaciones y beneficios que los empleadores en las organizaciones deben otorgar como pago adicional al salario a sus trabajadores, estos Beneficios Sociales legales son un beneficio exclusivo para las personas que están vinculadas a la empresa mediante un contrato de trabajo, es decir, que las personas vinculadas mediante un contrato de	La variable Beneficios Sociales se va a medir mediante la Escala de Likert a través de un cuestionario	Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	Gratificaciones	a)	Ordinal
				Objetivo y campo de aplicación de las Gratificaciones	b)	
				Monto de las Gratificaciones	c)	
				Remuneración regular en las Gratificaciones	d)	
				Remuneración imprecisa en las Gratificaciones	e)	
				Oportunidad de pago de las Gratificaciones	f)	
				Requisitos para percibir las Gratificaciones	g)	
				Gratificación Trunca	h)	
				Inafectación de las Gratificaciones	i)	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
	prestación de servicios, no tienen derecho a estas prestaciones (Torres y otros, 2019)			Incumplimiento en el pago de las Gratificaciones	j)	
			Descanso Vacacional	Vacaciones	k)	
				Requisitos para gozar del Descanso Vacacional	l)	
				Días efectivos de trabajo en el Descanso Vacacional	m)	
				Duración del Descanso Vacacional	n)	
				Acumulación del Descanso Vacacional	o)	
				Reducción del Descanso Vacacional	p)	
				Oportunidad del Descanso Vacacional	q)	
				Remuneración percibida en el Descanso Vacacional	r)	
				Trabajadores que no gozan del Descanso Vacacional	s)	
				Descanso Vacacional Trunco	t)	
			Compensación por Tiempo de Servicios	Compensación por Tiempo de Servicios	u)	
				Trabajadores comprendidos en la Compensación por Tiempo de Servicios	v)	
				Trabajadores excluidos de la Compensación por Tiempo de Servicios	w)	
	Tiempo de servicios computable para la Compensación por Tiempo de Servicios	x)				

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
				Remuneración computable para la Compensación por Tiempo de Servicios	y)	
				Remuneración no computable en la Compensación por Tiempo de Servicios	z)	
				Infracciones y sanciones en la Compensación por Tiempo de Servicios	aa)	
				Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios	bb)	
				Intangibilidad e inembargabilidad en la Compensación por Tiempo de Servicios	cc)	
				Compensación por Tiempo de Servicios Trunca	dd)	

Capítulo IV. Marco Metodológico

4.1. Enfoque y Métodos de la Investigación

4.1.1. 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 (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, pág. 6).

4.1.2. Métodos de la Investigación

4.1.2.1. 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) .

4.1.2.2. 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).

4.1.2.3. 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).

4.2. 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 (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, pág. 108) .

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

Para Jany (1994), la Población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p. 48), citado por (Bernal, 2016, pág. 210). En la presente investigación se consideró una población de 80 trabajadores.

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, es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo de la investigación y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio (Bernal, 2016, pág. 211) . En la presente investigación respondieron a la encuesta 55 trabajadores.

4.5. Unidad de Análisis.

La unidad de análisis es aquel objeto de estudio de quien se producen los datos o la información para el análisis del estudio (Arias, 2020, pág. 62). Para la presente investigación la conforman cada uno de

los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC.

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 a 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 y Microsoft Excel, 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

En el presente capítulo se muestra los resultados obtenidos de la aplicación de una encuesta realizada a 55 trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, los mismos que conforman la muestra de la investigación, a través de las siguientes tablas y figuras se muestran las respuestas por cada ítem y dimensión.

5.1.1. Resultados Estadísticos de la Variable Beneficios Sociales por Ítems

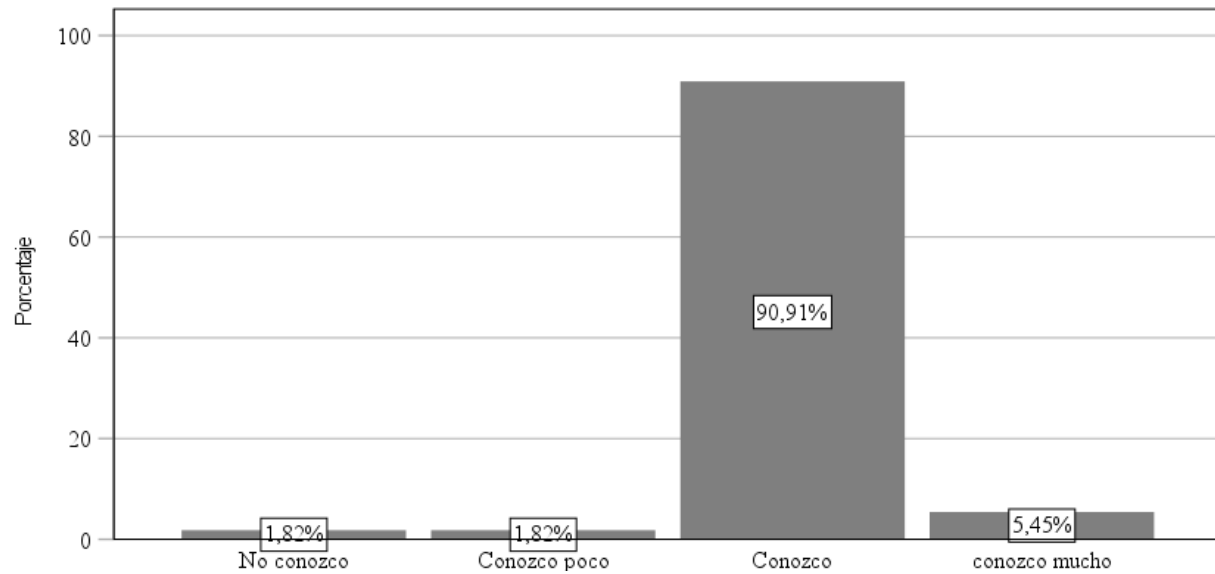
5.1.1.1. Dimensión: Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

Ítem a)

Tabla 6

Gratificaciones

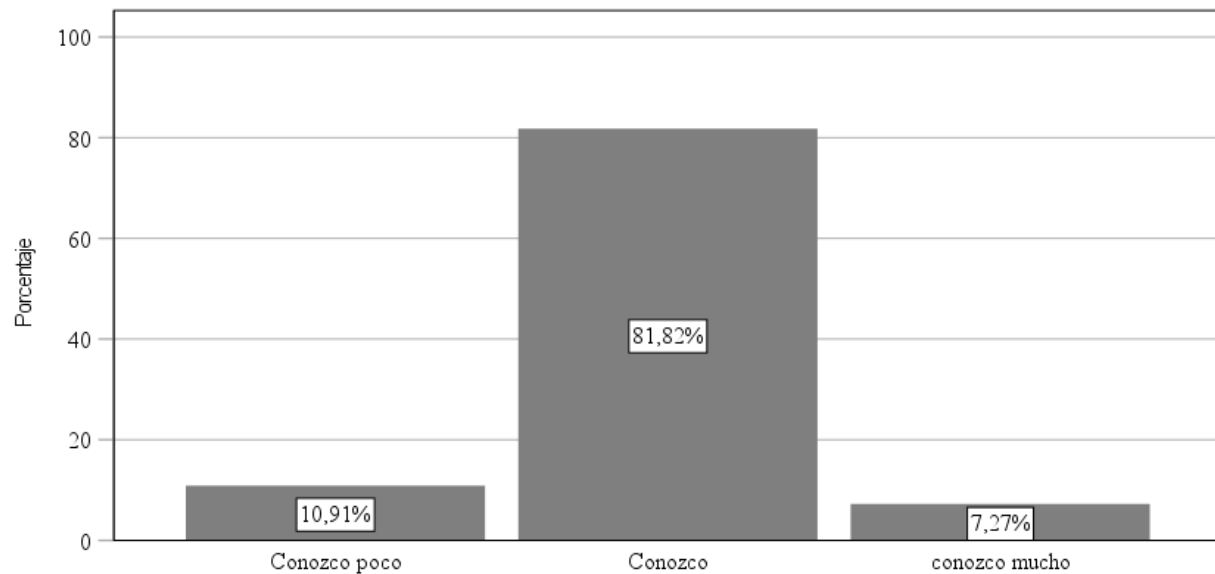
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	1	1,8
	Conozco Poco	1	1,8
	Conozco	50	90,9
	Conozco mucho	3	5,5
	Total	55	100,0

Figura 1*Gratificaciones*

De la Tabla 6 y Figura 1, se observa que el total de 55 trabajadores encuestados el 1.82% (1) no conocen, el 1.82% (1) conocen poco, el 90.91% (50) conocen y el 5.45% (3) conocen mucho, respecto a que las Gratificaciones es un Beneficio Laboral que se le otorga al trabajador de manera adicional a la remuneración que normalmente percibe.

Ítem b)**Tabla 7***Objetivo y Campo de Aplicación de las Gratificaciones*

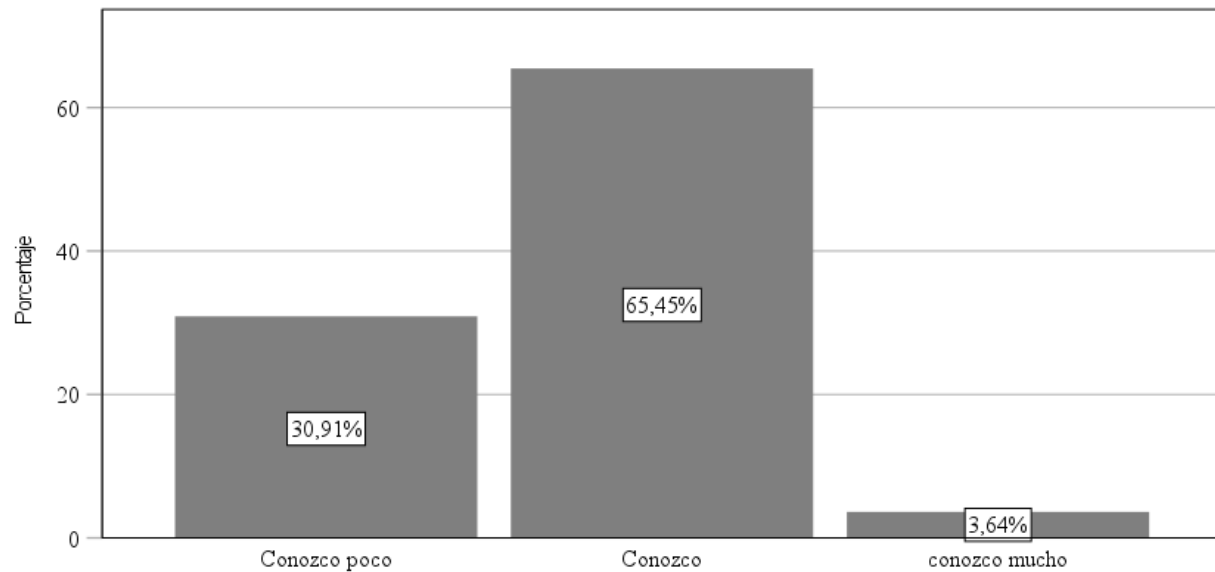
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Conozco Poco	6	10,9
	Conozco	45	81,8
	Conozco mucho	4	7,3
	Total	55	100,0

Figura 2*Objetivo y Campo de Aplicación de las Gratificaciones*

En la Tabla 7 y Figura 2, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 10.91% (6) conocen poco, el 81.82% (45) conocen y el 7.27% (4) conocen mucho, respecto a que los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada tienen derecho a percibir dos Gratificaciones una por Fiestas Patrias y otra por Navidad.

Ítem c)**Tabla 8***Monto de las Gratificaciones*

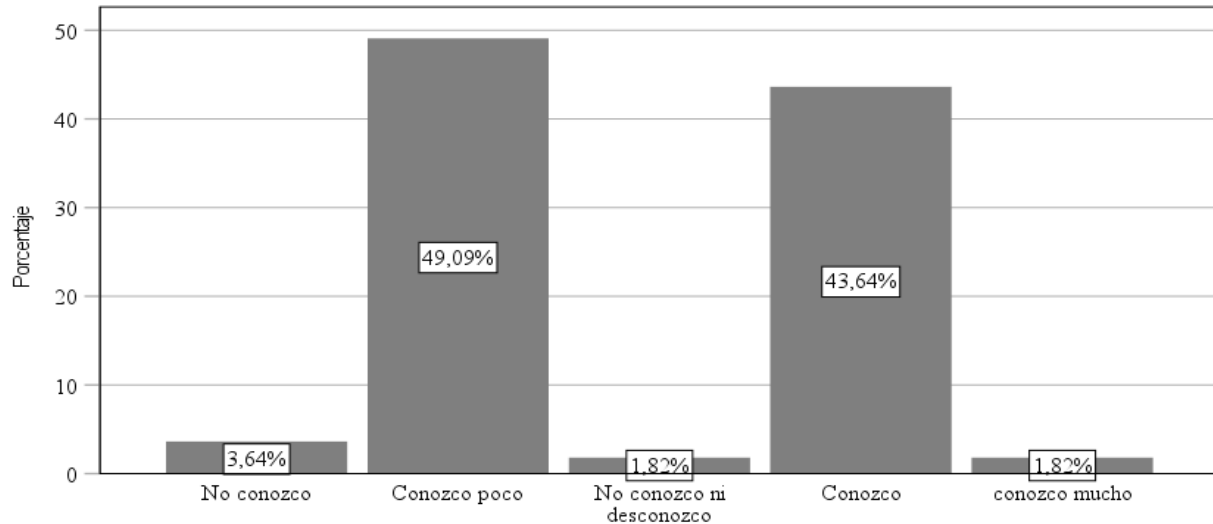
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Conozco Poco	17	30,9
	Conozco	36	65,5
	Conozco mucho	2	3,6
	Total	55	100,0

Figura 3*Monto de las Gratificaciones*

De la Tabla 8 y Figura 3, se observa que, el total de 55 trabajadores encuestados el 30.91% (17) conocen poco, el 65.45% (36) conocen y el 3.64% (2) conocen mucho, respecto a que el monto de las Gratificaciones es equivalente a una remuneración básica y al promedio de todas las cantidades que regularmente perciba.

Ítem d)**Tabla 9***Remuneración Regular en las Gratificaciones*

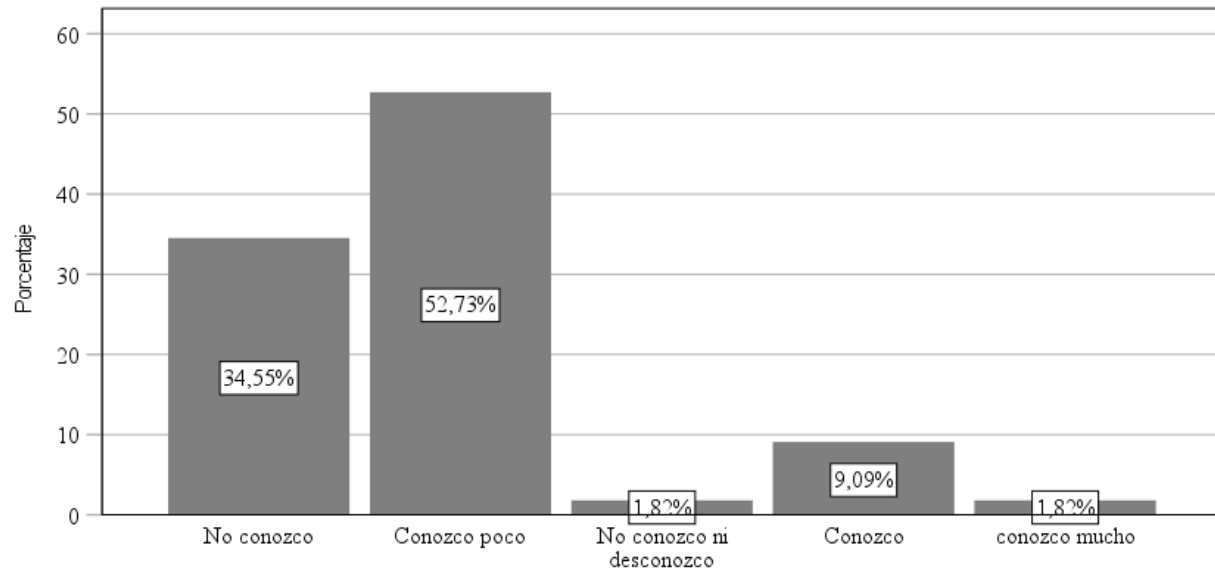
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	2	3,6
	Conozco Poco	27	49,1
	No conozco, ni desconozco	1	1,8
	Conozco	24	43,6
	Conozco mucho	1	1,8
	Total	55	100,0

Figura 4*Remuneración Regular en las Gratificaciones*

De la Tabla 9 y Figura 4, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 3.64% (2) no conocen, el 49.09% (27) conocen poco, el 1.82% (1) no conocen ni desconocen, el 43.64% (24) conocen y el 1.82% (1) conocen mucho, respecto a que la remuneración regular, son aquellas que se perciben al menos 3 meses durante el semestre para su incorporación a la Gratificación se suman todos los montos percibidos y se dividen entre 6.

Ítem e)**Tabla 10***Remuneración Imprecisa en las Gratificaciones*

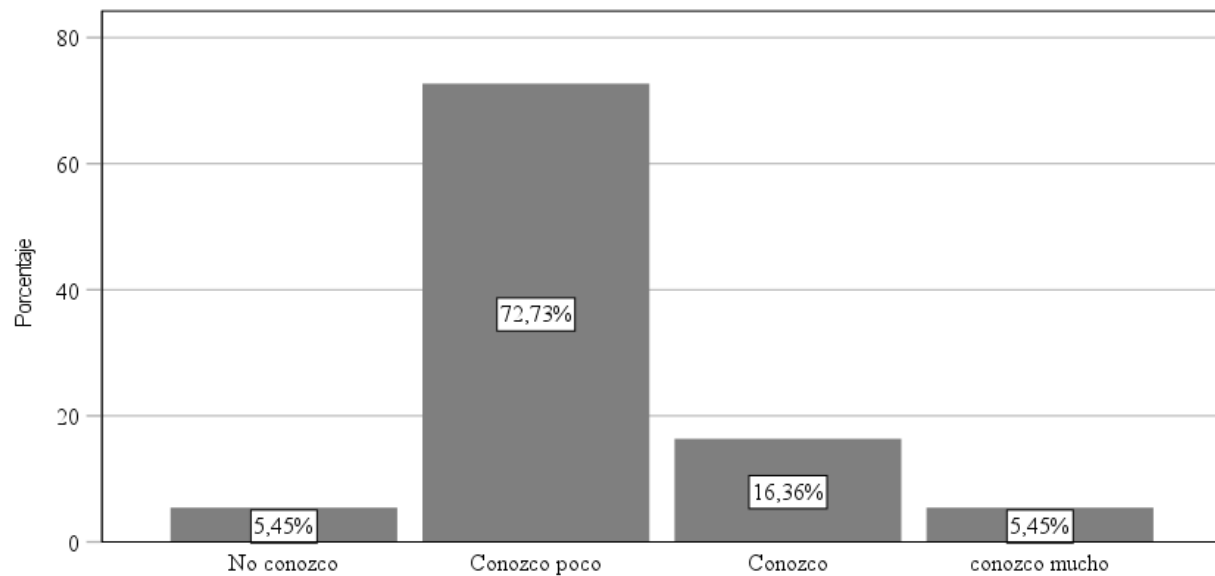
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	19	34,5
	Conozco Poco	29	52,7
	No conozco, ni desconozco	1	1,8
	Conozco	5	9,1
	Conozco mucho	1	1,8
	Total	55	100,0

Figura 5*Remuneración Imprecisa en las Gratificaciones*

De la Tabla 10 y Figura 5, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 34.55% (19) no conocen, el 52.73% (29) conocen poco, el 1.82% (1) no conocen ni desconocen, el 9.09% (5) conocen y el 1.82% (1) conocen mucho, respecto a que para trabajadores con remuneración imprecisa se calculará la Gratificación en base al promedio de las remuneraciones de los seis meses anteriores al 15 de julio y al 15 de diciembre.

Ítem f)**Tabla 11***Oportunidad de Pago de las Gratificaciones*

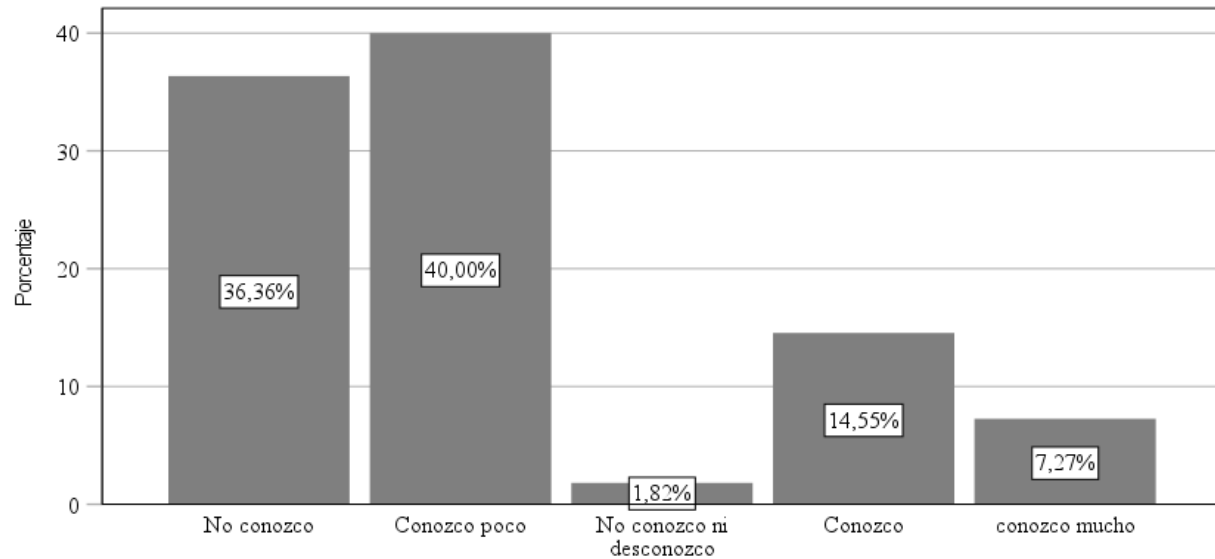
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	3	5,5
	Conozco Poco	40	72,7
	Conozco	9	16,4
	Conozco mucho	3	5,5
	Total	55	100,0

Figura 6*Oportunidad de Pago de las Gratificaciones*

De la Tabla 11 y Figura 6, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 5.45% (3) no conocen, el 72.73% (40) conocen poco, el 16.36% (9) conocen y el 5.45% (3) conocen mucho, respecto a que las Gratificaciones son depositadas en la cuenta personal del trabajador en la primera quincena de julio y diciembre.

Ítem g)**Tabla 12***Requisitos para Percibir las Gratificaciones*

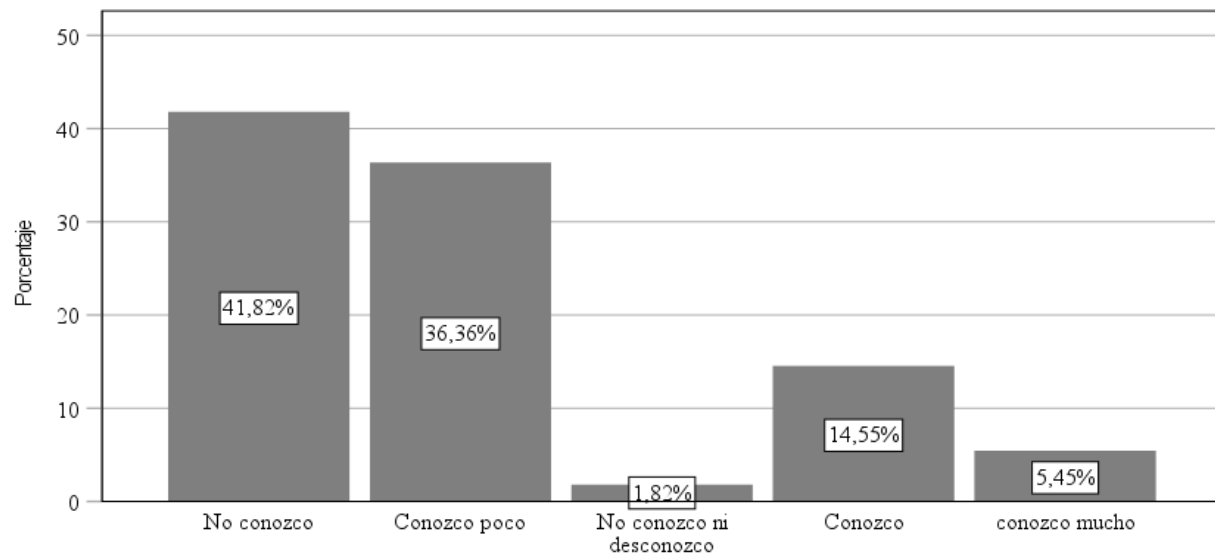
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	20	36,4
	Conozco Poco	22	40,0
	No conozco, ni desconozco	1	1,8
	Conozco	8	14,5
	Conozco mucho	4	7,3
	Total	55	100,0

Figura 7*Requisitos para Percibir las Gratificaciones*

De la Tabla 12 y Figura 7, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 36.36% (20) no conocen, el 40% (22) conocen poco, el 1.82% (1) no conocen ni desconocen, el 14.55% (8) conocen y el 7.27% (4) conocen mucho, respecto a que, para percibir las Gratificaciones el trabajador debe tener vínculo a la fecha de pago y haber laborado al menos un mes calendario.

Ítem h)**Tabla 13***Gratificación Trunca*

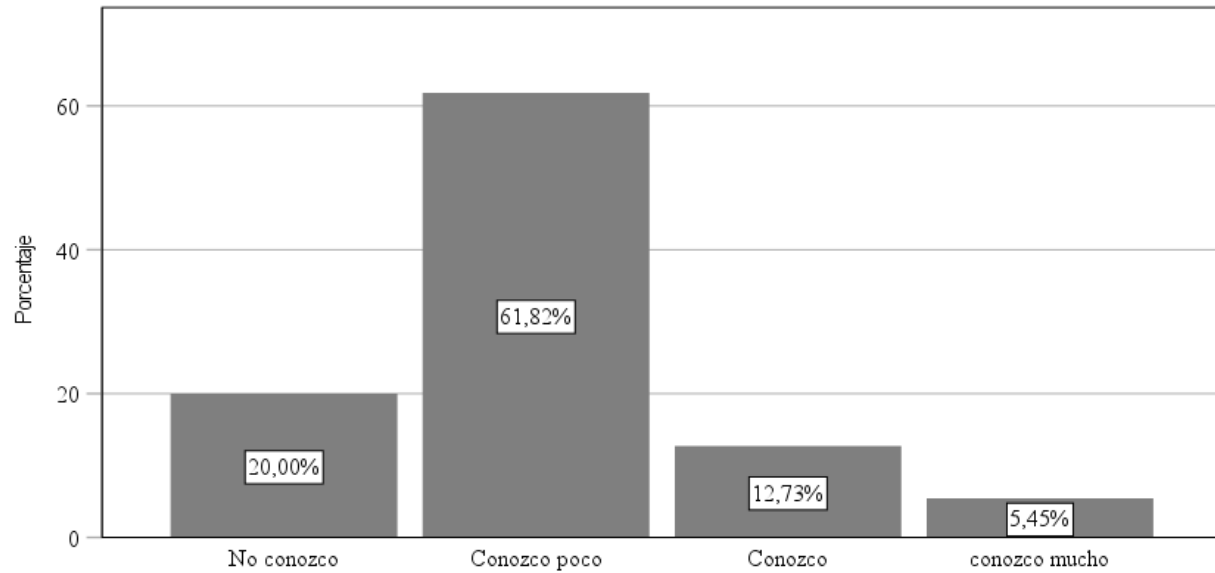
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	23	41,8
	Conozco Poco	20	36,4
	No conozco, ni desconozco	1	1,8
	Conozco	8	14,5
	Conozco mucho	3	5,5
	Total	55	100,0

Figura 8*Gratificación Trunca*

De la Tabla 13 y Figura 8, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 41.82% (23) no conocen, el 36.36% (20) conocen poco, 1.82% (1) no conocen ni desconocen, el 14.55% (8) conocen y el 5.45% (3) conocen mucho, respecto a que la Gratificación Trunca, se origina al momento de cese del trabajador el cual percibirá la Gratificación de manera proporcional a los meses laborados, siempre y cuando haya cumplido un mes integro de servicios.

Ítem i)**Tabla 14***Inafectación de las Gratificaciones*

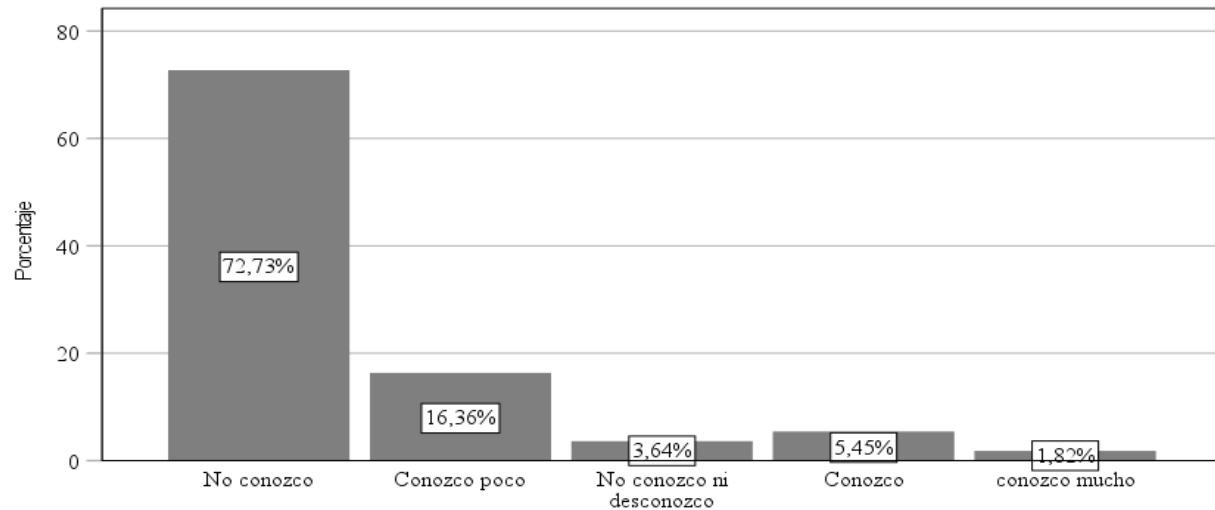
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	11	20,0
	Conozco Poco	34	61,8
	Conozco	7	12,7
	Conozco mucho	3	5,5
	Total	55	100,0

Figura 9*Inafectación de las Gratificaciones*

De la Tabla 14 y Figura 9, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 20% (11) no conocen, el 61.82% (34) conocen poco, el 12.73% (7) conocen y el 5.45% (3) conocen mucho, respecto a que la Gratificación no está afecta a descuentos, contribuciones y aportes del empleador, salvo por autorización del trabajador o mandato judicial.

Ítem j)**Tabla 15***Incumplimiento en el Pago de las Gratificaciones*

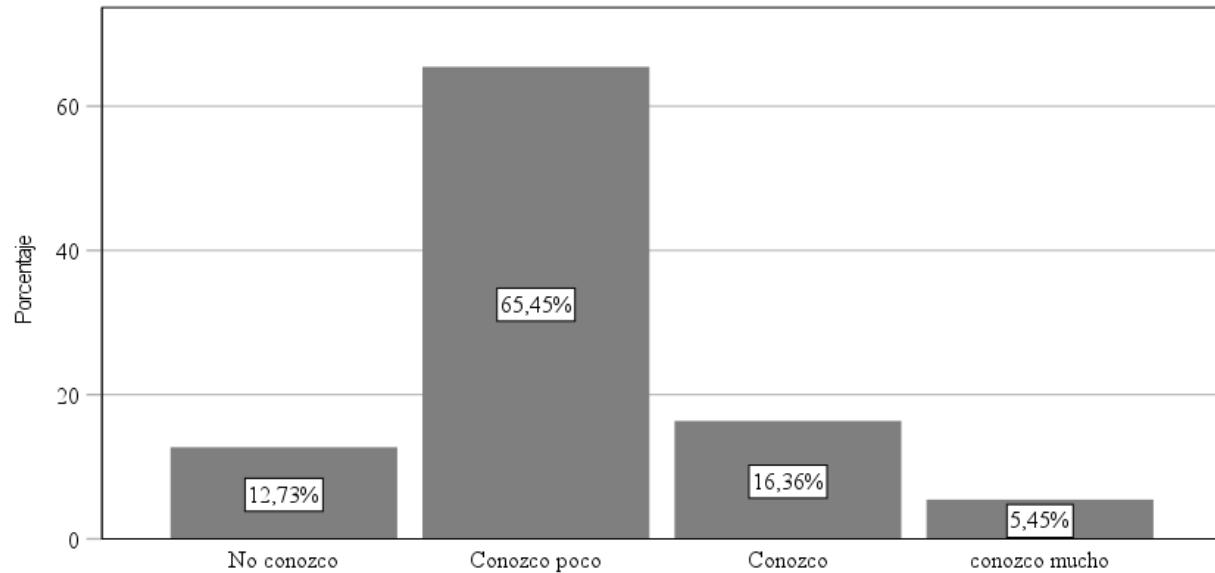
	Frecuencia	Porcentaje
Válido No Conozco	40	72,7
Conozco Poco	9	16,4
No conozco, ni desconozco	2	3,6
Conozco	3	5,5
Conozco mucho	1	1,8
Total	55	100,0

Figura 10*Incumplimiento en el Pago de las Gratificaciones*

De la Tabla 15 y Figura 10, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 72.73% (40) no conocen, el 16.36% (9) conocen poco, el 3.64% (2) no conocen ni desconocen, el 5.45% (3) conocen y el 1.82% (1) conocen mucho, respecto a que no pagar íntegra y oportunamente los Beneficios Sociales se considera como falta grave y es sancionado con multa, el monto depende del número de trabajadores.

5.1.1.2. Dimensión: Descanso Vacacional**Ítem k)****Tabla 16***Vacaciones*

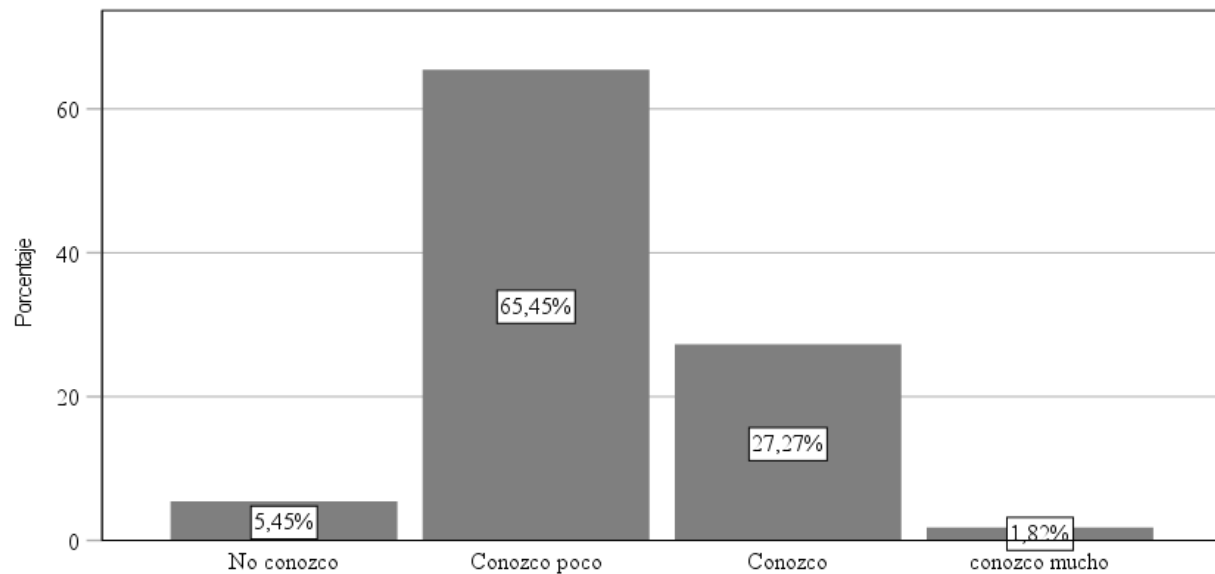
	Frecuencia	Porcentaje
Válido No Conozco	7	12,7
Conozco Poco	36	65,5
Conozco	9	16,4
Conozco mucho	3	5,5
Total	55	100,0

Figura 11*Vacaciones*

De la Tabla 16 y Figura 11, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 12.73% (7) no conocen, el 65.45% (36) conocen poco, el 16.36% (9) conocen y el 5.45% (3) conocen mucho, respecto a que las Vacaciones laborales son el derecho que tiene todo trabajador dependiente que ha prestado sus servicios durante un año.

Ítem I)**Tabla 17***Requisitos para Gozar del Descanso Vacacional*

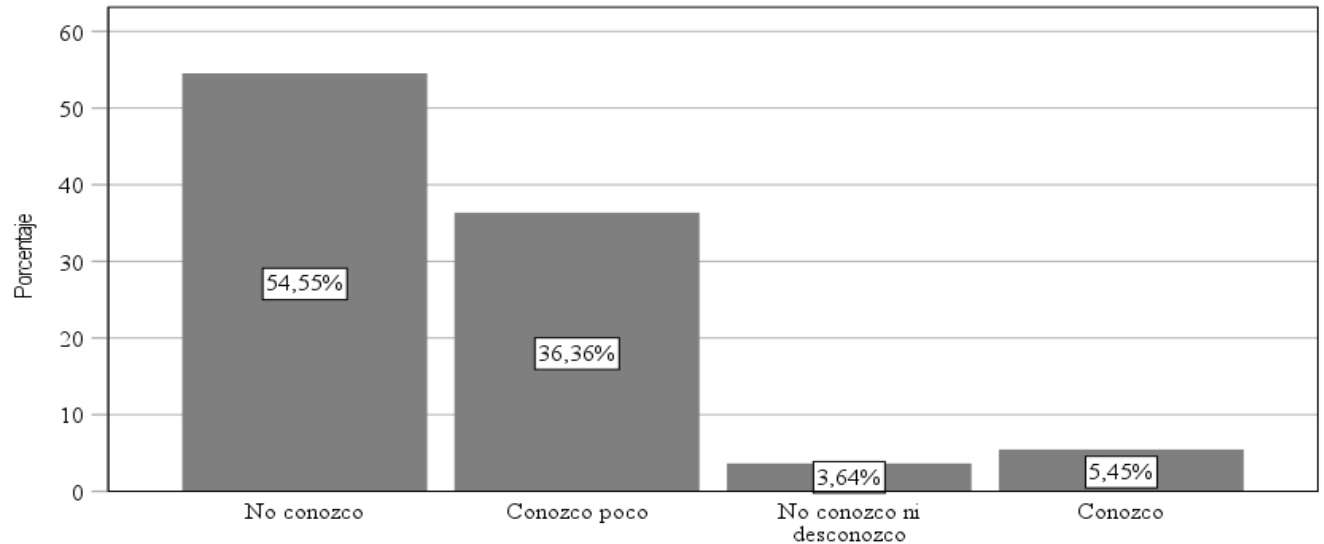
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	3	5,5
	Conozco Poco	36	65,5
	Conozco	15	27,3
	Conozco mucho	1	1,8
	Total	55	100,0

Figura 12*Requisitos para Gozar del Descanso Vacacional*

De la Tabla 17 y Figura 12, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 5.45% (3) no conocen, el 65.45% (36) conocen poco, el 27.27% (15) conocen y el 1.82% (1) conocen mucho, respecto a que para gozar del Descanso Vacacional deben cumplir al menos un año de servicio y el récord mínimo Vacacional en jornadas ordinarias de trabajo.

Ítem m)**Tabla 18***Días Efectivo de Trabajo en el Descanso Vacacional*

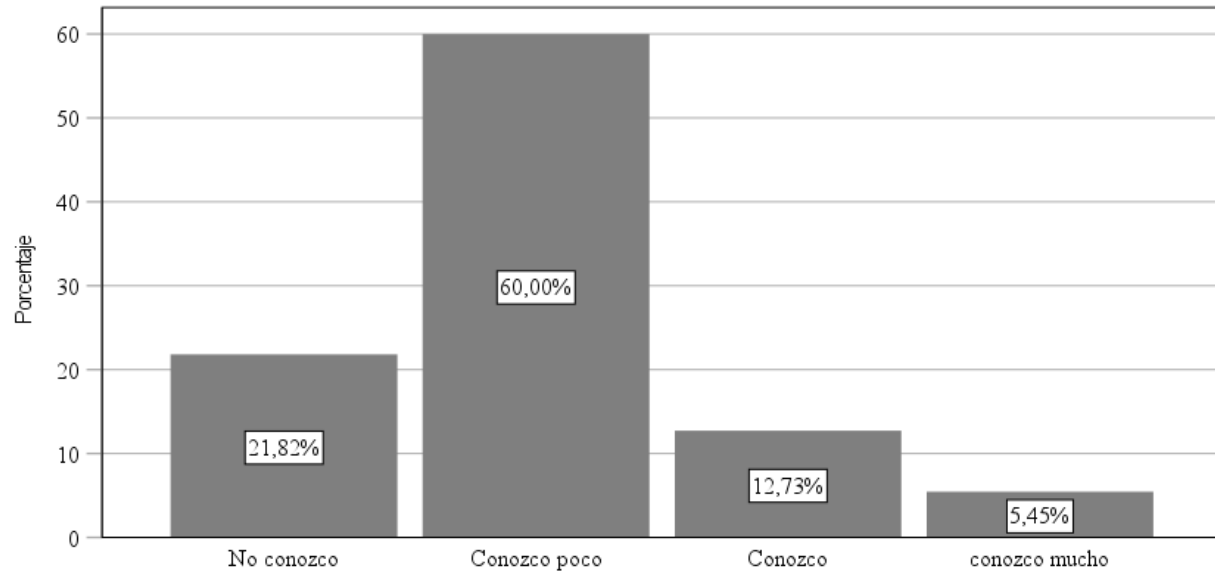
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	30	54,5
	Conozco Poco	20	36,4
	No conozco, ni desconozco	2	3,6
	Conozco	3	5,5
	Total	55	100,0

Figura 13*Días Efectivos de Trabajo en el Descanso Vacacional*

De la Tabla 18 y Figura 13, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 54.55% (30) no conocen, el 36.36% (20) conocen poco, el 3.64% (2) no conocen ni desconocen y el 5.45% (3) conocen mucho, respecto a que se consideran días laborados para el cómputo de Descanso Vacacional la jornada mínima de 4 horas diarias, las inasistencias justificadas, haber trabajado en un día de descanso cualquiera sea la cantidad de horas, las horas de sobre tiempo mayor o igual a 4 horas y el periodo Vacacional del año anterior.

Ítem n)**Tabla 19***Duración del Descanso Vacacional*

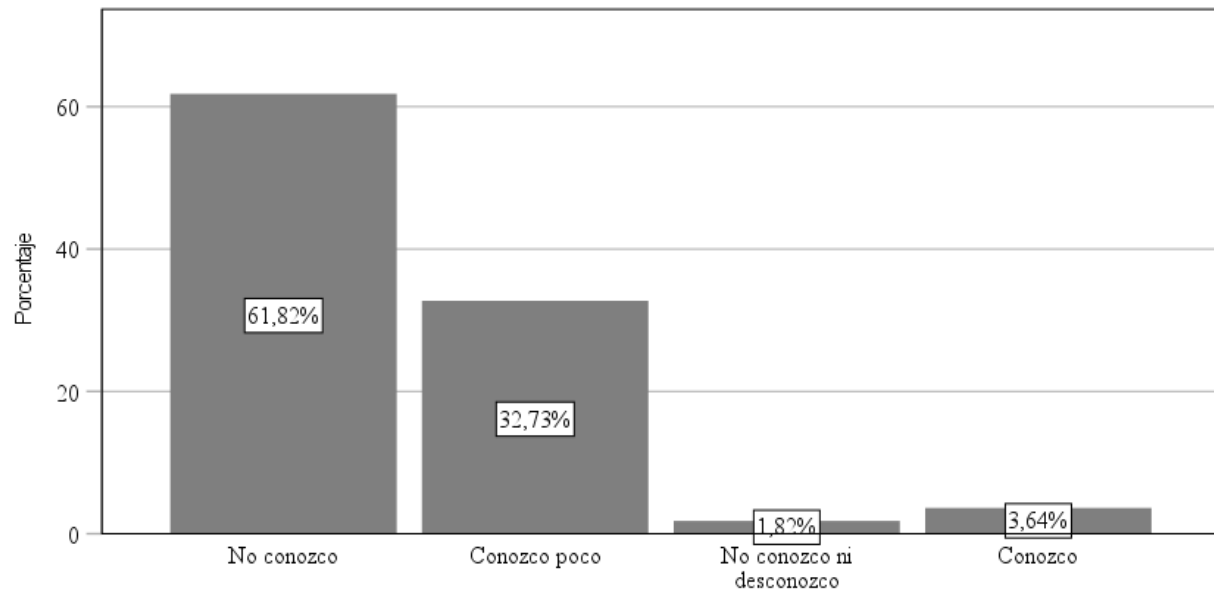
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	12	21,8
	Conozco Poco	33	60,0
	Conozco	7	12,7
	Conozco mucho	3	5,5
	Total	55	100,0

Figura 14*Duración del Descanso Vacacional*

De la Tabla 19 y Figura 14, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 21.82% (12) no conocen, el 60% (33) conocen poco, el 12.73% (7) conocen y el 5.45% (3) conocen mucho, respecto a que el Descanso Vacacional tiene una duración de treinta días calendarios por cada año de servicios.

Ítem o)**Tabla 20***Acumulación del Descanso Vacacional*

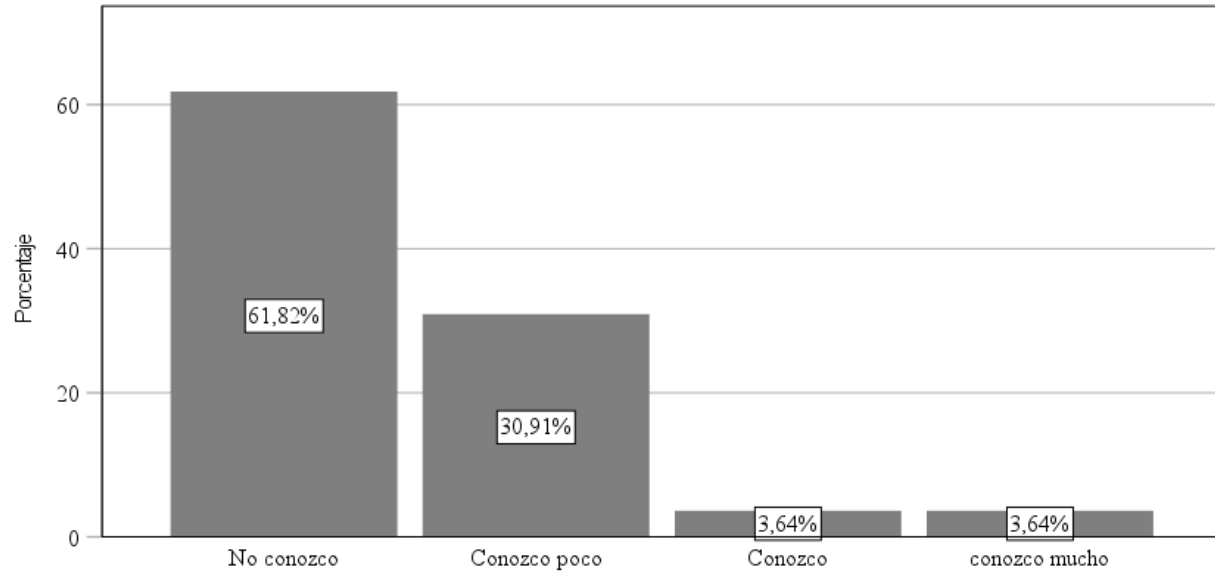
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	34	61,8
	Conozco Poco	18	32,7
	No conozco, ni desconozco	1	1,8
	Conozco	2	3,6
	Total	55	100,0

Figura 15*Acumulación del Descanso Vacacional*

De la Tabla 20 y Figura 15, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 61.82% (34) no conocen, el 32.73% (18) conocen poco, el 1.82% (1) no conocen ni desconocen y el 3.64% (2) conocen, respecto a que el trabajador puede acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios al menos goce de siete días, estos serán deducibles del total de días de descanso acumulados.

Ítem p)**Tabla 21***Reducción del Descanso Vacacional*

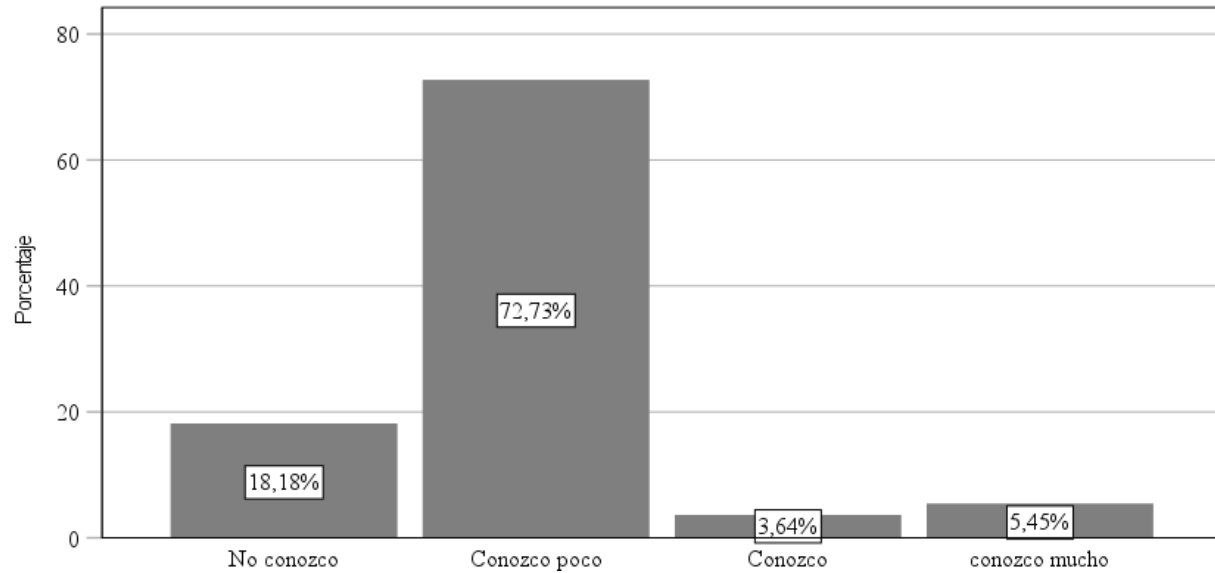
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	34	61,8
	Conozco Poco	17	30,9
	Conozco	2	3,6
	Conozco mucho	2	3,6
	Total	55	100,0

Figura 16*Reducción del Descanso Vacacional*

De la Tabla 21 y Figura 16, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 61.82% (34) no conocen, el 30.91% (17) conocen poco, el 3.64% (2) conocen y el 3.64% (2) conocen mucho, respecto a que los Descansos Vacacionales pueden reducirse a 15 días, con compensación por 15 días trabajados.

Ítem q)**Tabla 22***Oportunidad del Descanso Vacacional*

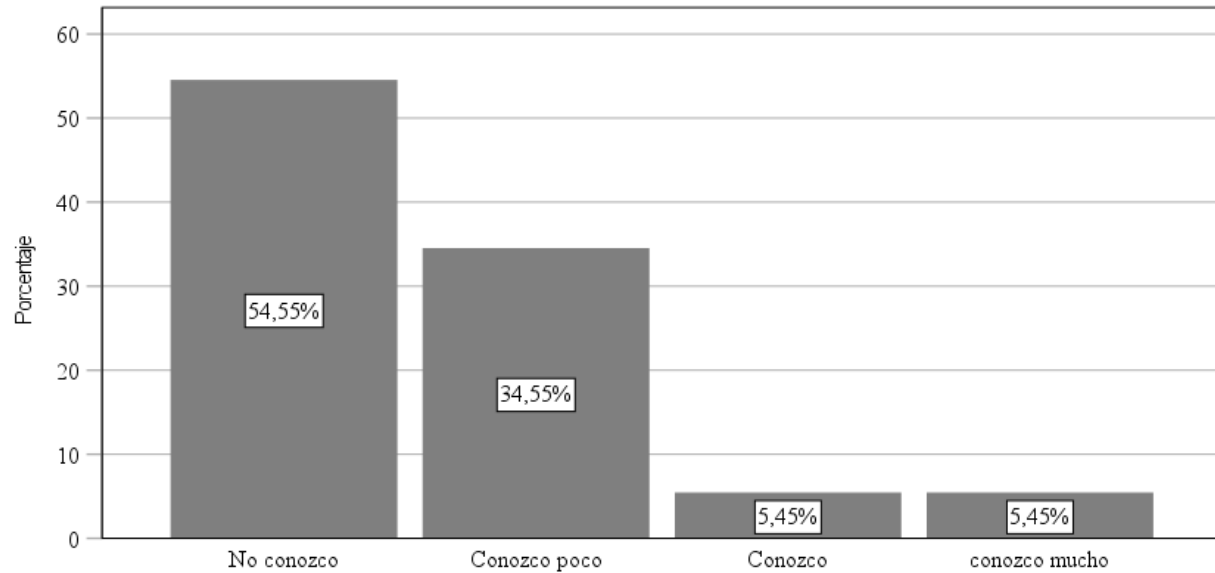
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	10	18,2
	Conozco Poco	40	72,7
	Conozco	2	3,6
	Conozco mucho	3	5,5
	Total	55	100,0

Figura 17*Oportunidad del Descanso Vacacional*

De la Tabla 22 y Figura 17, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 18.18% (10) no conocen, el 72.73% (40) conocen poco, el 3.64% (2) conocen y el 5.45% (3) conocen mucho, respecto a que la oportunidad del Descanso Vacacional se acordará entre el empleador y el empleado de acuerdo a los intereses de la empresa y necesidades del empleado, prima la decisión del empleador.

Ítem r)**Tabla 23***Remuneración Percibida en el Descanso Vacacional*

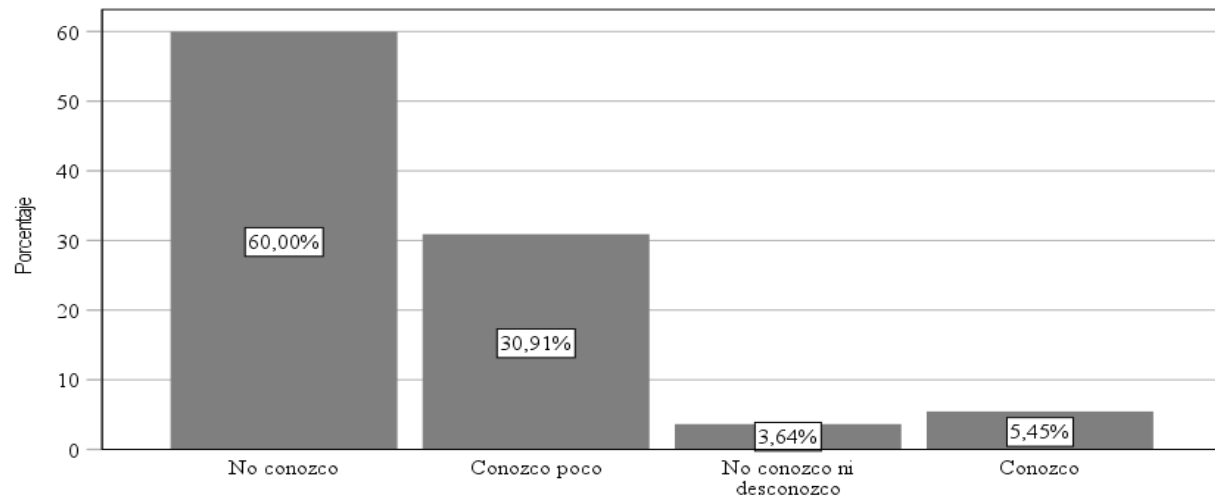
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	30	54,5
	Conozco Poco	19	34,5
	Conozco	3	5,5
	Conozco mucho	3	5,5
	Total	55	100,0

Figura 18*Remuneración Percibida en el Descanso Vacacional*

De la Tabla 23 y Figura 18, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 54.55% (30) no conocen, el 34.55% (19) conocen poco, el 5.45% (3) conocen y el 5.45% (3) conocen mucho, respecto a que la remuneración percibida en el Descanso Vacacional es igual a la remuneración que habitualmente percibe en caso de continuar laborando.

Ítem s)**Tabla 24***Trabajadores que no Gozan del Descanso Vacacional*

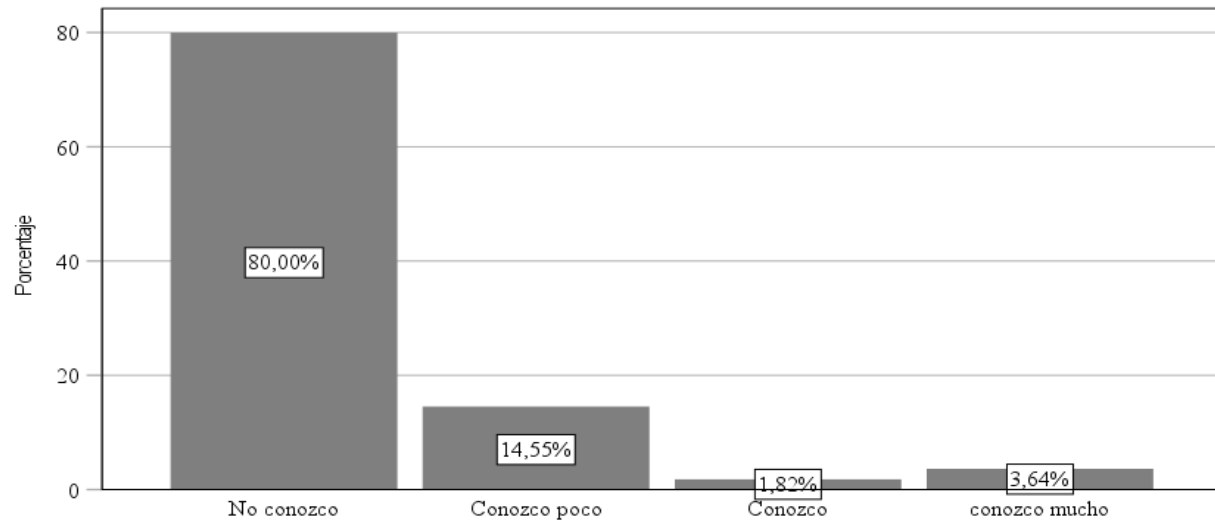
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	33	60,0
	Conozco Poco	17	30,9
	No conozco, ni desconozco	2	3,6
	Conozco	3	5,5
	Total	55	100,0

Figura 19*Trabajadores que no Gozan del Descanso Vacacional*

De la Tabla 24 y Figura 19, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 60% (33) no conocen, el 30.91% (17) conocen poco, el 3.64% (2) no conocen ni desconocen y el 5.45% (3) conocen, respecto a que para trabajadores que no disfruten del Descanso Vacacional les corresponde triple remuneración, una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el Descanso Vacacional no gozado y una indemnización por no haber disfrutado del descanso, esta es igual a una remuneración.

Ítem t)**Tabla 25***Descanso Vacacional Trunco*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	44	80,0
	Conozco Poco	8	14,5
	Conozco	1	1,8
	Conozco mucho	2	3,6
	Total	55	100,0

Figura 20*Vacaciones Truncas*

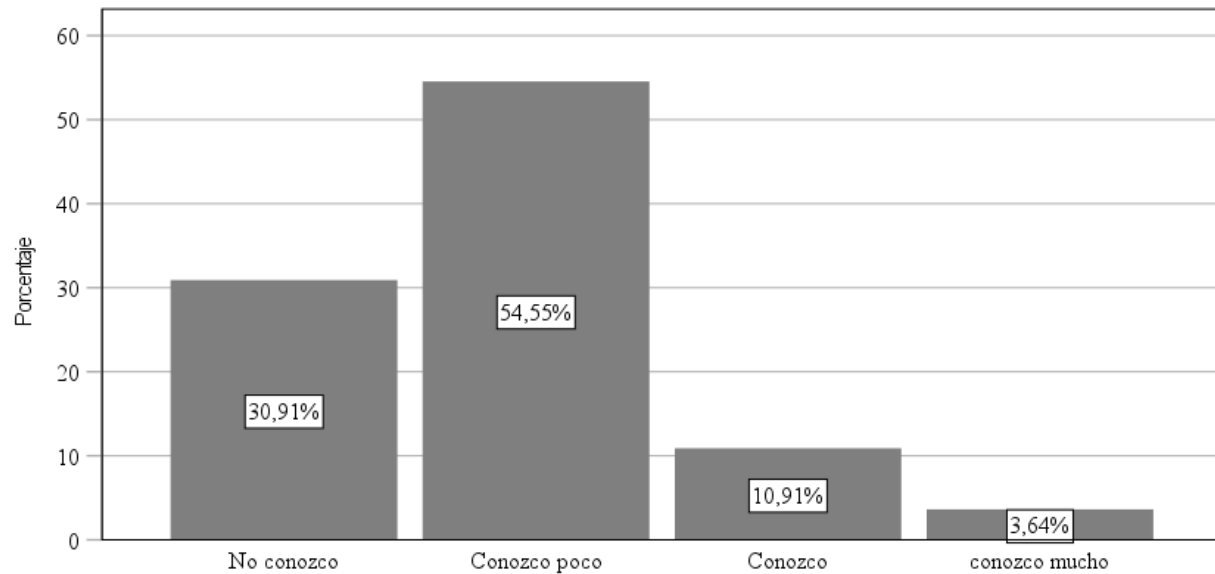
De la Tabla 25 y Figura 20, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 80% (44) no conocen, el 14.55% (8) conocen poco, el 1.82% (1) conocen y el 3.64% (2) conocen mucho, respecto a que las Vacaciones Truncas se originan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido un año de servicios, en este caso se le abonara a razón de la cantidad de meses y días laborados, para percibir este importe el trabajador debe acreditar al menos un mes de servicios.

5.1.1.3. Dimensión: Compensación por Tiempo de Servicios

Ítem u)

Tabla 26*Compensación por Tiempo de Servicios*

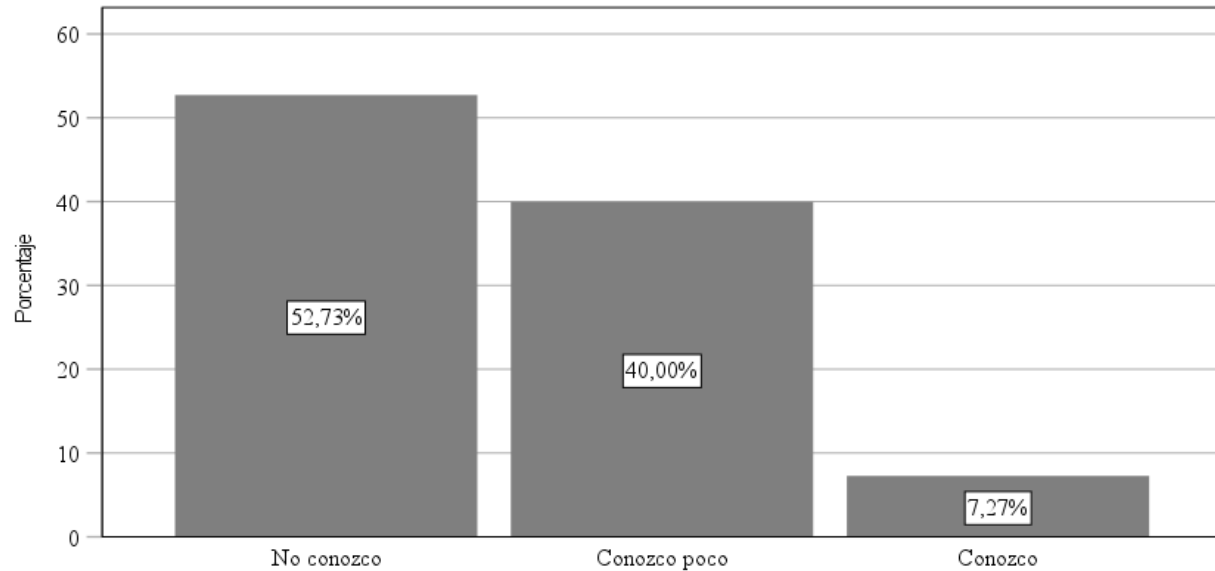
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	17	30,9
	Conozco Poco	30	54,5
	Conozco	6	10,9
	Conozco mucho	2	3,6
	Total	55	100,0

Figura 21*Compensación por Tiempo de Servicios*

De la Tabla 26 y Figura 21, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 30.91% (17) no conocen, el 54.55% (30) conocen poco, el 10.91% (6) conocen y el 3.64% (2) conocen mucho, respecto a que la Compensación por Tiempo de Servicios es un Beneficio Social que se otorga al trabajador para cubrir sus necesidades en el caso que deje de trabajar en la empresa.

Ítem v)**Tabla 27***Trabajadores Comprendidos en la Compensación por Tiempo de Servicios*

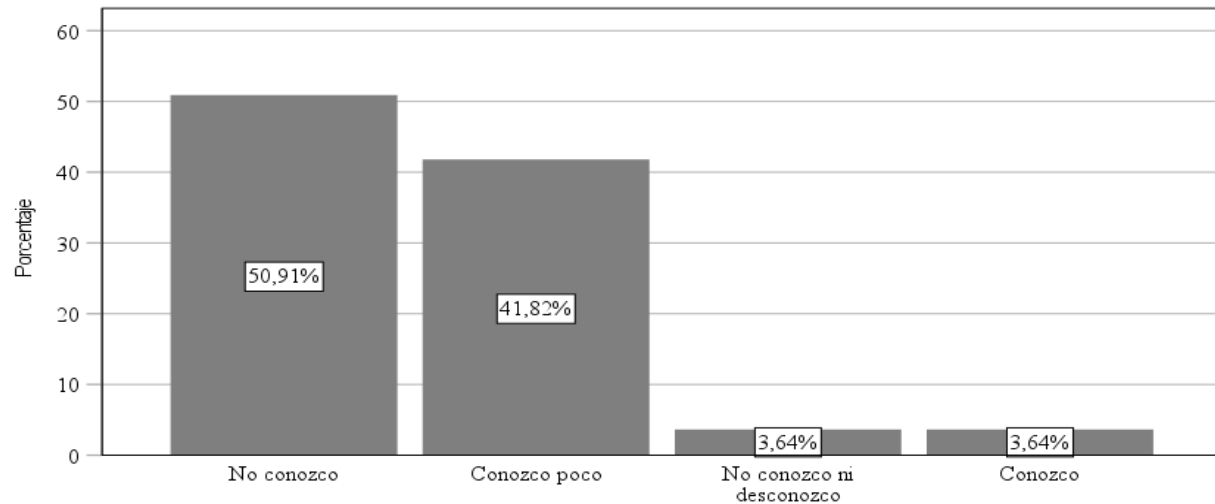
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	29	52,7
	Conozco Poco	22	40,0
	Conozco	4	7,3
	Total	55	100,0

Figura 22*Trabajadores Comprendidos en la Compensación por Tiempo de Servicios*

De la Tabla 27 y Figura 22, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 52.73% (29) no conocen, el 40% (22) conocen poco y el 7.27% (4) conocen, respecto a que tienen derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios los trabajadores que están sujetos al régimen de la actividad privada y cumplen al menos 04 horas diarias.

Ítem w)**Tabla 28***Trabajadores Excluidos de la Compensación por Tiempo de Servicios*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	28	50,9
	Conozco Poco	23	41,8
	No conozco, ni desconozco	2	3,6
	Conozco	2	3,6
	Total	55	100,0

Figura 23*Trabajadores Excluidos de la Compensación por Tiempo de Servicios*

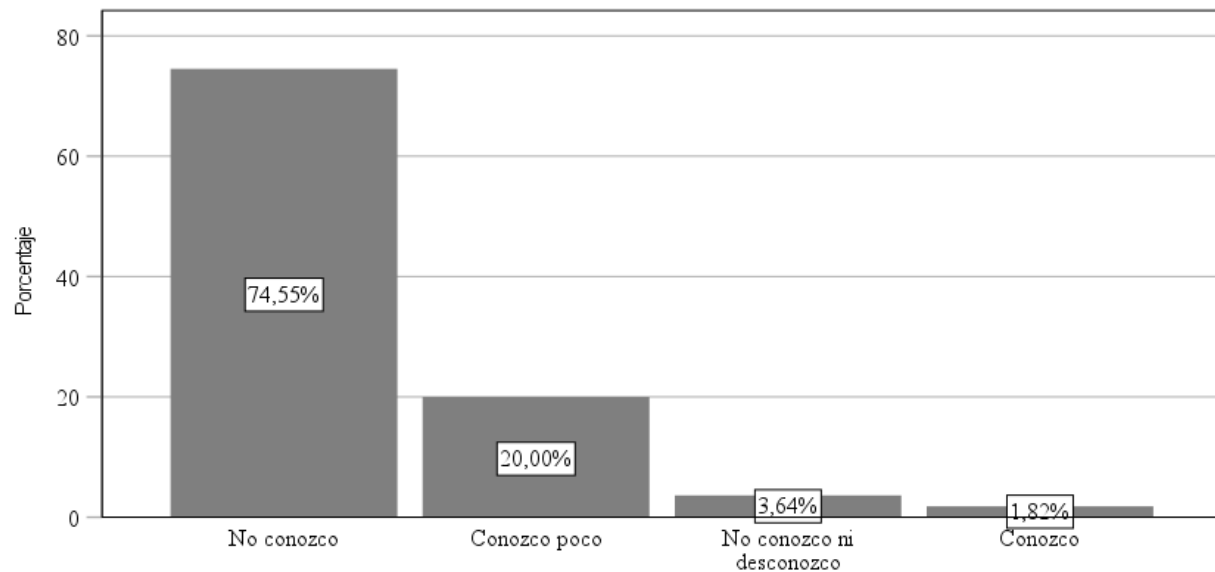
De la Tabla 28 y Figura 23, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 50.91% (28) no conocen, el 41.82% (23) conocen poco, el 3.64% (2) no conocen ni desconocen y el 3.64% (2) conocen, respecto a que están excluidos de la Compensación por Tiempo de Servicios los trabajadores que trabajen una jornada menor a 04 horas, trabajadores de la microempresa que estén inscritos en el Remype, aquellos que reciben un 30% o más del importe de comisiones que paga el público por los servicios, trabajadores del sector público.

Ítem x)**Tabla 29***Tiempo de Servicios Computable para la Compensación por Tiempo de Servicios*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido No Conozco	41	74,5
Conozco Poco	11	20,0
No conozco, ni desconozco	2	3,6
Conozco	1	1,8
Total	55	100,0

Figura 24

Tiempo de Servicios Computable para la Compensación por Tiempo de Servicios



De la Tabla 29 y Figura 24, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 74.75% (41) no conocen, el 20% (11) conocen poco, el 3.64% (2) no conocen ni desconocen y el 1.82% (1) conocen, respecto a que son computables para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios los días efectivos de trabajo a excepción de las inasistencias o faltas injustificadas.

Ítem y)

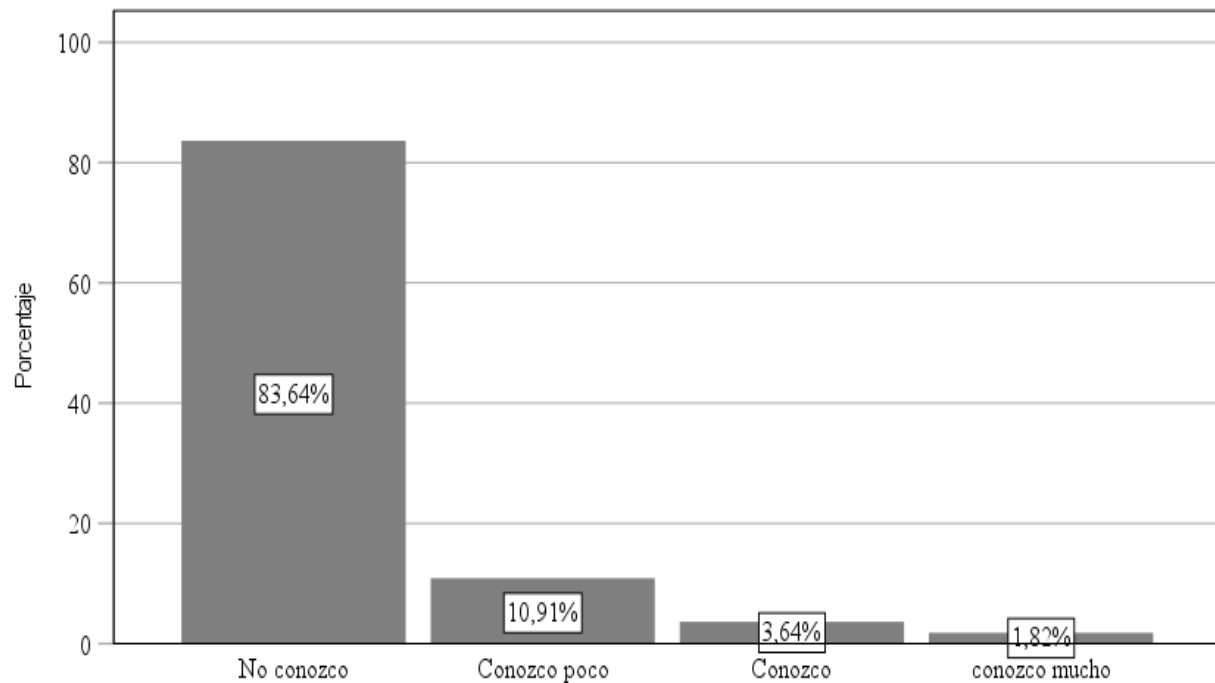
Tabla 30

Remuneración Computable para la Compensación por Tiempo de Servicios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	46	83,6
	Conozco Poco	6	10,9
	Conozco	2	3,6
	Conozco mucho	1	1,8
	Total	55	100,0

Figura 25

Remuneración Computable para la Compensación por Tiempo de Servicios



De la Tabla 30 y Figura 25, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 83.64% (46) no conocen, el 10.91% (6) conocen poco, el 3.64% (2) conocen y el 1.82% (1) conocen mucho, respecto a que para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios se computa la remuneración básica y demás remuneraciones que regularmente perciba.

Ítem z)

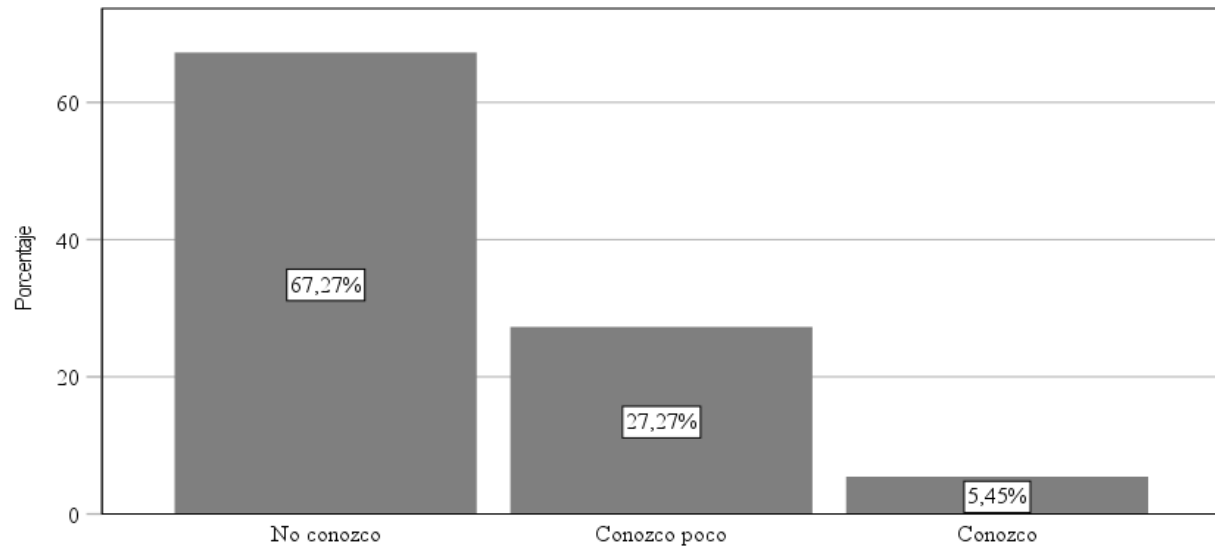
Tabla 31

Remuneración no Computable en la Compensación por Tiempo de Servicios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	37	67,3
	Conozco Poco	15	27,3
	Conozco	3	5,5
	Total	55	100,0

Figura 26

Remuneración no Computable en la Compensación por Tiempo de Servicios



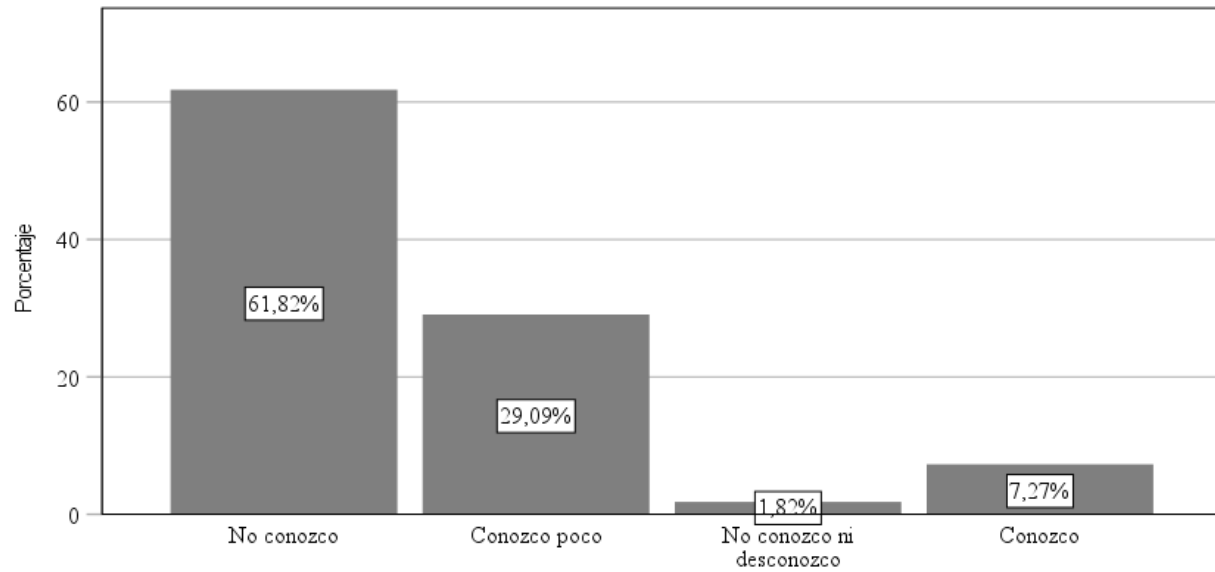
De la Tabla 31 y Figura 26, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 67.27% (37) no conocen, el 27.27% (15) conocen poco y el 5.45% (3) conocen, respecto a que no se consideran remuneraciones computables para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios las Gratificaciones extraordinarias y otros pagos que perciba ocasionalmente el trabajador.

Ítem aa)

Tabla 32

Infracciones y Sanciones en la Compensación por Tiempo de Servicios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	34	61,8
	Conozco Poco	16	29,1
	No conozco, ni desconozco	1	1,8
	Conozco	4	7,3
	Total	55	100,0

Figura 27*Infracciones y Sanciones en la Compensación por Tiempo de Servicios*

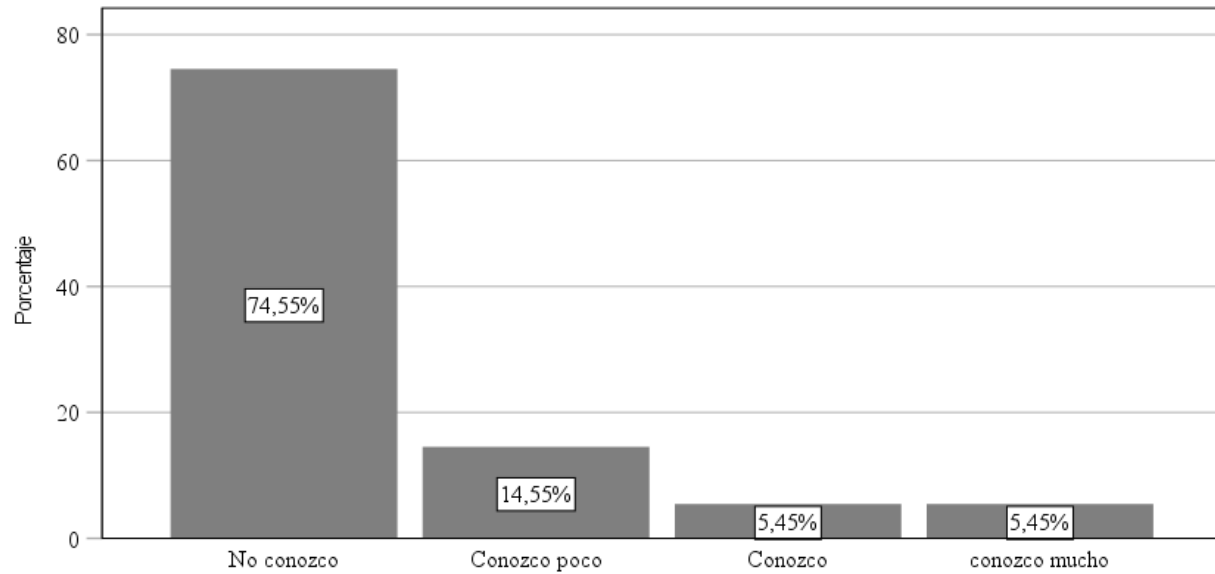
De la Tabla 32 y Figura 27, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 61.82% (34) no conocen, el 29.09% (16) conocen poco, el 1.82% (1) no conocen ni desconocen y el 7.27% (4) conocen, respecto a que la Compensación por Tiempo de Servicios, se considera como infracción grave no depositar íntegra y oportunamente e infracción leve no entregar la hoja de liquidación.

Ítem bb)**Tabla 33***Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	41	74,5
	Conozco Poco	8	14,5
	Conozco	3	5,5
	Conozco mucho	3	5,5
	Total	55	100,0

Figura 28

Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios



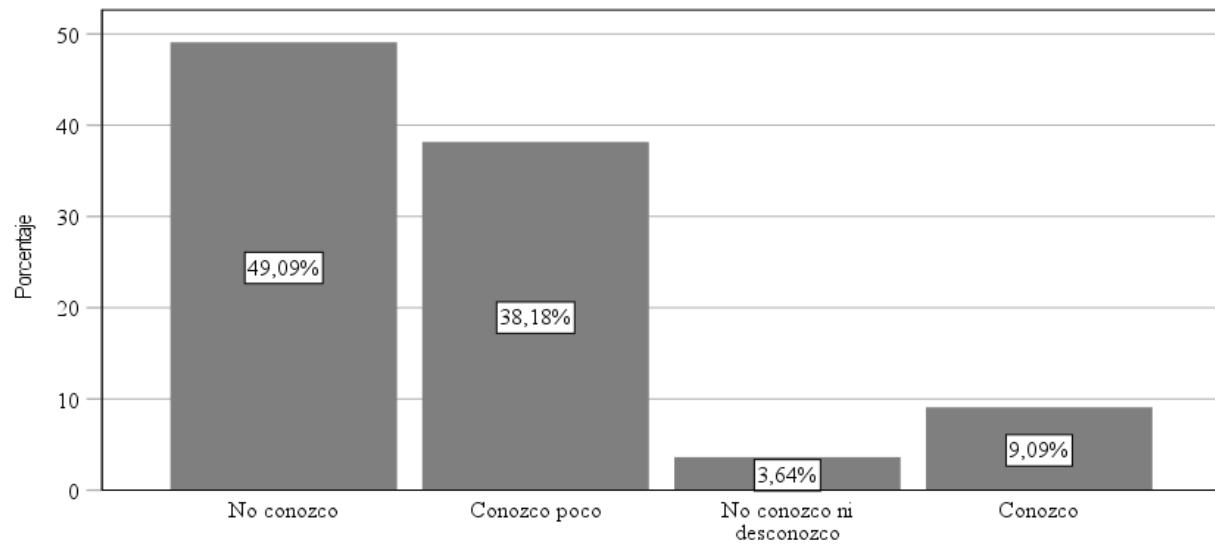
De la Tabla 33 y Figura 28, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 74.75% (41) no conocen, el 14.55% (8) conocen poco, el 5.45% (3) conocen y el 5.45% (3) conocen mucho, respecto a que la Compensación por Tiempo de Servicios se deposita en mayo y noviembre en la institución financiera elegida por el trabajador.

Ítem cc)

Tabla 34

Intangibilidad e Inembargabilidad en la Compensación por Tiempo de Servicios

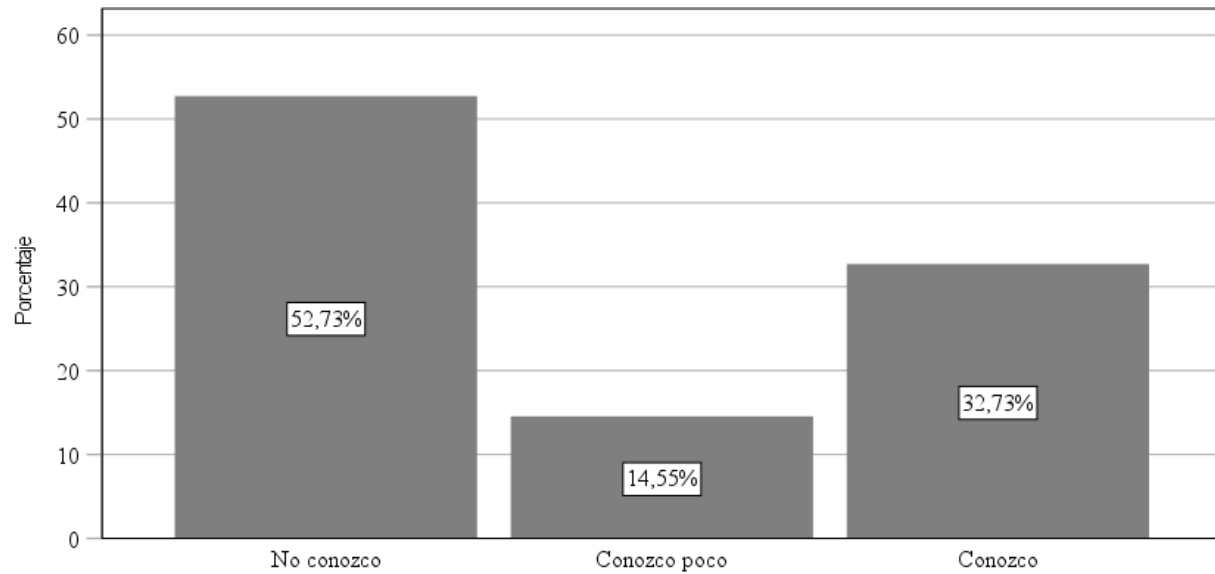
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	27	49,1
	Conozco Poco	21	38,2
	No conozco, ni desconozco	2	3,6
	Conozco	5	9,1
	Total	55	100,0

Figura 29*Intangibilidad e Inembargabilidad en la Compensación por Tiempo de Servicios*

De la Tabla 34 y Figura 29, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 49.09% (27) no conocen, el 38.18% (21) conocen poco, el 3.64% (2) no conocen ni desconocen y el 9.09% (5) conocen mucho, respecto a que la Compensación por Tiempo de Servicios es intangible e inembargable, es decir el banco no puede disponer del dinero en caso de deudas o salvo demanda por concepto de alimentos hasta un 50% de su totalidad.

Ítem dd)**Tabla 35***Compensación por Tiempo de Servicios Trunca*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Conozco	29	52,7
	Conozco Poco	8	14,5
	Conozco	18	32,7
	Total	55	100,0

Figura 30*Compensación por Tiempo de Servicios Trunca*

De la Tabla 35 y Figura 30, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 52.73% (29) no conocen, el 14.55% (8) conocen poco y el 32.73% (18) conocen, respecto a que la Compensación por Tiempo de Servicios Trunca es el monto que percibe el trabajador por meses y días laborados en el semestre le corresponde este beneficio cuando haya cumplido al menos un mes de labores.

5.1.2. Resultados Estadísticos de la Variable Beneficios Sociales por Dimensiones

5.1.2.1. Construcción de la Escala de Valoración-Baremación

Tabla 36

Construcción de la Escala de Valoración-Baremación

Likert	Mínimo	1	Niveles		
	Máximo	5	3		
		Var. 1	D1V1	D2V1	D3V1
	No Preguntas	30	10	10	10
Puntaje	Puntaje Mínimo	30	10	10	10
	Puntaje Máximo	150	50	50	50
	Rango	121	41	41	41
	Intervalo	40.33	13.67	13.67	13.67
BAREMO	Bajo (1)	30	10	10	10
		70	23	23	23
	Medio (2)	71	24	24	24
		110	37	37	37
	Alto (3)	111	38	38	38
		150	50	50	50

Nota. Escala de Valoración a través de Baremos

5.1.2.2. Nivel de Conocimiento de la Dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y

Navidad.

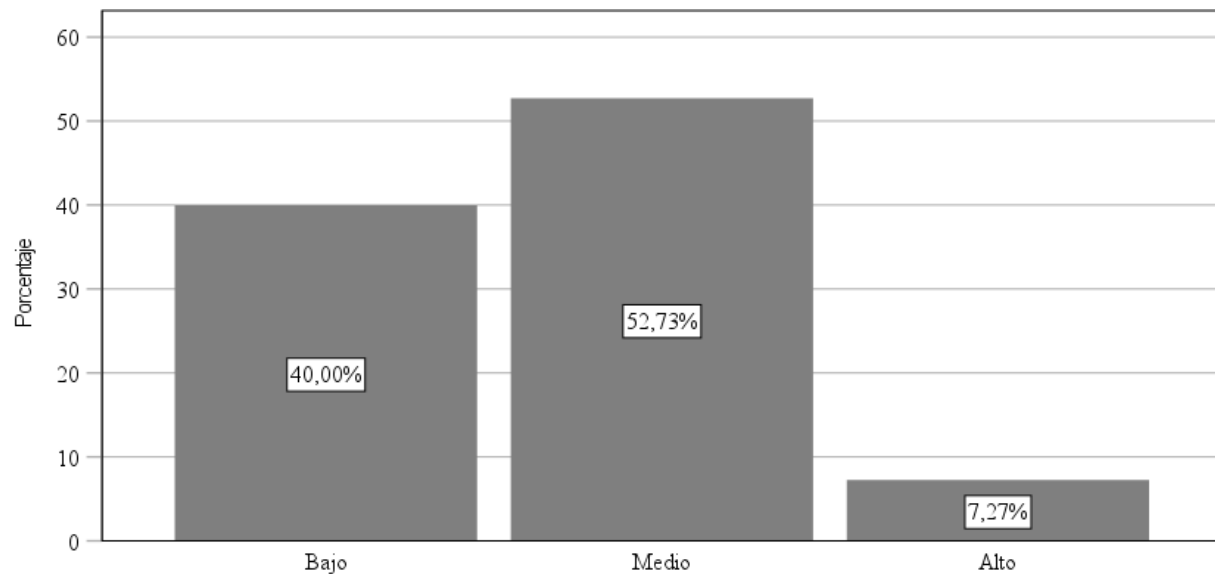
Tabla 37

Nivel de Conocimiento la Dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	40,0
	Medio	29	52,7
	Alto	4	7,3
	Total	55	100,0

Figura 31

Nivel de Conocimiento de la Dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad



De la Tabla 37 y Figura 31, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 40% (22) tienen un nivel de conocimiento bajo, el 52.73% (29) tienen un nivel de conocimiento medio y el 7.27% (4) tienen un nivel de conocimiento alto, respecto a la Dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

5.1.2.3. Nivel de Conocimiento de la Dimensión Descanso Vacacional

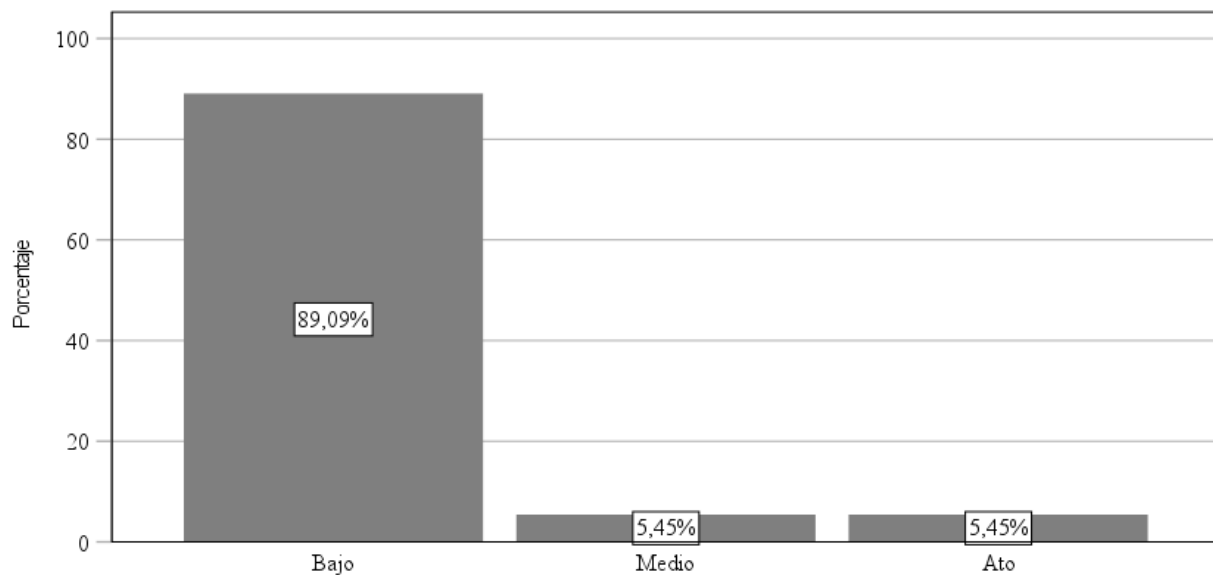
Tabla 38

Nivel de Conocimiento de la Dimensión Descanso Vacacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	49	89,1
	Medio	3	5,5
	Ato	3	5,5
	Total	55	100,0

Figura 32

Nivel de Conocimiento de la Dimensión Descanso Vacacional



De la Tabla 38 y Figura 32, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 89.09% (49) tienen el nivel de conocimiento bajo, el 5.45% (3) tienen el nivel de conocimiento medio y el 5.45% (3) tienen el nivel de conocimiento alto, respecto a la Dimensión Descanso Vacacional.

5.1.2.4. Nivel de Conocimiento de la Dimensión Compensación por Tiempo de Servicios

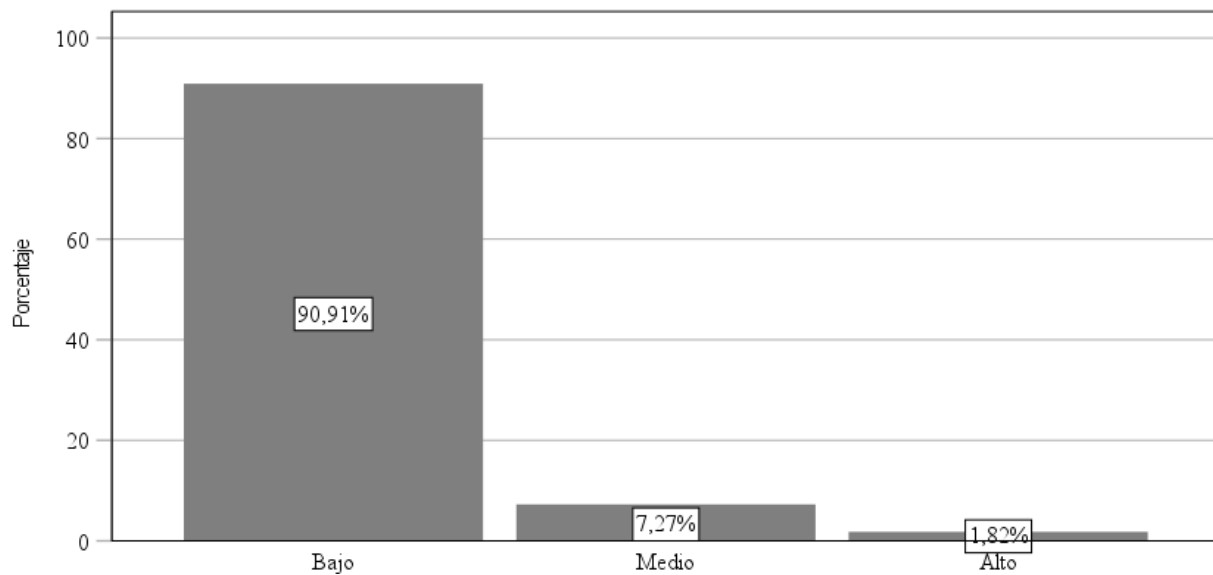
Tabla 39

Nivel de Conocimiento de la Dimensión Compensación por Tiempo de Servicios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	50	90,9
	Medio	4	7,3
	Alto	1	1,8
	Total	55	100,0

Figura 33

Nivel de Conocimiento de la Dimensión Compensación por Tiempo de Servicios



De la Tabla 39 y Figura 33, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 90.91% (50) tienen un nivel de conocimiento bajo, el 7.27% (4) tienen un nivel de conocimiento medio y el 1.82% (1) tienen un nivel de conocimiento alto, respecto a la Dimensión Compensación por Tiempo de Servicios.

5.1.3. Resultados Estadísticos de la Variable Beneficios Sociales

5.1.3.1. Nivel de Conocimiento de la Variable Beneficios Sociales

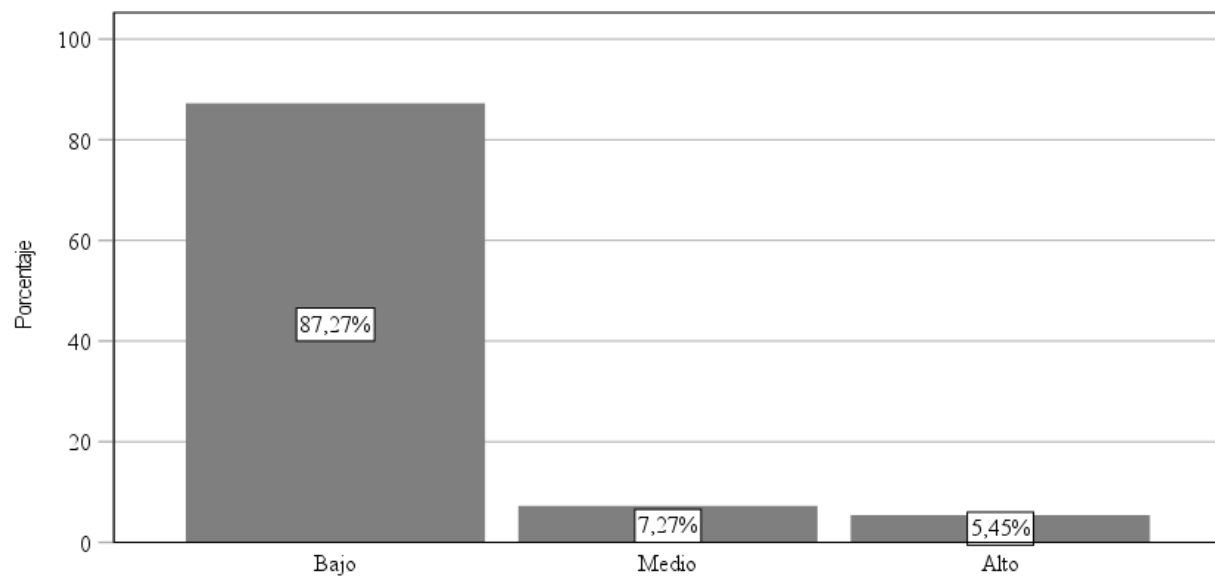
Tabla 40

Nivel de Conocimiento de la Variable Beneficios Sociales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	48	87,3
	Medio	4	7,3
	Alto	3	5,5
	Total	55	100,0

Figura 34

Nivel de Conocimiento de la Variable Beneficios Sociales



De la Tabla 40 y la Figura 34, se observa que, del total de 55 trabajadores encuestados, el 87.27% (48) tienen un nivel de conocimiento bajo, el 7.27% (4) tienen un nivel de conocimiento medio y el 5.45% (3) tienen un nivel de conocimiento alto, respecto a la variable Beneficios Sociales.

5.2. **Discusión de Resultados.**

El objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del Régimen Laboral de la Actividad Privada en los Trabajadores de empresa Servigen CT SAC, Cajamarca-2023, se obtuvo como resultado, tal como se observa en la Tabla 40 y la Figura 34 que, de los 55 trabajadores encuestados, el 87.27% tiene un nivel de conocimiento bajo, el 7,27% tiene un nivel de conocimiento medio y el 5,45% tiene un nivel de conocimiento alto, respecto a la variable Beneficios Sociales, lo cual coincide con Paucar (2019) en su tesis titulado “El Desconocimiento de sus derechos laborales de los migrantes extranjeros y el derecho del trabajo en la ciudad de Lima, 2019” tuvo como objetivo general determinar de qué manera el desconocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros vulneran el derecho del trabajo de los mismos, en la ciudad de Lima, 2019, cuya técnica de recolección de datos fue la encuesta, obteniendo como resultado de la Tabla 1 un 60% de trabajadores extranjeros que desconocen de sus derechos laborales que son otorgados por nuestra legislación peruana, esto se debe a que el Estado peruano no difunde información sobre los derechos laborales, así como también Choez (2021) en su tesis titulada “Beneficios Sociales y calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios del distrito de Cajamarca, 2021” la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los Beneficios Sociales y Calidad de Vida de los trabajadores de las Microempresas del Distrito de Cajamarca, año 2021, se observa en la figura 18 donde un 77 % de trabajadores perciben gratificaciones y 2% perciben Compensación por Tiempo de Servicios, podemos señalar que existe un nivel de coincidencia con respecto a las dimensiones Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad y Compensación por Tiempo de Servicios, ya que tienen la misma tendencia, lo cual representa un nivel alto y nivel bajo respecto a estas dimensiones.

Conclusiones

1. Se concluye que, de los 55 trabajadores encuestados de la empresa Servigen CT SAC, el 87.27% (48) tienen un nivel de conocimiento bajo, el 7.27% (4) tienen un nivel de conocimiento medio y el 5.45% (3) tienen un nivel de conocimiento alto, respecto a la variable Beneficios Sociales (Gratificaciones, Vacaciones, Compensación por Tiempo de Servicios), esto se origina por la falta de interés, falta de orientación, desconocimiento de la normativa laboral vigente por parte de los trabajadores.
2. Se concluye que, de los 55 trabajadores encuestados de la empresa Servigen CT SAC, el 40% (22) tienen un nivel de conocimiento bajo, el 52.73% (29) tienen un nivel de conocimiento medio y el 7.27% (4) tienen un nivel de conocimiento alto, respecto a la Dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad (Monto, Oportunidad de pago, Requisitos para percibir, Gratificación trunca, Incumplimiento de pago), esto se origina por la falta de interés, falta de orientación, desconocimiento de la normativa laboral vigente por parte de los trabajadores.
3. Se concluye que, de los 55 trabajadores encuestados de la empresa Servigen CT SAC, el 89.09% (49) tienen el nivel de conocimiento bajo, el 5.45% (3) tienen el nivel de conocimiento medio y el 5.45% (3) tienen el nivel de conocimiento alto, respecto a la Dimensión Descanso Vacacional (Requisitos para gozar, Duración, Oportunidad del Descanso Vacacional, Remuneración percibida, Trabajadores que no gozan del Descanso Vacacional, Vacaciones Truncas), esto se origina por la falta de interés, falta de orientación, desconocimiento de la normativa laboral vigente por parte de los trabajadores.
4. Se concluye que, de los 55 trabajadores encuestados de la empresa Servigen CT SAC, el 90.91% (50) tienen un nivel de conocimiento bajo, el 7.27% (4) tienen un nivel de conocimiento medio y el 1.82% (1) tienen un nivel de conocimiento alto, respecto a la Dimensión Compensación por Tiempo de Servicios.(Compensación por Tiempo de

Servicios, Trabajadores comprendidos, Depósitos Servicios, Compensación por Tiempo de Servicios Trunca), esto se origina por la falta de interés, falta de orientación, desconocimiento de la normativa laboral vigente por parte de los trabajadores.

Recomendaciones

A continuación, se presenta las siguientes recomendaciones para prevenir las consecuencias del problema investigado:

1. Se recomienda que, para elevar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales la empresa Servigen CT SAC debe implementar charlas, capacitaciones sobre la normativa laboral vigente dentro del centro de labores, así como también incentivar a los trabajadores asistir a las capacitaciones, conferencias, talleres, seminarios, charlas ,cursos que brinda la SUNAT, SUNAFIL, y Ministerio de Trabajo.
2. Se recomienda que, para elevar el nivel de conocimiento de las Gratificaciones la empresa Servigen CT SAC debe implementar charlas, capacitaciones sobre la normativa laboral vigente dentro del centro de labores, así como también incentivar a los trabajadores asistir a las capacitaciones, conferencias, talleres, seminarios, charlas ,cursos que brinda la SUNAT, SUNAFIL, y Ministerio de Trabajo.
3. Se recomienda que, para elevar el nivel de conocimiento del Descanso Vacacional la empresa Servigen CT SAC debe implementar charlas, capacitaciones sobre la normativa laboral vigente dentro del centro de labores, así como también incentivar a los trabajadores asistir a las capacitaciones, conferencias, talleres, seminarios, charlas ,cursos que brinda la SUNAT, SUNAFIL, y Ministerio de Trabajo.
4. Se recomienda que, para elevar el nivel de conocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios la empresa Servigen CT SAC debe implementar charlas, capacitaciones sobre la normativa laboral vigente dentro del centro de labores, así como también incentivar a los trabajadores asistir a las capacitaciones, conferencias, talleres, seminarios, charlas ,cursos que brinda la SUNAT, SUNAFIL, y Ministerio de Trabajo.

Referencias:

- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración*. Jose Luis Arias Gonzales.
- Basauri, A. (2017). *La auditoria como mecanismo de control y su influencia en la determinación de la liquidación de beneficios sociales de los trabajadores de la micro y pequeña empresa de la ciudad de cajamarca, durante el periodo 2013-2014 (Tesis de Posgrado, Univesidad Na. Repositorio institucional, Cajamarca, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/1433/LA%20AUDITORIA%20COMO%20MECANISMO%20DE%20CONTROL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20LA%20DETERMINACION%20DE%20LA%20LIQUIDACION%20DE%20B.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*
- Bernal, C. (2016). *Metodologia de la Investigacion* . Pearson.
- Castillo, J. (2020). *Como se calculan las Gratificaciones,CTS Y utilidades*. Gaceta Jurídica.
- CEPYMEnews. (5 de Noviembre de 2019). *Los Beneficios Sociales más populares que ofrecen las empresas*. Obtenido de CEPYMEnews: <https://cepymenews.es/beneficios-sociales-mas-populares-espana/>
- Choez, W. (2021). *Beneficios Sociales y calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios del distrito de Cajamarca, 2021 (Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Cajamarca)*. Repositorio institucional, Cajamarca, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5299/Tesis%20Wilber%20Choez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Congreso.gob.pe. (2023). *Tratamiento legal de las Gratificaciones legales*. Obtenido de https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/095DCB802E2F85FB0525

7DFE00540D52/\$FILE/tratamiento_laboral_gratificaciones_legales.pdf

Decreto Legislativo 713. (1991). *Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada*. Obtenido de

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00713.pdf>

Decreto Supremo N° 001-97-TR. (27 de Febrero de 1997). Texto Unico Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Lima, Perú. Obtenido de

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/\\$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf)

Decreto Supremo N° 019-TR. (2006). *Reglamento de la ley general de inspección del trabajo*. Perú. Obtenido de

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf)

El Peruano. (22 de Mayo de 2002). Normas legales. *Ley que regula el otorgamiento de las Gratificsciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad*. Obtenido de

<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27735.pdf>

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

Huamán, G., & Giráldez, S. (2016). *La inspección sel trabajo y el cumplimiento de pago de los Beneficios Sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica periodo 2014 (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica)*.

Repositorio institucional, Huancavelica, Perú. Obtenido de

<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1610/TESIS%20HUAMAN%20MA>

NCILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto Pacífico. (2018). CTS, Vacaciones y Gratificaciones. *Actualidad empresarial*.

León, E. (2022). *Los Beneficios Sociales del régimen laboral general en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca)*. Repositorio institucional, Cajamarca, Perú.

Obtenido de

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5348/TESIS%20LOS%20BENEFICIOS%20SOCIALES%20DEL%20REGIMEN%20LABORAL%20GENERAL%20EN%20LOS%20ESTUDIANTES%20DE%20CONTABILIDAD%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20NACIONAL%20DE%20CAJAMARCA%2c%202022.pdf?sequen>

Ley- N° 27735. (26 de Mayo de 2002). *Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores del regimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad*.

Lima, Perú. Obtenido de

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY_27735_2002.pdf

López, A. (2016). *Los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de la empresa manufacturera(Tesis de licenciatura, Universidad de Carabobo)*. Repsoitorio institucional, Venezuela. Obtenido

de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3457/alopez.pdf?sequence=1>

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Vacaciones*. Obtenido de

[ww.trabajo.gob.pe:](http://www.trabajo.gob.pe)

http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_VACACIONES.pdf

Nube Cont. (30 de Junio de 2022). *Gratificaciones en el Perú*. Obtenido de

<https://nubecont.com/blog/2022/gratificaciones-en-peru>

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

Ojedis, J., & Pérez, E. (2018). *Beneficios Sociales de ley y su tratamiento contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A. (Tesis de licenciatura, Universidad de Guayaquil)*.

Repositorio institucional, Ecuador. Obtenido de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/33096/1/Tesis%20Beneficio%20a%20los%20empleados%20Joshue-Ericka.pdf>

Paredes, P., & Mamani, E. (2017). *Nivel de cumplimiento de los Beneficios Sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la municipalidad distrital de Sachaca -2016 (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de*

Arequipa). Repositorio Institucional, Arequipa, Perú. Obtenido de

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5eee337d-0a60-4bb6-a53c-048f661a9400/content>

Pasión por el Derecho. (17 de Agosto de 2021). *Todo sobre los Beneficios Sociales en el ordenamiento peruano*. Obtenido de Pasión por el Derecho:

[https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-](https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-peruano/#:~:text=Los%20beneficios%20sociales%20pueden%20definirse,como%20el%20de%20su%20familia)

[peruano/#:~:text=Los%20beneficios%20sociales%20pueden%20definirse,como%20el%20de%20su%20familia](https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-peruano/#:~:text=Los%20beneficios%20sociales%20pueden%20definirse,como%20el%20de%20su%20familia).

Paucar, C. (2019). *El desconocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros y el derecho del trabajo, en la ciudad de Lima 2019, (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de los Andes)*. Repositorio institucional, Lima, Perú. Obtenido de

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3032/TESIS%20para%20s>

- ustentar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reglamento del decreto legislativo 713. (1992). *Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf)
- Rojas, F. (2021). *La influencia del perfil del trabajador de Lima Metropolitana en el nivel de conocimiento de sus beneficios sociales al año 2020 (Tesis de licenciatura, Universidad de San Martín de Porres)*. Repositorio institucional, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9698/rojas_pff.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- rsm.global. (10 de Mayo de 2022). *CTS, Compensación por Tiempo de Servicios*. Obtenido de <https://www.rsm.global/peru/es/news/cts-compensacion-por-tiempo-de-servicios-en-el-2022>
- Sodexo. (7 de Febrero de 2022). *Últimas tendencias de Beneficios Laborales en Colombia*. Obtenido de Sodexo: <https://blog.sodexo.co/plan-de-beneficios-para-empleados-colombia-tendencias-2020>
- Soluciones Laborales.com.pe. (2023). *Tratamiento Laboral de la Compensación por tiempo de servicios*. Obtenido de http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/anexoalerta.pdf
- Torres, D., Rodríguez, M., Nicolás, J., & Gallardo, L. (Julio de 2019). El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral. Obtenido de http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica_5_2/A.40.pdf
- Trabajo.gob.pe. (22 de Junio de 2018). *Compendio de Normas sobre la Legislación Laboral*.

Obtenido de

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/31159/22062018_CP_2018.pdf

Trabajoapurimac.gob.pe. (2022). *Calculo de Beneficios Sociales* . Obtenido de

<https://trabajoapurimac.gob.pe/wp-content/uploads/12-05-2022-Calculo-de-Beneficios-Sociales-2022.pptx.pdf>

Valdez, J. (2011). *Analisis de los Beneficios Sociales de la contratación colectiva y los efectos del contrato individual de trabajo en el sector laboral y consecuencia de lo ocurre en el gobierno autónomo descentralizado municipal de Cantón Naranjito(Tesis de licenciatura U)*. Repositorio institucional, Ecuador. Obtenido de

<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/395/T-UTB-FCJSE-JURISP-000006.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Apéndices:

Apéndice A. Matriz de Consistencia Metodológica

Tabla 41

Matriz de Consistencia Metodológica

Título de la investigación: Beneficios Sociales del régimen laboral de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC					
Investigador (a): Sonia Analy Huamán Chalán					
Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivo General	Beneficios Sociales	Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	Gratificaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cuantitativo - Tipo de investigación: Aplicada - Alcance o Nivel de Investigación: Descriptivo-simple - Diseño de investigación: No Experimental/ Transversal - Método de investigación: Deductivo, Inductivo - Deductivo Analítico - Sintético - Población: 80 trabajadores de la empresa Servigen CT SAC
¿Cuál es el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del régimen de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, Cajamarca-2023?	Determinar es el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del régimen actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, Cajamarca-2023			Objetivo y campo de aplicación de las Gratificaciones	
				Monto de las Gratificaciones	
				Remuneración regular en las Gratificaciones	
				Remuneración imprecisa en las Gratificaciones	
				Oportunidad de pago de las Gratificaciones	
				Requisitos para percibir las Gratificaciones	
				Gratificación Trunca	
		Inafectación de las Gratificaciones			
		Incumplimiento en el pago de las Gratificaciones			

Título de la investigación: Beneficios Sociales del régimen laboral de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC					
Investigador (a): Sonia Analy Huamán Chalán					
Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es el nivel del Descanso Vacacional del régimen de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, Cajamarca-2023?	Determinar el nivel de conocimiento del Descanso Vacacional del régimen actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, Cajamarca-2023		Descanso Vacacional	Vacaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Muestreo: No Probabilístico Intencional - Muestra 55 trabajadores de la empresa Servigen CT SAC - Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario
				Requisitos para gozar del Descanso Vacacional	
				Días efectivos de trabajo en el Descanso Vacacional	
				Duración del Descanso Vacacional	
				Acumulación del Descanso Vacacional	
				Reducción del Descanso Vacacional	
				Oportunidad del Descanso Vacacional	
				Remuneración percibida en el del Descanso Vacacional	
				Trabajadores que no gozan del Descanso Vacacional	
				Descanso Vacacional Trunco	
¿Cuál es el nivel de la Compensación por Tiempo de Servicios del régimen de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, Cajamarca-2023?	Determinar el nivel de conocimiento de la Compensación por tiempo de servicios del régimen actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, Cajamarca-2023		Compensación por Tiempo de Servicios	Compensación por Tiempo de Servicios	
				Trabajadores Comprendidos en la Compensación por Tiempo de Servicios	
				Trabajadores excluidos de la Compensación por Tiempo de Servicios	
				Tiempo de servicios computable para la Compensación por Tiempo de Servicios	

Título de la investigación: Beneficios Sociales del régimen laboral de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC					
Investigador (a): Sonia Analy Huamán Chalán					
Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
				Remuneración computable para la Compensación por Tiempo de Servicios	
				Remuneración no computable en la Compensación por Tiempo de Servicios	
				Infracciones y sanciones en la Compensación por Tiempo de Servicios	
				Depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios	
				Intangibilidad e inembargabilidad en la Compensación por Tiempo de Servicios	
				Compensación por Tiempo de Servicios Trunca	

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: “Beneficios Sociales del régimen de la actividad privada en los trabajadores de la empresa Servigen CT SAC, 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: Beneficios Sociales

Dimensión: Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

a) Las gratificaciones es un beneficio laboral que se le otorga al trabajador de manera adicional a la remuneración que normalmente percibe.

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

b) Los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones una por fiestas patrias y otra en navidad

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

c) El monto de las Gratificaciones es equivalente a una remuneración básica y al promedio de todas las cantidades que regularmente perciba

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

d) La remuneración regular, son aquellas remuneraciones que se percibe al menos 3 meses durante el semestre, para su incorporación a la gratificación se suman todos los montos percibidos y se dividen entre 6.

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

e) Para trabajadores con remuneración imprecisa se calculará la gratificación en base al promedio de las remuneraciones de los seis meses anteriores al 15 de julio y al 15 de diciembre.

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

f) Las Gratificaciones, son depositadas en la cuenta personal del trabajador en la primera quincena de julio y diciembre.

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

g) Para percibir las Gratificaciones, el trabajador debe tener vínculo laboral a la fecha de pago y haber laborado al menos un mes calendario.

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

h) La Gratificación Trunca, se origina al momento de cese del trabajador el cual percibirá la gratificación de manera proporcional a los meses laborados, siempre y cuando haya cumplido un mes íntegro de servicios.

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

i) La Gratificación no se afecta a descuentos, contribuciones y aportes del empleador, salvo por autorización del trabajador o mandato judicial.

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

j) No pagar íntegra y oportunamente los Beneficios Sociales, se considera como una falta grave y es sancionado con multa, el monto depende del número de trabajadores afectados.

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

Dimensión: Descanso Vacacional

k) Las Vacaciones laborales son el derecho que tiene todo trabajador dependiente que ha prestado sus servicios durante un año

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

l) Para gozar del Descanso Vacacional, deben cumplir un año de servicio y el récord mínimo vacacional en jornadas ordinarias de trabajo

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

m) Se consideran días laborados para el cómputo Descanso Vacacional la jornada mínima de 04 horas diarias, las inasistencias justificadas, haber trabajado en día descanso cualquiera sea la cantidad de horas, las horas de sobretiempo mayor o igual a 04 horas y el periodo vacacional del año anterior.

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

n) El Descanso Vacacional tiene una duración de treinta días calendarios por cada año de servicios.

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

o) El trabajador puede acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios al menos goce de siete días, estos serán deducibles del total de días de descanso acumulados.

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

p) Los Descansos Vacacionales puede reducirse a 15 días, con compensación por los 15 días trabajados.

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

q) La oportunidad del Descanso Vacacional se acordará entre el empleador y el empleado de acuerdo a los intereses de la empresa y necesidades del empleado, prima la decisión del empleador

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

r) La remuneración percibida en el Descanso Vacacional es igual a la remuneración que habitualmente percibe en caso de continuar laborando.

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

s) Para los trabajadores que no disfruten del Descanso Vacacional les corresponde triple remuneración, una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el descanso vacacional no gozado y una indemnización por no haber disfrutado del descanso esta es igual a una remuneración.

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

t) Las Vacaciones Truncas, se originan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido un año de servicios, en este caso se le abonara a razón de la cantidad de meses y días laborados, para recibir este importe el trabajador debe acreditar al menos un mes de servicios.

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

Dimensión: Compensación por Tiempo de Servicios

u) La Compensación por Tiempo de Servicios es un Beneficio Social que se otorga al trabajador para cubrir sus necesidades en el caso que deje de trabajar en la empresa.

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

v) Tienen derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios los trabajadores que están sujetos al régimen de la actividad privada y cumplen al menos 04 horas diarias.

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

w) Están excluidos de la Compensación por Tiempo de Servicios los trabajadores que trabajen una jornada menor a 04 horas, trabajadores de la microempresa que estén inscritos en el Remyte, aquellos que reciban un 30% o más del importe de comisiones que paga el público por los servicios, trabajadores del sector público

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

x) Son computables para el cálculo de la Compensación por Tiempo de servicios los días efectivos de trabajo a excepción de las inasistencias o faltas injustificadas.

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

y) Para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios se computa la remuneración básica y demás remuneraciones que regularmente perciba.

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

z) No se consideran remuneraciones computables para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios las Gratificaciones extraordinarias y otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente

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

aa) La Compensación por Tiempo de Servicios, se considera como:

Infracción grave: No depositar integra y oportunamente

Infracción leve: No entregar la hoja de liquidación de la Compensación por Tiempo de Servicios.

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

bb) La Compensación por Tiempo de Servicios se deposita en mayo y noviembre, en la institución financiera elegida por el trabajador.

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

cc) La Compensación por Tiempo de Servicios es intangible e inembargable cuando el banco no puede disponer del dinero, en caso de deudas, salvo demanda por concepto de alimentos hasta un 50% de su totalidad.

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

dd) La Compensación por Tiempo de Servicios Trunca es el monto que percibe el trabajador por meses y días laborados en el semestre, le corresponde este beneficio cuando haya cumplido al menos un mes de labores.

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

Tabla 42

Resumen de Procesamiento de Datos

		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Tabla 43

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	30

El estadístico Alfa de Cronbach tiene un valor de 0,941 revela una buena consistencia interna para aplicar el cuestionario

Anexos:***Anexo A: Consentimiento Informado*****CARTA DE ACEPTACIÓN**

Yo Clodomiro Tacilla Huamán, identificado con DNI N° **41752084** en calidad de Gerente General de la empresa **SERVIGEN CT SAC**, con RUC **20603495099**, dejo constancia

Que la Srta. **Huamán Chalán Sonia Analy**; identificado con DNI N° **72446603**, tiene autorización y facilidades respectivas durante el desarrollo de su investigación cuyo título es **“Beneficios Sociales del Régimen Laboral de la actividad privada en los trabajadores de la empresa SERVIGEN CT SAC, CAJAMARCA 2023”**, para obtener el título profesional de Licenciada en Contabilidad.

Se expide el presente para los fines que estime conveniente.

Cajamarca, 10 de julio del 2023

Atentamente,

SERVIGEN CT S.A.C.
Clodomiro Tacilla Huamán
GERENTE GENERAL

Clodomiro Tacilla Huamán

DNI N°:41752084

Anexo A: Otros

VISTA DE DATOS Y VISTA DE VARIABLES HECHA CON EL PROFESOR.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	P1	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

VISTA DE DATOS Y VISTA DE VARIABLES HECHA CON EL PROFESOR.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
30	P30	Numérico	8	0		{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	SUMA_V1_...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
32	SUMA_V1_...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
33	SUMA_V1_...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
34	SUMA_V1_...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
35	SUMA_V1_...	Numérico	5	0	SUMA_V1_BS ...	{1, Bajo}...	Ninguno	20	Derecha	Ordinal	Entrada
36	SUMA_V1_...	Numérico	5	0	SUMA_V1_GF ...	{1, Bajo}...	Ninguno	21	Derecha	Ordinal	Entrada
37	SUMA_V1_...	Numérico	5	0	SUMA_V1_DV ...	{1, Bajo}...	Ninguno	20	Derecha	Ordinal	Entrada
38	SUMA_V1_...	Numérico	5	0	SUMA_V1_CT...	{1, Bajo}...	Ninguno	21	Derecha	Ordinal	Entrada
39											
40											
41											
42											
43											
44											
45											
46											
47											
48											
49											
50											
51											
52											
53											
54											
55											
56											
57											
58											

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO