

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, CONTABLES Y**  
**SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**Tesis**

**Cumplimiento de los beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024**

Asesor:

Dra. Pérez Sánchez, Vilma

Autor:

Cardaña Bejar, Yussara Lesly

Flores García, Julio Cesar

Para optar el Título Profesional:

Contador(a) Público

Cusco - Cusco - Perú

2025



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, CONTABLES Y SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL**

**Acta N°: 074**

En la ciudad de Cusco, a los 16 días del mes de diciembre del 2025, siendo las 11.06 a.m. horas, se reunieron los integrantes del Jurado designado por Resolución Sub Directoral N° 618-2025-UTEA-FC- FCJCS-EPC de la Escuela Profesional de Contabilidad \_\_\_\_\_, Facultad de Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales:

Presidente :	Mag. Cusi huaman Andrade, Rodolfo Jesus
Dictaminante :	Mag. Gastañaga Gudiel, Marco Antonio
Replicante :	Mag. Fuentes Torres de Avilés, Flor de Andrea

Para evaluar la sustentación, en la modalidad de:

Tesis       Trabajo de suficiencia profesional

Titulada:

Cumplimiento de los beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del Distrito Cusco, Provincia Cusco, periodo 2024

Desarrollado por el (los) Bachiller (es):

Br.: Cardeña Bejar, Yussara Lesly  
 (Apellidos y Nombres)  
 Br.: Flores García, Julio Cesar  
 (Apellidos y Nombres)

Para optar el Título Profesional de:

Contador(a) Público

(Denominación del Título)

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) (los) mencionado(a) (s) bachiller (es) fue (ron) **APROBADO (S)**:

Por: Unanimidad  
 (Unanimidad o Mayoría) (\*)

Emitiéndose el calificativo final de:

Bachiller (Apellidos y Nombres)	Calificación (**)
Br. Cardeña Bejar, Yussara Lesly	Aprobado
Br. Flores García, Julio Cesar	Aprobado

Siendo las 12.30 p.m horas concluyó la sesión, firmando los integrantes del Jurado.

Presidente: Mag. Cusi huaman Andrade, Rodolfo Jesus  
 (Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

Dictaminante: Mag. Gastañaga Gudiel, Marco Antonio  
 (Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

Replicante: Mag. Fuentes Torres de Avilés, Flor de Andrea  
 (Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)  
(Firma)  
(Firma)

(\*): **Mayoría:** Dos integrantes del jurado aprueban o desaprueban; **Unanimidad:** Todos los integrantes del jurado aprueban o desaprueban, Art.18 RGGAT.

(\*\*): 0 a 10: Desaprobado, 11 a 15: Aprobado, 16 a 18: Aprobado Notable, 19 y 20: Aprobado con Distinción, Art. 18 RGGAT.




## 12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Metadatos

<b>Datos del Autor</b>	
Apellidos y nombres	: Cardeña Bejar, Yussara Lesly
Tipo de Documento de Identidad	: DNI
Número de Documento de Identidad	: 76511982
URL ORCID	:
Apellidos y nombres	: Flores García, Julio Cesar
Tipo de Documento de Identidad	: DNI
Numero de Documento de Identidad	: 70331957
URL ORCID	:
<b>Datos de la Asesora</b>	
Apellidos y nombres	: Dra. Pérez Sánchez, Vilma
Tipo de Documento de Identidad	: DNI
Numero de Documento de Identidad	: 23869219
URL ORCID	: <a href="https://orcid.org/0000-0002-6695-3838">https://orcid.org/0000-0002-6695-3838</a>
<b>Datos de la investigación</b>	
Facultad	: Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales.
Escuela profesional	: Contabilidad
Línea de investigación	: Contabilidad Pública, Privada y Negocios
Rango de años en que se realizó la investigación	: Enero 2025 – noviembre 2025
Fuente de financiamiento	: Autofinanciado
Porcentaje de similitud	: 12%
URL de OCDE	: <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.09.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.09.02</a>

## **Dedicatoria**

En primer lugar, este trabajo de investigación va dedicado a Dios. También es dedicado con mucho cariño a mis padres en especial a esa persona tan especial que siempre estuvo conmigo apoyándome y confiando y fue una pieza clave para lograr esta meta, a mi hermano por estar siempre a mi lado este logro es una forma de retribuir todo el amor y confianza que pusieron en mí para dar paso a mi vida profesional.

### **Julio Cesar Flores García**

Dedico este trabajo de investigación a Dios, a mis padres quienes fueron un pilar fundamental durante todo el proceso y que no dejaron de apoyarme y motivarme para poder concluir esta nueva etapa de mi vida. A mi hermano y seres queridos, por su paciencia y palabras de aliento que me motivaron a no rendirme. A ellos, que comprendieron mi ausencia, alentaron mis esfuerzos y me brindaron apoyo incondicional en cada etapa de este camino académico.

**Yussara Lesly Cardeña Bejar**

## **Agradecimiento**

En primera instancia agradecer a Dios por protegernos, darnos buena salud y capacidad para poder enfrentar retos en la vida.

A la Universidad Tecnológica de los Andes Facultad de Ciencia jurídicas, Contables y Sociales, Escuela Profesional de Contabilidad y del mismo modo agradecer a los docentes de la universidad por brindarnos sus conocimientos para realizarnos como profesionales.

A nuestra Asesora Dr. Vilma Pérez Sánchez. Por ser guía y parte fundamental para poder concluir este trabajo de investigación.

A los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco.

Nuestra eterna gratitud a todas aquellas personas que de una y otra manera contribuyeron a la ejecución de nuestra Tesis.

**Julio Cesar y Yussara Lesly**

## Resumen

El presente estudio intitulado “Cumplimiento de los beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024”, presenta como objetivo general describir como es el cumplimiento de los beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024. La metodología utilizada en esta investigación fue a través del tipo básico, mediante un nivel descriptivo, con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 40 empleados de los restaurantes situados en el patio de comidas del Real Plaza, del distrito Cusco, para recolectar la información, se recurrió como técnica a la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario y los datos se prosearcharon en el sistema estadístico SPSS-V27.

Se concluye que el cumplimiento de los beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza, en el distrito de Cusco, durante el año 2024, es percibido por el 75% de los encuestados como regular. Aunque se evidencian avances en la provisión de ciertos derechos laborales, estos se cumplen de manera parcial, lo que genera vacíos significativos en la cobertura de las prestaciones establecidas por la normativa vigente. Esta situación limita la satisfacción plena de los trabajadores y revela que la implementación de los beneficios sociales aún presenta brechas importantes, especialmente en lo que respecta a la garantía efectiva y oportuna de todos los derechos contemplados en la ley.

**Palabras clave:** Beneficios sociales, planillas, remuneraciones, trabajadores, empresa.

## **Abstract**

The present study entitled "Compliance with the social benefits of the collaborators of the restaurants of the food court of the Real Plaza of the Cusco district, Cusco province, period 2024", has as its general objective to describe how the compliance of the social benefits of the collaborators of the restaurants of the food court of the Real Plaza of the Cusco district, Cusco province, period 2024 is. The methodology used in this research was through the basic type, through a descriptive level, with a non-experimental design and a quantitative approach. The sample consisted of 40 employees of the restaurants located in the food court of the Real Plaza, in the Cusco district, to collect the information, the survey technique was used, using a questionnaire as an instrument and the data was processed in the SPSS-V27 statistical system.

It is concluded that 75% of respondents perceive compliance with social benefits for employees of the Real Plaza food court restaurants in the Cusco district during 2024 as fair. Although progress is evident in the provision of certain labor rights, these are only partially fulfilled, creating significant gaps in the coverage of benefits established by current regulations. This situation limits full employee satisfaction and reveals that the implementation of social benefits still presents significant gaps, especially with regard to the effective and timely guarantee of all rights contemplated by law.

**Keywords:** Social benefits, payroll, salaries, workers, company.

## Índice

Portada .....	i
Acta de sustentación.....	ii
Reporte de similitud .....	iii
Metadatos .....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
Índice .....	ixi
Índice de tablas .....	xi
Índice de figuras .....	xiii
Índice de anexos .....	xvi
<b>I. Introducción .....</b>	<b>17</b>
<b>II. Planteamiento del problema.....</b>	<b>21</b>
2.1. Descripción y formulación del problema.....	21
2.2. Objetivos .....	24
2.2.1. Objetivo general .....	24
2.2.2. Objetivos específicos.....	24
2.3. Justificación e importancia .....	25
2.4. Hipótesis .....	26
2.5. Variables .....	27
<b>III. Marco Teórico .....</b>	<b>29</b>
3.1 Antecedentes de investigación.....	29
3.2 Bases teóricas.....	37

3.3. Definición de términos.....	73
<b>IV. Metodología .....</b>	<b>77</b>
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	77
4.2. Ámbito temporal y espacial .....	79
4.3. Población muestra y muestreo.....	84
4.4. Instrumentos.....	84
4.5. Procedimientos.....	85
4.6. Análisis de datos .....	85
4.7. Consideraciones éticas .....	86
<b>V. Resultados y discusión.....</b>	<b>87</b>
<b>VI. Conclusiones .....</b>	<b>135</b>
<b>VII. Recomendaciones.....</b>	<b>137</b>
<b>VIII. Referencias.....</b>	<b>138</b>
<b>IX. Anexos .....</b>	<b>143</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de la variable 01 - beneficios sociales .....	28
<b>Tabla 2.</b> Remuneración mínima vital entre la década de los 90 .....	39
<b>Tabla 3.</b> Cuantía y aplicación de las sanciones .....	49
<b>Tabla 4.</b> Empresas obligadas a contratar el SCTR .....	63
<b>Tabla 5.</b> Número de trabajadores del patio de comidas del Real Plaza.....	82
<b>Tabla 6.</b> Valoración de confiabilidad del instrumento por expertos.....	85
<b>Tabla 7.</b> Prueba de confiabilidad .....	87
<b>Tabla 8.</b> Inclusión de pagos adicionales en la remuneración mensual .....	88
<b>Tabla 9.</b> Información proporcionada sobre el cálculo de la remuneración.....	90
<b>Tabla 10.</b> Información clara y suficiente sobre el registro en ESSALUD .....	92
<b>Tabla 11.</b> Acceso a consultas médicas y prestaciones de ESSALUD .....	94
<b>Tabla 12.</b> Información completa sobre la asignación familiar .....	95
<b>Tabla 13.</b> Asignación familiar reflejada correctamente en las boletas de pago.....	97
<b>Tabla 14.</b> Información clara sobre el monto de sus gratificaciones .....	99
<b>Tabla 15.</b> Criterios para ser beneficiario de gratificaciones .....	101
<b>Tabla 16.</b> Información clara sobre cómo y cuándo se puede retirar la CTS.....	102
<b>Tabla 17.</b> Depósito de la CTS.....	104
<b>Tabla 18.</b> Bonificaciones por cumplir con las metas.....	106
<b>Tabla 19.</b> Bonificaciones (horarios nocturnos y fines de semana) .....	107
<b>Tabla 20.</b> Fechas disponibles para tomar vacaciones .....	109
<b>Tabla 21.</b> Cantidad de días de vacaciones que corresponde según la ley.....	111
<b>Tabla 22.</b> Información clara y suficiente sobre los beneficios adicionales del SCTR .....	113
<b>Tabla 23.</b> Información sobre el acceso al SCTR .....	114
<b>Tabla 24.</b> Indemnización en caso de sufrir un accidente laboral .....	116

<b>Tabla 25.</b> Pagos o compensaciones por accidentes laborales .....	118
<b>Tabla 26.</b> Información sobre la licencia por maternidad o paternidad .....	119
<b>Tabla 27.</b> Plazos y derechos establecidos por la ley para esta licencia .....	121
<b>Tabla 28.</b> Análisis descriptivo del objetivo general .....	123
<b>Tabla 29.</b> Análisis descriptivo del objetivo específico 01 .....	125
<b>Tabla 30.</b> Análisis descriptivo del objetivo específico 02 .....	127

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Remuneración mínima vital en el año 2000.....	40
<b>Figura 2.</b> Remuneración mínima vital en el año 2003.....	40
<b>Figura 3.</b> Remuneración mínima vital en el año 2011.....	41
<b>Figura 4.</b> Remuneración mínima vital en el año 2016.....	41
<b>Figura 5.</b> Remuneración mínima vital en el año 2018.....	42
<b>Figura 6.</b> Remuneración mínima vital en el año 2025.....	42
<b>Figura 7.</b> Aporte a EsSalud según el tipo de trabajador .....	45
<b>Figura 8.</b> Aportes a ESSALUD recaudados por SUNAT.....	46
<b>Figura 9.</b> Derecho a percibir la asignación familiar .....	48
<b>Figura 10.</b> Beneficiarios de la gratificación .....	50
<b>Figura 11.</b> Tipo de trabajadores que reciben la CTS .....	52
<b>Figura 12.</b> Calculo de la remuneración computable para el CTS.....	53
<b>Figura 13.</b> 2020: La Respuesta Inicial a la Pandemia .....	54
<b>Figura 14.</b> 2021: Liberación Total ante la Crisis Prolongada.....	55
<b>Figura 15.</b> 2022-2023: La Extensión de la Medida .....	55
<b>Figura 16.</b> 2024: La Cuarta Liberación Consecutiva.....	56
<b>Figura 17.</b> Bono por desempeño o rendimiento .....	57
<b>Figura 18.</b> Bono de productividad.....	58
<b>Figura 19.</b> Bono anual por resultados.....	58
<b>Figura 20.</b> Bono graciable o extraordinaria.....	59
<b>Figura 21.</b> Requisitos para gozar de las vacaciones laborales.....	60
<b>Figura 22.</b> Modalidades de cobertura del SCTR .....	63
<b>Figura 23.</b> Beneficios de contratar el SCTR.....	64
<b>Figura 24.</b> Indemnización por despido arbitrario o injustificado .....	65

<b>Figura 25.</b> Indemnización por despido objetivo .....	65
<b>Figura 26.</b> Indemnización por daños y perjuicios (en el ámbito laboral).....	66
<b>Figura 27.</b> Diferencia entre indemnización y liquidación .....	66
<b>Figura 28.</b> Licencia por maternidad – Ley N° 26644.....	67
<b>Figura 29.</b> Casos de extensión de la licencia por maternidad .....	68
<b>Figura 30.</b> Subsidio por maternidad de EsSalud .....	68
<b>Figura 31.</b> Duración y condiciones de la licencia por paternidad .....	69
<b>Figura 32.</b> Casos de extensión la licencia por paternidad .....	69
<b>Figura 33.</b> Objetivo de los beneficios sociales .....	71
<b>Figura 34.</b> Obligaciones del empleador.....	71
<b>Figura 35.</b> Ámbito espacial patio de comidas del centro comercial Real Plaza – Cusco....	80
<b>Figura 36.</b> Inclusión de pagos adicionales en la remuneración mensual.....	88
<b>Figura 37.</b> Información proporcionada sobre el cálculo de la remuneración.....	90
<b>Figura 38.</b> Información clara y completa sobre el registro en ESSALUD.....	92
<b>Figura 39.</b> Acceso a consultas médicas y prestaciones de ESSALUD.....	94
<b>Figura 40.</b> Información completa sobre la asignación familiar .....	96
<b>Figura 41.</b> Asignación familiar reflejada correctamente en las boletas de pago .....	97
<b>Figura 42.</b> Información clara sobre el monto de sus gratificaciones .....	99
<b>Figura 43.</b> Criterios para ser beneficiario de gratificaciones.....	101
<b>Figura 44.</b> Información clara sobre cómo y cuándo se puede retirar la CTS .....	103
<b>Figura 45.</b> Depósito de la CTS .....	104
<b>Figura 46.</b> Bonificaciones por cumplir con las metas .....	106
<b>Figura 47.</b> Bonificaciones (horarios nocturnos y fines de semana).....	108
<b>Figura 48.</b> Fechas disponibles para tomar vacaciones.....	109
<b>Figura 49.</b> Cantidad de días de vacaciones que corresponde según la ley .....	111

<b>Figura 50.</b> Información clara y suficiente sobre los beneficios adicionales del SCTR....	113
<b>Figura 51.</b> Información sobre el acceso al SCTR.....	115
<b>Figura 52.</b> Indemnización en caso de sufrir un accidente laboral .....	116
<b>Figura 53.</b> Pagos o compensaciones por accidentes laborales .....	118
<b>Figura 54.</b> Información sobre la licencia por maternidad o paternidad.....	120
<b>Figura 55.</b> Plazos y derechos establecidos por la ley para esta licencia.....	121
<b>Figura 56.</b> Análisis descriptivo del objetivo general .....	123
<b>Figura 57.</b> Análisis descriptivo del objetivo específico 01.....	125
<b>Figura 58.</b> Análisis descriptivo del objetivo específico 02.....	127

## Índice de anexos

<b>Anexo 1.</b> Matriz de consistencia .....	144
<b>Anexo 2.</b> Matriz de operacionalización de variables .....	145
<b>Anexo 3.</b> Matriz instrumental sobre beneficios sociales registrados en planilla.....	146
<b>Anexo 4.</b> Matriz instrumental sobre otros beneficios sociales registrados .....	147
<b>Anexo 5.</b> Validación de instrumentos .....	148
<b>Anexo 6.</b> Instrumento de recolección de datos tipo encuesta.....	151
<b>Anexo 7.</b> Encuesta llenada .....	153
<b>Anexo 8.</b> Base de datos .....	155
<b>Anexo 9.</b> Reporte SPSS-27 .....	156
<b>Anexo 10.</b> Explicación del proceso de baremización.....	157
<b>Anexo 11.</b> Reporte fotográfico .....	158

## **I. Introducción**

El cumplimiento de los beneficios sociales constituye un elemento esencial para garantizar condiciones laborales justas y sostenibles, al proteger derechos fundamentales como la seguridad social, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), las gratificaciones y las licencias por maternidad o paternidad. Su correcta aplicación no solo respalda el bienestar y la estabilidad económica de los trabajadores, sino que también contribuye a mejorar la productividad y el clima organizacional. A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve de manera activa la defensa de estos derechos, reconociendo que su respeto es clave para alcanzar el trabajo decente; sin embargo, su cumplimiento enfrenta barreras significativas en sectores con alta informalidad, como la gastronomía, donde la temporalidad en los contratos, la rotación de personal y la ausencia de registros formales dificultan el acceso a dichas prestaciones.

En el Perú, a pesar de la existencia de una normativa clara y específica, la débil fiscalización, la limitada supervisión estatal y el desconocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores han propiciado que algunas empresas eludan sus obligaciones, priorizando la reducción de costos sobre la protección social de sus empleados. En la ciudad del Cusco, esta problemática se evidencia con claridad en los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza, donde la contratación informal, la subdeclaración de ingresos y la tercerización de planillas limitan el acceso pleno a los beneficios sociales.

Frente a esta realidad, el presente estudio tiene como finalidad describir el nivel de cumplimiento de dichos beneficios durante el año 2024, aportando información que permita fortalecer la equidad, la responsabilidad empresarial y el respeto a los derechos laborales en este sector.

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado conforme a la siguiente estructura:

En el capítulo I se presenta la Introducción, este capítulo ofrece una visión integral del trabajo de investigación, situando el tema en su contexto y resaltando su importancia. Se expone la organización general del documento, desde la formulación del problema hasta la presentación de las conclusiones y recomendaciones resultantes del análisis. Del mismo modo, se detalla el enfoque metodológico adoptado, destacando su pertinencia para responder a las preguntas de investigación y cumplir con los objetivos establecidos.

En el capítulo II se presenta el planteamiento del problema, en esta sección se identifica y describe el problema central que motiva la investigación, delimitando el contexto en el que ocurre y destacando sus implicancias sociales, económicas y laborales. A partir de esta realidad, se formulan los objetivos generales y específicos que orientan el desarrollo del estudio, así como la hipótesis que se busca contrastar. También se expone la justificación, resaltando la relevancia académica, social y práctica de abordar esta problemática. Finalmente, se define la variable involucrada, junto con sus dimensiones e indicadores.

En el capítulo III se presenta el marco teórico, en esta sección presenta los antecedentes más relevantes vinculados al objeto de estudio, tanto a nivel internacional, nacional como local, con el propósito de contextualizar la investigación. Se desarrolla el sustento teórico que respalda el estudio, incorporando conceptos, enfoques, teorías y normas legales relacionados con el cumplimiento de beneficios sociales. Además, se definen los

términos clave utilizados, con el fin de asegurar una comprensión precisa y uniforme del contenido a lo largo del documento.

En el capítulo IV se presenta la metodología, aquí se describe el enfoque metodológico que se emplea en el estudio. Se detalla el tipo, nivel y diseño de investigación, así como el marco espacial y temporal en el cual se desarrolla. También se especifica la población objetivo, el tamaño de la muestra, las técnicas de muestreo utilizadas y los instrumentos aplicados para la recolección de datos. Además, se explican los procedimientos para el procesamiento y análisis de la información, junto con los principios éticos que guían la ejecución del estudio.

En el capítulo V se presentan los resultados y discusión, en esta parte se presentan los resultados obtenidos del análisis de los datos, organizados mediante cuadros, gráficos u otras formas de visualización que faciliten su interpretación. A continuación, se discuten estos hallazgos a la luz de teorías previas y de investigaciones similares, permitiendo contrastar la evidencia empírica con el marco conceptual. Este proceso fortalece la validez de las interpretaciones y permite una reflexión crítica sobre la problemática estudiada.

En el capítulo VI se presentan las conclusiones, se exponen las principales conclusiones que se derivan de los resultados, vinculándolas directamente con los objetivos e hipótesis del estudio. Estas conclusiones permiten comprender el grado de cumplimiento de los beneficios sociales en los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco durante el periodo 2024, y resumen los aportes centrales de la investigación.

En el capítulo VII se presentan las recomendaciones, a partir de las conclusiones, se proponen recomendaciones concretas dirigidas a los actores relevantes, como empleadores, fiscalizadores y formuladores de políticas. Estas sugerencias buscan mejorar el cumplimiento de los beneficios sociales, promover relaciones laborales justas y fortalecer la sostenibilidad del sector gastronómico en el contexto estudiado.

En el capítulo VIII se presentan las referencias, en esta sección incluye el listado completo y ordenado de las fuentes utilizadas a lo largo del trabajo, como libros, artículos académicos, normas legales y documentos institucionales. Todas las referencias se registran conforme a un estilo de citación reconocido, lo cual garantiza la rigurosidad académica y permite rastrear las fuentes consultadas.

Finalmente, en el capítulo IX se muestran los anexos, se presentan los documentos complementarios que respaldan la investigación, que contribuyen a la comprensión y verificación del proceso de investigación.

## **II. Planteamiento del problema**

### **2.1. Descripción y formulación del problema**

El cumplimiento de los beneficios sociales constituye un pilar fundamental para garantizar relaciones laborales justas, dignas y sostenibles. Estos beneficios, como la afiliación a la seguridad social, las gratificaciones, la CTS, licencias, entre otros, son derechos básicos que contribuyen al bienestar integral del trabajador, fortalecen la cohesión social y elevan los niveles de productividad en los centros de trabajo (Toyama Miyagusuku, 2001). Sin embargo, cuando no se respetan estos derechos, se genera un entorno laboral precario, informal y desprotegido, especialmente en sectores como la gastronomía, donde predomina la rotación de personal y la contratación temporal. Por ello, resulta de vital importancia estudiar y evidenciar el nivel de cumplimiento de los beneficios sociales en sectores específicos, como los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco.

A nivel global, el respeto a los beneficios sociales de los empleados se ha consolidado como un tema clave en la agenda de desarrollo sostenible. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021), ha establecido normativas internacionales con el objetivo de salvaguardar los derechos laborales, dentro de los cuales se incluyen beneficios como una remuneración justa, el acceso a la protección social y la compensación por el trabajo realizado. No obstante, la implementación de estas regulaciones enfrenta dificultades en varios países, especialmente en aquellos con sectores de servicios vulnerables, como la gastronomía. La globalización ha promovido la externalización de empleos, profundizando

la inestabilidad laboral y la carencia de acceso a beneficios sociales adecuados, particularmente en el trabajo informal.

En el caso de Perú, la normativa laboral vigente establece con claridad los beneficios sociales que corresponden a los trabajadores, incluyendo a quienes laboran en el sector gastronómico. Estos beneficios pueden variar según el tipo de contrato, ya sea indefinido, a plazo fijo, por modalidad formativa o de locación de servicios, entre otros. Sin embargo, en la práctica, muchas empresas especialmente en el sector informal no cumplen con estas obligaciones. La falta de fiscalización adecuada por parte de las autoridades, junto con el desconocimiento de los trabajadores sobre sus beneficios, contribuye a esta problemática. Además, la elevada tasa de informalidad laboral en el país afecta tanto la calidad del empleo como el acceso a prestaciones laborales básicas. Esta situación se agravó durante la pandemia de COVID-19, que dejó a muchos trabajadores en situación de vulnerabilidad, sin protección social ni respaldo económico.

En la ciudad del Cusco, cuya economía se sostiene en gran medida por el turismo y la actividad gastronómica, los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del centro comercial Real Plaza afrontan condiciones laborales que, en muchos casos, no garantizan el acceso efectivo a sus beneficios sociales. Una parte significativa de estos trabajadores es contratada de forma temporal o bajo esquemas informales, lo que limita su inscripción en planillas y, en consecuencia, restringe el acceso a derechos fundamentales como ESSALUD, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones, asignación familiar, licencias por maternidad o paternidad, Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), participación en utilidades, bonificaciones e indemnizaciones.

Esta problemática se agrava por la débil fiscalización de las autoridades laborales, la escasa aplicación de sanciones, así como por el limitado conocimiento tanto de empleadores como de trabajadores sobre la normativa vigente en materia de derechos laborales. Además,

la necesidad urgente de conservar el empleo ante una oferta limitada de puestos formales reduce la capacidad de negociación de los trabajadores, mientras que algunos empleadores priorizan la reducción de costos operativos, optando por prácticas que omiten el cumplimiento de obligaciones legales vinculadas a la seguridad social y los beneficios establecidos.

Este escenario evidencia una cultura de informalidad persistente que expone a los trabajadores a situaciones de vulnerabilidad y precariedad laboral. De no adoptarse medidas oportunas, esta situación podría intensificarse, impactando negativamente en la calidad de vida de los colaboradores, elevando la rotación de personal, reduciendo la productividad, y deteriorando el clima organizacional. Asimismo, las empresas podrían enfrentar consecuencias legales y un daño reputacional considerable frente a una ciudadanía cada vez más sensible a los principios de responsabilidad social.

Frente a esta realidad se vuelve urgente reforzar la intervención del Estado a través de fiscalizaciones periódicas, sanciones efectivas y programas de sensibilización y educación laboral dirigidos tanto a trabajadores como a empleadores. Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto a los derechos laborales resulta indispensable para construir entornos de trabajo más justos, sostenibles y productivos dentro del sector gastronómico cusqueño.

### ***2.1.1. Problema general***

¿Cómo es el cumplimiento de los beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024?

### ***2.1.2. Problemas específicos***

**PE1:** ¿Cómo es el cumplimiento del registro de planillas de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024?

**PE2:** ¿Cómo es el cumplimiento del registro de otros beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024?

## **2.2. Objetivos**

### ***2.2.1. Objetivo general***

Describir el cumplimiento de los beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024.

### ***2.2.2. Objetivos específicos***

**OE1:** Describir el cumplimiento del registro de planillas de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024.

**OE2:** Describir el cumplimiento del registro de otros beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024.

## **2.3. Justificación e importancia**

### ***2.3.1. Justificación teórica***

La presente investigación se sustenta en una sólida base teórica con el propósito de ampliar y profundizar los conocimientos adquiridos durante la formación universitaria, en particular sobre el cumplimiento de los beneficios sociales relacionados con el registro de planillas y otros derechos laborales de los trabajadores del patio de comidas del centro comercial Real Plaza, en el distrito del Cusco. Para ello, se revisaron y analizaron diversas fuentes académicas nacionales e internacionales, como libros, artículos científicos e investigaciones previas, que permitieron establecer un marco conceptual riguroso que sustente el análisis del problema de estudio. Esta justificación resulta clave, ya que permite enlazar la teoría con la realidad laboral actual. Además, contribuye a fortalecer el marco referencial de futuras investigaciones sobre derechos laborales en el sector gastronómico comercial.

### ***2.3.2. Justificación práctica***

El estudio posee una clara utilidad práctica, ya que proporciona información relevante que puede servir como guía para los responsables de la gestión laboral en los restaurantes del patio de comidas del centro comercial Real Plaza en Cusco. A través de este análisis, se busca contribuir al cumplimiento adecuado de los beneficios sociales establecidos por ley, con énfasis en el registro de planillas, gratificaciones, CTS, ESSALUD y otros derechos laborales. Asimismo, el trabajo permite identificar buenas prácticas y áreas críticas que requieren mejora inmediata. De este modo, se promueve una gestión más responsable y alineada con el marco legal vigente.

### ***2.3.3. Justificación metodológica***

Desde el punto de vista metodológico, la investigación adopta un enfoque estructurado y fundamentado en aportes teóricos de diversos autores, lo que permitió definir

con claridad el modelo de investigación, los procedimientos, el enfoque cuantitativo, el diseño, la estructura, así como los criterios para la selección de la población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos. Se respetaron los lineamientos institucionales exigidos por la universidad y se aplicaron normas actualizadas de citación en formato APA, garantizando el rigor metodológico y la validez del estudio. Este sustento metodológico asegura la replicabilidad del estudio en contextos similares. Además, facilita la interpretación objetiva de los resultados y la contrastación de hipótesis.

#### ***2.3.4. Justificación social***

La investigación responde a una necesidad social relevante al abordar el cumplimiento de los beneficios sociales laborales dentro de un entorno específico como es el patio de comidas del Real Plaza en Cusco. El estudio busca visibilizar las condiciones laborales de los trabajadores y promover el respeto de sus derechos, lo que contribuye no solo a mejorar su calidad de vida, sino también a fomentar una cultura de cumplimiento legal y responsabilidad social en las empresas del sector gastronómico y comercial, beneficiando así al conjunto de la comunidad laboral. Su aporte resulta esencial en un contexto donde las condiciones informales aún persisten. Al impulsar el respeto a los derechos laborales, se promueve la equidad y la justicia social.

### **2.4. Hipótesis**

#### ***2.4.1. Hipótesis general***

El cumplimiento de los beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024. Es regular.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

**HE1:** El cumplimiento de los beneficios del registro de planillas de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024. Es regular.

**HE2:** Es el cumplimiento del registro de otros beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024. Es regular.

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Variable 01 – Beneficios sociales**

**a. Definición conceptual.** Gómez et al. (2008) Los beneficios sociales constituyen elementos adicionales al salario que buscan cumplir con las demandas y expectativas de los colaboradores, tales como seguro médico, planes de pensiones y tiempo libre remunerado.

**b. Definición operacional.** Milkovich y Newman (2006) Los beneficios sociales constituyen modalidades adicionales de retribución otorgadas a los empleados y sus familias, comprendiendo tanto en el registro de la planilla remunerativa, así como otros beneficios extra. Sus dimensiones son: Beneficios sociales registrados en planillas y otros beneficios sociales registrados

**Tabla 1.***Operacionalización de la variable 01 - beneficios sociales*

<b>Variable 01 – Beneficios sociales</b>		<b>Dimensiones</b>	<b>Dimensiones</b>
<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>		
		<b>Beneficios sociales registrados en planilla</b>	Remuneración
Gómez et al. (2008) Los beneficios sociales constituyen elementos adicionales al salario que buscan satisfacer las necesidades y expectativas de los empleados, tales como seguro médico, planes de pensiones y tiempo libre remunerado.	Milkovich y Newman (2006) Los beneficios sociales constituyen modalidades adicionales de retribución otorgadas a los empleados y sus familias, comprendiendo tanto en el registro de la planilla remunerativa, así como otros beneficios extra.	Gómez et al. (2008) Los beneficios sociales registrados en planilla son compensaciones adicionales que los empleadores proporcionan a sus trabajadores, las cuales pueden incluir desde seguros médicos hasta subsidios para transporte. Estos beneficios, reflejados en la planilla, son esenciales para la motivación y retención del talento humano en las organizaciones.	ESSALUD Asignación familiar Gratificaciones CTS
		<b>Otros beneficios sociales registrados</b>	Bonificaciones
		Dessler (2009) Se refiere a las prestaciones que las empresas ofrecen a sus empleados como un complemento a su remuneración, diseñadas para mejorar el bienestar y la satisfacción general de los trabajadores, así como para fomentar un ambiente laboral positivo.	Vacaciones SCRT Indemnización Licencia por maternidad o paternidad

*Nota:* La tabla representa la operacionalización de la variable 01 - beneficios sociales

### **III. Marco teórico**

#### **3.1 Antecedentes de investigación**

##### ***3.1.1. A nivel internacional***

Hidalgo et al. (2024) en su artículo “Beneficios salariales en los países que conforman la comunidad andina de naciones Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia”; publicado en la Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades – LATAM de Paraguay, tuvo como objetivo: “Comparar los beneficios salariales en los países miembros de la Comunidad Andina (CAN): Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia”, la metodología utilizada fue de enfoque mixto, y la conclusión señala que los beneficios salariales en la Comunidad Andina (CAN) muestran tanto similitudes como diferencias en las leyes laborales de Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia. Todos los países cuentan con un salario mínimo establecido por ley y ofrecen beneficios comunes, como vacaciones remuneradas y seguros sociales. No obstante, Bolivia se distingue por el "doble sueldo" en diciembre, una prestación que no está disponible en otros países, las variaciones en el cálculo de beneficios como la CTS afectan la cantidad y el momento de pago, estos hallazgos subrayan la necesidad de seguir monitoreando las políticas laborales, promoviendo la colaboración entre gobiernos, sindicatos y trabajadores para fortalecer la legislación laboral y garantizar condiciones laborales justas, lo que contribuirá al bienestar de los trabajadores y al desarrollo.

Rodríguez et al. (2024) en su artículo “Beneficios sociales y satisfacción laboral: un estudio descriptivo”; publicado en la Revista Investigación y Negocios de Bolivia, tuvo como objetivo: “Analizar los beneficios sociales que otorga una concesionaria de autos de

Villahermosa, Tabasco y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores”, la metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, con un alcance explicativo y de tipo no experimental, transeccional, donde concluyó que, el paquete de prestaciones sociales ofrecido a los trabajadores es considerado favorable y beneficio, impactando positivamente en su satisfacción laboral. Prestaciones como seguros, capacitaciones, becas, horarios flexibles y extensión de días son altamente valoradas, pues atienden necesidades personales, laborales y familiares, y fomentan la permanencia en la organización, se identifican diferencias según factores sociodemográficos: los empleados mayores valoran las prestaciones para el bienestar físico y mental, los de mediana edad priorizan el crecimiento laboral, y los jóvenes buscan equilibrio entre vida personal y laboral, las mujeres prefieren prestaciones que les permitan gestionar su tiempo, mientras que los hombres se inclinan por aquellas que desarrollan habilidades laborales.

Grefa (2022) en su tesis “Análisis de costos y gastos por beneficios sociales para empresas de tamaño grande del sector inmobiliario para los años 2019 al 2021”; presentado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador para optar el Título Profesional de Licenciado en Contabilidad y Auditoría, tuvo como objetivo: “Análisis de los beneficios sociales en las empresas inmobiliarias y como estas presentan los costos y gastos en los años 2019, 2020 y 2021”, para ello la metodología empleada fue de método inductivo, donde concluyó que, las compañías cumplen con las leyes y normas contables al clasificar sus beneficios sociales a corto y largo plazo son los siguientes: a corto plazo, incluyen salarios, decimoterceros y cuartos sueldos, mientras que a largo plazo abarcan jubilaciones y bonificaciones de desahucio. Durante el periodo 2019-2020, se observará una disminución en los beneficios sociales a corto plazo debido a la crisis sanitaria, lo que llevó a un aumento significativo de despidos. Sin embargo, en 2020-2021, los beneficios a corto plazo aumentarán gracias a la reactivación económica, mientras que los beneficios a largo plazo

disminuirán, las acciones de estímulo implementadas por el gobierno y las empresas facilitaron la incorporación de nuevas modalidades de contratación y tácticas fiscales, lo que evidenció una transformación en el desarrollo de los beneficios sociales en los últimos años.

Henao y Rivera (2022) en su tesis “Beneficios laborales y su relación con las necesidades e intereses de las personas en cuatro organizaciones manufactureras de Colombia”; presentado en la Universidad EAFIT de Colombia, para optar el Grado Académico de Magister en Desarrollo Humano Organizacional, tuvo como objetivo: “Evidenciar sí las necesidades e intereses de los empleados pertenecientes a organizaciones manufactureras se relacionaban con los planes de beneficios que estas ofrecen”, en su análisis explicativo, llegó a la conclusión de que el 78.1% de los beneficios ofrecidos por las organizaciones no cubren las necesidades relacionadas con el logro, afiliación o poder, según el modelo de McClelland. Los empleados prefieren beneficios orientados primero a necesidades de poder, luego a afiliación y, por último, a logro, lo que contrasta con la oferta actual de las empresas. Además, el 37% de los beneficios se asocia con intereses profesionales, mientras que los empleados priorizan los intereses familiares, esta desalineación entre los beneficios ofrecidos y las necesidades de los empleados destaca la importancia de un "ajuste persona-entorno", lo que impactaría positivamente en la productividad y la retención, la investigación confirma que las necesidades e intereses varían según la etapa de vida, lo que sugiere que personalizar los planos de beneficios podría mejorar la satisfacción y el compromiso laboral.

Torres et al. (2020) en su artículo “El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia”; publicado en la Revista Económicas CUC de Colombia, tuvo como objetivo: “Analizar los beneficios sociales que implementan los hoteles pymes de Villavicencio (Colombia)”, la metodología empleada fue de tipo descriptiva y llegó a la conclusión de que, en los hoteles pymes de Villavicencio,

aunque se cumplen parcialmente los beneficios legales como vacaciones y salud, se registran demoras de hasta seis meses en el abono de la remuneración adicional, prestaciones por cesantía, intereses sobre cesantías, jubilación, equipo de trabajo y subsidio de transporte, los beneficios extralegales se centran en recreación, como áreas de descanso y actividades deportivas, mientras que el enfoque en salud, educación y apoyo económico es limitado. Los beneficios se otorgan principalmente para mejorar el clima organizacional y motivar a los empleados, pero son decididos por el jefe de recursos humanos sin un análisis adecuado de las necesidades de los trabajadores, además los beneficios influyen positivamente en la motivación, es necesario mejorar para alcanzar la plena satisfacción de los colaboradores.

### ***3.1.2. A nivel nacional***

Alvan (2022) en su tesis “Las Mypes y la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores, en la provincia de Coronel Portillo, 2020”; presentado en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote de Pucallpa, para optar el Título Profesional de Abogado, tuvo como objetivo: “Determinar cuál es la relación entre las pequeñas empresas y la omisión al pago de los beneficios sociales”, la metodología aplicada fue cuantitativa, con un enfoque descriptivo, diseño no experimental, retrospectivo, transversal y correlacional. donde concluyó que, más del 70% de los encuestados opina que las MYPES no consideran los beneficios sociales en sus prácticas laborales, este desprecio se refleja en la redacción de contratos que priorizan los intereses del empleador, lo que repercute negativamente en la situación económica de los empleados, se percibe que las experiencias positivas en la ejecución de los beneficios sociales son escasas y, generalmente, se realizan con retrasos, esto evidencia la desatención de las empresas hacia sus trabajadores. y una actitud imprudente frente a las normativas establecidas, especialmente la Ley PYME, que debería garantizar una protección.

Nancay (2022) en su tesis “Derecho laboral en el cumplimiento de beneficios sociales en la MYPE GEMK MILAB S.A.C., 2022”; presentado en la Universidad Norbert Wiener de Lima, para optar el Título Profesional de Abogado, tuvo como objetivo: “Comprobar en qué medida el derecho laboral logra el cumplimiento de los beneficios sociales en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022”, para ello la metodología empleada fue de enfoque cualitativo, donde concluyó que, según las entrevistas realizadas, tres trabajadores no están registrados en planilla, lo que vulnera sus derechos laborales y beneficios sociales, revelando deficiencias en la formalización laboral en las MYPES en Perú. Las normas actuales para las MYPES deben optimizarse, ya que solo proporcionan el 50% de los beneficios, lo que provoca una sensación de inequidad entre los empleados que reciben un salario inferior en comparación con otros departamentos, se destaca la responsabilidad del empleador de inscribir a todos los empleados en la planilla desde el comienzo de la relación laboral, sin importar el tipo de contrato, en el caso de la empresa, la omisión del registro podría acarrear sanciones de entre 0.77 y 7.65 UIT, equivalentes a montos de 3,542 a 35,190 soles, en caso de fiscalización por parte de SUNAFIL.

Rondón (2022) en su tesis “Derecho a beneficios sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa, distrito de Puno 2021”; presentado en la Universidad Cesar Vallejo de Lima, para optar el Título Profesional de Abogado, tuvo como objetivo: “Determinar si existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la microempresa en el distrito de Puno 2021”, para ello la metodología empleada fue de método cualitativo, donde concluyó que los trabajadores de microempresas se ven afectadas por discriminación al momento de acceder a los beneficios sociales debido a su inclusión en un régimen laboral diferenciado, a estos empleados se les niegan derechos como la remuneración por años de servicio, bonificaciones, beneficios económicos y asignación por cargas familiares, lo que atenta contra su dignidad y la de sus familias, solo tienen derecho

a 15 días de vacaciones, a pesar de trabajar las mismas horas que los empleados del régimen general, quienes gozan de 30 días, esta situación genera desigualdad, y la falta de información por parte de los empleadores agrava el problema, todo esto está amparado por la normatividad laboral vigente.

Fernández (2021) en su tesis “Contratos laborales y los beneficios sociales en las Empresas ferreteras de S.M.P. 2020”; presentado en la Universidad Cesar Vallejo de Lima, para optar el Título Profesional de Contador Público, tuvo como objetivo: “Determinar de qué manera los contratos laborales se relacionan con los beneficios sociales en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020”, para ello la metodología empleada fue de tipo aplicada, diseño no experimental, nivel explicativo, donde concluyó que muchos trabajadores desconocen sus beneficios sociales, lo que resulta en pagos inferiores a los que legalmente les corresponden, perjudicando su bienestar, los contratos a plazo indeterminado aseguran el acceso total a los beneficios laborales para aquellos que trabajan de manera indefinida, tanto los contratos sujetos a modalidad como los verbales o escritos garantizan que todos los empleados disfruten de los mismos beneficios laborales, sin importar el tipo de contrato. Incluso los empleados con los empleados con contratos a tiempo parcial tienen derecho a acceder a prestaciones laborales, lo que favorece su bienestar social.

Chambergo y Jacinto (2020) en su tesis “Beneficios sociales y satisfacción laboral en los trabajadores de la mina Brocal- Cerro De Pasco”; presentado en la Universidad Nacional del Centro del Perú de Huancayo, para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social, tuvo como objetivo: “Determinar la relación que existe entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Mina Brocal – Cerro de Pasco”. La metodología utilizada fue de tipo básico, con un enfoque descriptivo-correlacional. Se concluyó que las ventajas sociales, como las ganancias, la compensación por años de servicio (CTS) y el seguro de vida proporcionados por la compañía, favorecen

el bienestar y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores, estos beneficios cubren las necesidades básicas del empleado y su familia, lo que se refleja en una mayor motivación y compromiso en el desempeño laboral. La información oportuna sobre la CTS y el seguro de vida, que también cubre a familiares directos, brinda seguridad ante contingencias, este bienestar mejora la relación entre empleadores y trabajadores, resultando en un mejor desempeño y mayor productividad para la empresa.

### ***3.1.3. A nivel regional y local***

Holgado y Llamoca (2020) en su tesis “Fiscalización laboral y las contingencias de los beneficios sociales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustibles, caso de la empresa servicentro PETRO MAPI empresa individual de responsabilidad limitada Cusco periodo 2017-2018”; presentado en la Universidad Andina del Cusco para optar el Título Profesional de Contador Público, tuvo como objetivo: “Establecer las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral, en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas distribuidores de combustible, caso de la empresa”, la metodología utilizada fue de carácter aplicado y/o práctico, con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un alcance descriptivo, donde concluyó que la empresa enfrenta diversas contingencias laborales, las cuales son bien conocidas por sus responsables, estas contingencias, que incluyen las infracciones laborales, sanciones económicas, demandas y acusaciones penales se agrupan en categorías de leves, graves y extremadamente graves. Según los datos el 100% de los responsables de la empresa están al tanto de las consecuencias derivadas del incumplimiento de ventajas laborales, tanto legales como pactadas de manera convencional, estos beneficios son esenciales para asegurar los derechos de los empleados, y su falta de cumplimiento puede acarrear sanciones graves desde infracciones y multas hasta demandas judiciales y denuncias penales, afectando de manera significativa la estabilidad y reputación de la empresa.

Gamarra y Moscoso (2020) en su tesis “Cumplimiento de obligaciones tributarias y laborales de los profesionales médicos en consultorios privados de la ciudad del Cusco con los colaboradores de apoyo, periodo 2018”; presentado en la Universidad Andina del Cusco para optar el Título Profesional de Contador Público, tuvo como objetivo: “Conocer la situación del cumplimiento de obligaciones laborales y tributarias en la relación contractual Cusco periodo 2017-2018”, la metodología utilizada fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de índole descriptiva. En conclusión, se constató que los empleadores no cumplen con las responsabilidades salariales estipuladas por la legislación, lo que impacta negativamente en los ingresos de sus empleados, quienes no reciben correctamente lo que les corresponde según las normativas vigentes. Asimismo, no hay control, vigilancia ni penalización por las violaciones laborales cometidas, se ha generado un entorno propicio para la evasión de responsabilidades laborales, principalmente a través de la subcontratación de servicios, en cambio, los empleadores tampoco cumplen con las responsabilidades asociadas a los beneficios sociales.

Gibaja y Vargas (2019) en su tesis “Cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo en la ciudad del Cusco periodo 2017”; presentado en la Universidad Andina del Cusco para optar el Título Profesional de Contador Público, tuvo como objetivo: “determinar el nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo en la ciudad del Cusco”, la metodología empleada fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un alcance descriptivo. Se llegó a la conclusión de que el cumplimiento de las obligaciones fiscales y laborales por parte de las agencias no es el adecuado, en el 80% de los casos, se ha formalizado una relación contractual bajo el marco del código civil y la legislación sobre rentas de cuarta categoría

(trabajadores independientes), en lugar de enmarcarse dentro de una relación de dependencia de quinta categoría, que corresponde solo al 6% de los colaboradores involucrados en la actividad, esto impacta de manera negativa en el cumplimiento de las obligaciones tributarias con la administración fiscal y en el incumplimiento de las normativas laborales, así como en los derechos fundamentales de los trabajadores relacionados con sus salarios y beneficios sociales. Además, se infringen los derechos de los trabajadores al contratarlos como servicios no personales.

## **3.2 Bases teóricas**

### ***3.2.1. Beneficios sociales***

Cárdenas (2022), Los beneficios sociales son compensaciones adicionales que los trabajadores reciben conforme a lo establecido por la legislación laboral vigente en el país. Estos pagos se diferencian del salario mensual acordado entre el empleador y el empleado, ya que buscan reconocer derechos adquiridos a lo largo de la relación laboral. Al momento de finalizar el vínculo laboral, se calcula el total de beneficios pendientes, incluyendo los pagos no efectuados oportunamente, los montos proporcionales por el tiempo laborado en el año en curso y la compensación por tiempo de servicios (CTS). De esta manera, los trabajadores cuentan con un respaldo económico que les brinda estabilidad y apoyo ante una eventual situación de desempleo.

Dessler (2009) señala que los beneficios sociales abarcan todas aquellas formas de compensación que las organizaciones brindan a sus trabajadores más allá del salario monetario. Estos beneficios no solo representan un apoyo económico indirecto, sino que cumplen un rol fundamental en la mejora de la calidad de vida del trabajador y de su entorno familiar. Al incluir prestaciones como planes de salud, fondos de jubilación y otros programas de protección social, la empresa demuestra su compromiso con el bienestar

integral del colaborador, fortaleciendo la seguridad, estabilidad y satisfacción laboral, aspectos que influyen positivamente en su desempeño y sentido de pertenencia.

Milkovich y Newman (2006) sostienen que los beneficios sociales constituyen modalidades adicionales de retribución otorgadas tanto al trabajador como a su familia, las cuales complementan el ingreso económico directo. Estos beneficios, que incluyen seguros de salud, planes de jubilación, vacaciones remuneradas y diversos servicios complementarios, permiten atender necesidades esenciales a lo largo del ciclo de vida laboral. Desde una perspectiva humana, dichos programas generan tranquilidad, reducen la incertidumbre frente a riesgos futuros y contribuyen a establecer relaciones laborales más justas y equilibradas.

Gómez et al. (2008), definen los beneficios sociales como componentes complementarios al salario cuyo propósito principal es responder a las necesidades, expectativas y bienestar de los empleados. Al ofrecer prestaciones como seguro médico, planes de pensiones y tiempo libre remunerado, las organizaciones no solo cumplen con obligaciones legales, sino que también reconocen al trabajador como una persona con responsabilidades familiares, aspiraciones personales y necesidades de descanso.

Las dimensiones de beneficios sociales son:

**a. Beneficios sociales registrados en planilla.** Cárdenas (2022), la planilla es un registro que recoge la información detallada de los empleados de una organización, abarcando datos personales, salarios y prestaciones sociales. Se utiliza como fundamento para calcular y formalizar los pagos a los trabajadores, contemplando beneficios como gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y otros derechos laborales establecidos por la legislación.

Gómez et al. (2008), los beneficios sociales consignados en la planilla son prestaciones beneficios adicionales que los empleadores proporcionan a sus trabajadores, los

cuales pueden abarcar desde seguros de salud hasta ayudas para el transporte, estos beneficios, registrados en la planilla, son cruciales para fomentar la motivación y asegurar la permanencia del talento humano en las empresas. Sus indicadores son:

**Remuneración,** En la página del CNTPE (2020), es necesario entender que el salario mínimo es la cantidad básica de dinero establecida por la legislación que se paga de forma mensual a un empleado que cumple con una jornada laboral completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales, de manera que le sea posible satisfacer sus necesidades fundamentales.

La Remuneración Mínima Vital (RMV), conocida también como sueldo mínimo, representa el monto más bajo que un trabajador puede recibir por una jornada laboral completa de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. De acuerdo con el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, este ingreso debe garantizar una remuneración justa y suficiente, que permita cubrir las necesidades básicas del trabajador y de su familia, asegurando su bienestar tanto material como emocional, y promoviendo una vida digna dentro del ámbito laboral.

**Tabla 2.**

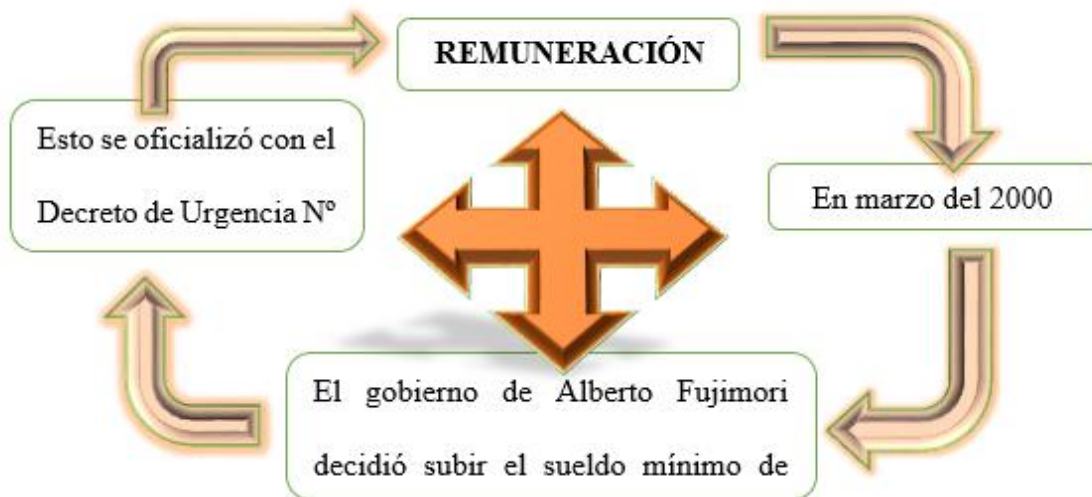
*Remuneración mínima vital entre la década de los 90*

<b>Año</b>	<b>Fecha de Incremento</b>	<b>Salario mensual</b>	<b>Promedio diario</b>
1991	1 de enero	S/.37	S/. 1
1992 – 1993	9 de febrero	S/.72	S/. 2
1994 – 1995	1 de abril	S/. 132	S/. 4
1996	1 de octubre	S/. 215	S/. 7
1997	1 de abril	S/. 265	S/. 8
1997	1 de mayo	S/. 300	S/. 10
1997 a 1999	1 de septiembre	S/. 345	S/. 11

*Nota:* La tabla representa la remuneración mínima vital entre la década de los 90.

**Figura 1.**

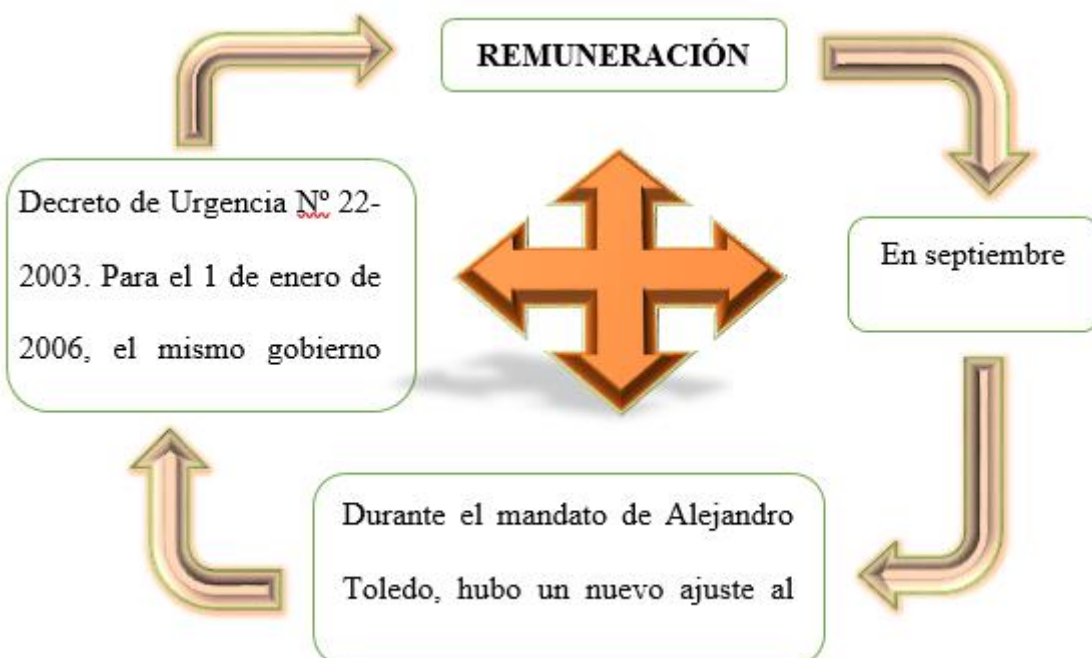
*Remuneración mínima vital en el año 2000*



*Nota:* La figura representa la remuneración mínima vital en el año 2000.

**Figura 2.**

*Remuneración mínima vital en el año 2003*



*Nota:* La figura representa la remuneración mínima vital en el año 2003.

**Figura 3.**

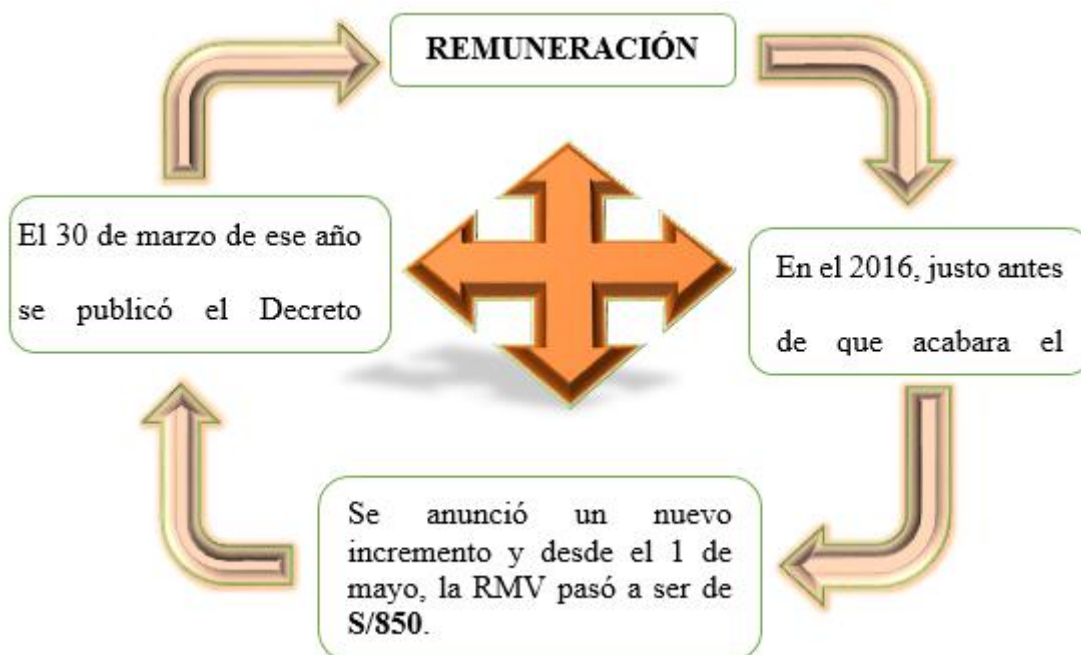
*Remuneración mínima vital en el año 2011*



*Nota:* La figura representa la remuneración mínima vital en el año 2011.

**Figura 4.**

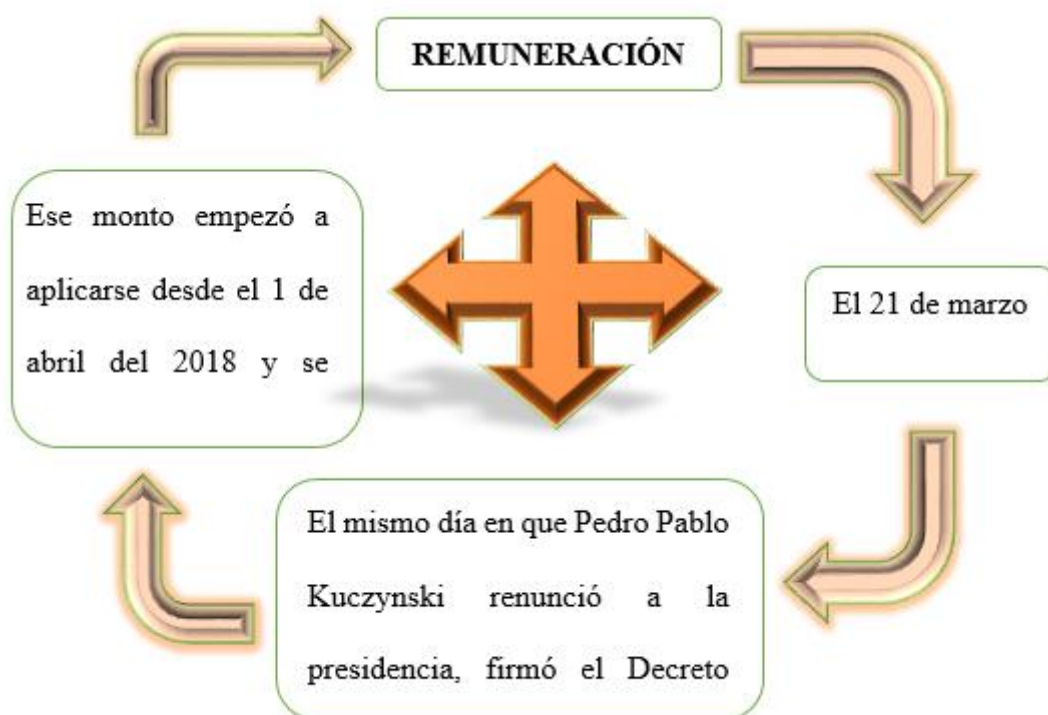
*Remuneración mínima vital en el año 2016*



*Nota:* La figura representa la remuneración mínima vital en el año 2016.

**Figura 5.**

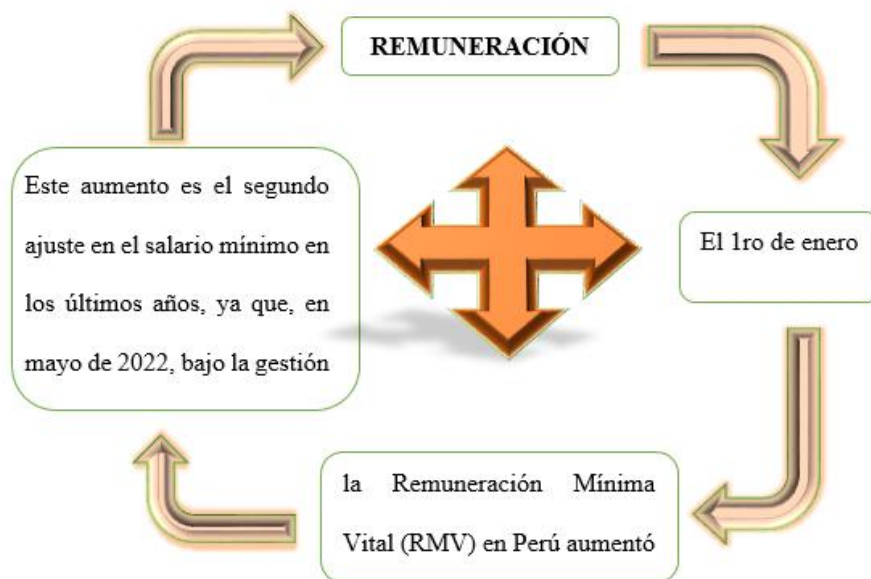
*Remuneración mínima vital en el año 2018*



*Nota:* La figura representa la remuneración mínima vital en el año 2018.

**Figura 6.**

*Remuneración mínima vital en el año 2025*



*Nota:* La figura representa la remuneración mínima vital en el año 2025 – Fuente: Elaboración propia

En el Perú, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), entidad adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), es el organismo encargado de velar por el cumplimiento de las normas laborales vigentes, entre ellas aquellas relacionadas con la remuneración mínima vital. Su función principal consiste en promover, supervisar y fiscalizar que los empleadores respeten los derechos laborales de los trabajadores y que estos, a su vez, cumplan con las obligaciones establecidas por la legislación laboral. A través de acciones de inspección, orientación y sanción, SUNAFIL busca garantizar condiciones de trabajo justas, seguras y dignas, contribuyendo a la protección de los ingresos mínimos necesarios para la subsistencia del trabajador y su familia.

No obstante, la determinación y regulación de la remuneración mínima vital no recae directamente en SUNAFIL, sino en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE). Este consejo constituye un órgano de diálogo social de carácter tripartito, cuya finalidad es analizar, debatir y formular propuestas en materia laboral, incluyendo la fijación del salario mínimo. Su conformación busca asegurar un equilibrio entre los intereses de los distintos actores del mercado laboral, permitiendo decisiones más consensuadas y técnicas.

El CNTPE está integrado por:

- Representantes de las organizaciones sindicales y gremios empresariales más representativos.
- Funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Representantes de las organizaciones sociales vinculadas al sector trabajo.

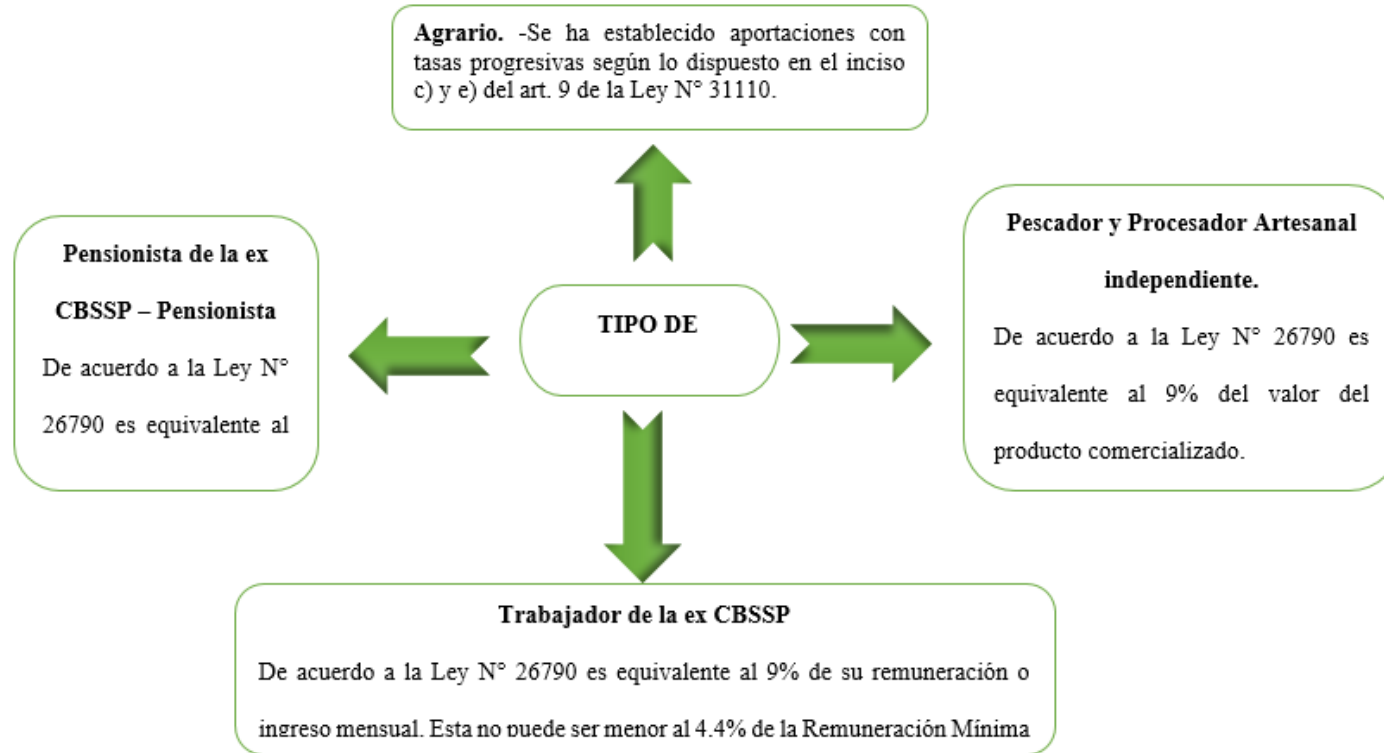
**ESSALUD.** Decreto Legislativo N° 728 (2024). “Los empleadores tienen la obligación de inscribir a sus empleados en el sistema de salud nacional, además de abonar un monto corresponde al 9% del sueldo mensual del empleado”. (p. 5)

El aporte a EsSalud en el Perú es una contribución de carácter obligatorio que los empleadores deben realizar mensualmente a favor de sus trabajadores, equivalente al 9% de la remuneración total que perciben. Este aporte no puede calcularse sobre un salario menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV) establecida por ley, ya que busca garantizar una cobertura mínima de salud para todos los trabajadores formales. Los recursos recaudados se destinan a financiar el Seguro Social de Salud (EsSalud), que brinda servicios médicos, hospitalarios, medicamentos y programas de prevención y rehabilitación tanto para el trabajador como para sus familiares directos.

El empleador es el único responsable de declarar y efectuar el pago de este aporte, sin realizar ningún tipo de descuento al trabajador. El trámite se lleva a cabo mediante el Formulario Virtual N.º 1676, disponible en la plataforma SOL de la SUNAT, o de manera presencial a través de Pago Fácil o del Formulario N.º 1076 en las entidades financieras autorizadas. En el caso de las personas trabajadoras del hogar, cuando su remuneración es igual o menor a la Remuneración Mínima Vital (S/ 1130 para el 2025), el aporte se calcula aplicando la tasa del 9% sobre dicho monto, resultando un aporte de S/ 102. Si el salario supera la RMV, el cálculo se realiza aplicando la misma tasa sobre el total de la remuneración percibida. Este sistema busca promover la formalidad laboral y asegurar que cada trabajador cuente con una protección integral de salud para él y su familia.

**Figura 7.**

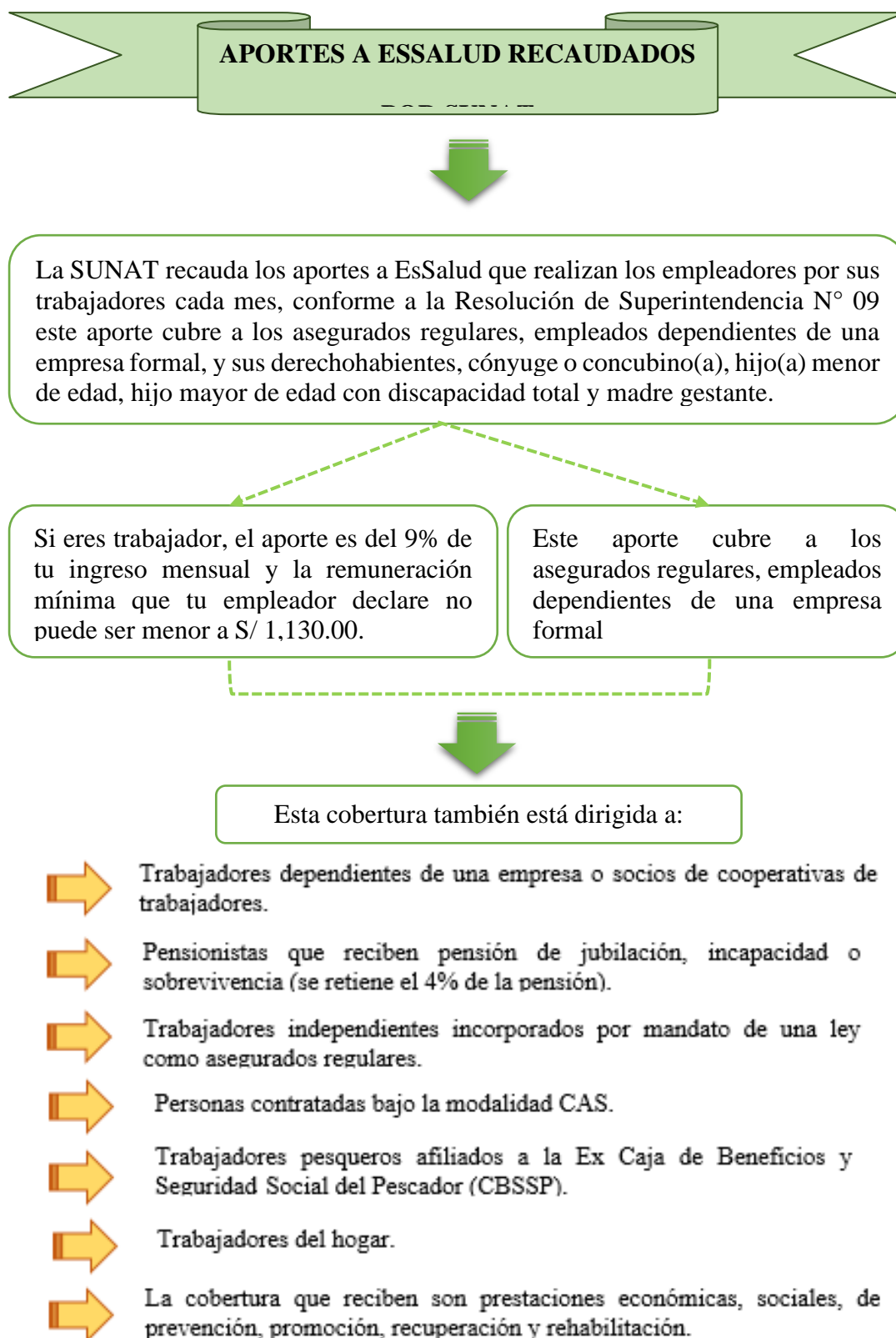
*Aporte a EsSalud según el tipo de trabajador*



*Nota:* La figura representa el aporte a EsSalud según el tipo de trabajador.

**Figura 8.**

*Aportes a ESSALUD recaudados por SUNAT*



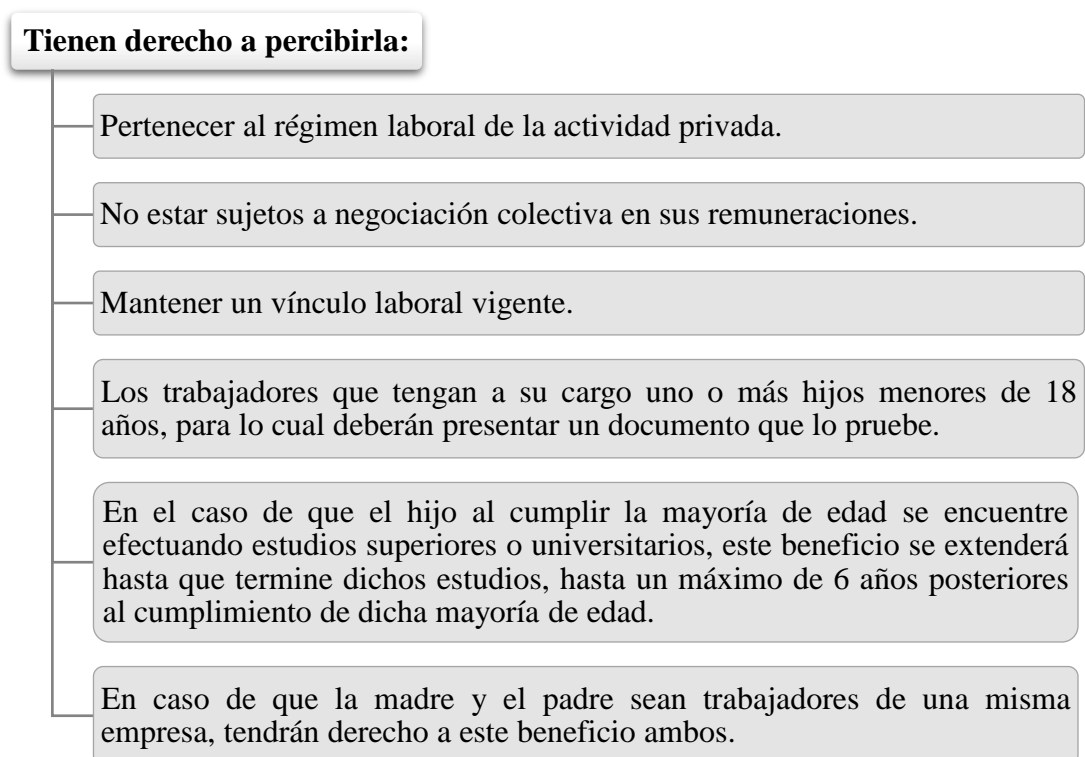
*Nota:* La figura representa el aporte a ESSALUD recaudados por SUNAT.

Si eres trabajador, tu empleador tiene la responsabilidad de registrarte, declarar y pagar mensualmente tus aportes a EsSalud, tomando en cuenta todos los ingresos que percibes por tus servicios, ya sean en dinero o en especie, siempre que sean de libre disposición. Este proceso se realiza a través del sistema PLAME en la plataforma SOL de la SUNAT. De esta manera, se garantiza que cuentes con cobertura médica y acceso a los servicios de salud cuando los necesites. En el caso de los pensionistas, la entidad que otorga la pensión se encarga de retener el aporte correspondiente, calcular el monto a pagar a EsSalud y efectuar tanto la declaración como el pago, asegurando así la continuidad de su protección en salud.

**Asignación familiar.** Régimen laboral de la actividad privada en el Perú (2019) “Es un abono mensual que corresponde al 10% del salario mínimo vital vigente, este beneficio se concede a los trabajadores que tengan uno o más hijos dependientes menores de 18 años, o hijos mayores de 18 años que estén inscritos en programas de educación técnica o universitaria”. (p 5).

Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2018) La asignación familiar es una prestación económica otorgada a los trabajadores del sector privado que mantienen una relación laboral subordinada y que tienen hijos menores o en condición de dependencia a su cargo. Este beneficio tiene como finalidad brindar un apoyo adicional a los ingresos del trabajador, reconociendo las responsabilidades económicas derivadas de la crianza de los hijos.

La asignación familiar es un apoyo económico que se brinda a los trabajadores del sector privado por cada hijo menor de 18 años a su cuidado. Representa el 10% de la Remuneración Mínima Vital, es decir, S/113 para el año 2025. Su propósito es contribuir al bienestar de las familias trabajadoras del país.

**Figura 9.***Derecho a percibir la asignación familiar*

*Nota:* La figura representa el derecho a percibir la asignación familiar – Fuente: Elaboración propia

El incumplimiento del pago de la Asignación Familiar constituye una infracción grave en materia de relaciones laborales. Según el artículo 24 del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo N.º 012-2013-TR, el empleador será sancionado con una multa si se verifica dicha omisión. Esta disposición busca garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores con cargas familiares.

**Tabla 3.***Cuantía y aplicación de las sanciones*

<b>Microempresa</b>										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 a más
<b>Leves</b>	0.1	0.12	0.15	0.17	0.2	0.25	0.3	0.35	0.4	0.5
<b>Grave</b>	0.25	0.3	0.35	0.4	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1
<b>Muy Grave</b>	0.5	0.55	0.65	0.7	0.8	0.9	1.05	1.2	1.35	1.5
<b>Pequeña empresa</b>										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 a más
<b>Leves</b>	0.2	0.3	0.4	0.5	0.7	1	1.35	1.85	2.25	5
<b>Grave</b>	1	1.3	1.7	2.15	2.8	3.6	4.65	5.4	6.25	10
<b>Muy Grave</b>	1.7	2.2	2.85	3.65	4.75	6.1	7.9	9.6	11	17
<b>No MYPE</b>										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 a más
<b>Leves</b>	0.5	1.7	2.45	4.5	6	7.2	10.25	14.7	21	30
<b>Grave</b>	3	7.5	10	12.5	15	20	25	35	40	50
<b>Muy Grave</b>	5	10	15	22	27	35	45	60	80	100

*Nota:* La tabla representa la cuantía y aplicación de las sanciones – Fuente: Decreto Supremo N.º 019-2006-TR

**Gratificaciones.** Gratificaciones Régimen laboral de la actividad privada en el Perú (2019) “De acuerdo con la legislación peruana, el trabajador tiene el derecho a recibir dos gratificaciones anuales: la primera en julio (por conmemorarse el Día de la Independencia) y la segunda en diciembre (por celebrarse la Navidad). Cada gratificación equivale al monto del salario mensual que el empleado recibe en el momento de realizarse el pago correspondiente”. (p. 4).

Ley de la consolidación de los beneficios sociales N° 688 (2024) La gratificación es uno de los beneficios más esperados por los trabajadores formales en Perú. Representa un

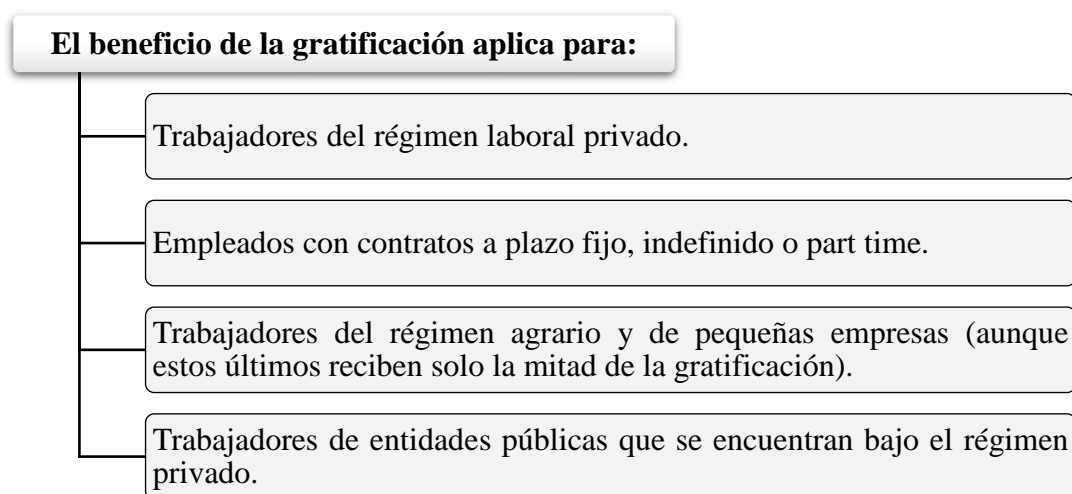
alivio financiero que puede ser clave para momentos importantes como lo son las fiestas patrias y las celebraciones de fin de año. Los empleados tienen derecho a recibir dos bonificaciones legales, una en julio y otra en diciembre de cada año, correspondientes a un salario mensual en cada ocasión.

La gratificación es un pago adicional al salario que se realiza por parte de las empresas privadas a sus trabajadores dos veces al año (julio y diciembre). Este beneficio está regulado por la Ley N° 27735, en la que se establecen sus condiciones y características.

Si bien aquellos trabajadores del régimen laboral privado reciben la gratificación, también los trabajadores del sector público reciben una remuneración similar llamada aguinaldo, la cual funciona bajo normatividades definidas por el Ministerio de Economía y Finanzas.

### **Figura 10.**

#### *Beneficiarios de la gratificación*



*Nota:* La figura representa a los beneficiarios de la gratificación – Fuente: Ley de la consolidación de los beneficios sociales N° 688.

El cálculo de las gratificaciones en 2025 en Perú y su posterior pago debe realizarse en dos oportunidades del año según la normatividad vigente. Estas son:

- Hasta el 15 de julio de 2025 por el periodo comprendido entre enero y junio.
- Hasta el 15 de diciembre de 2025 por el periodo trabajado entre julio y diciembre.

Es importante tener en cuenta que, si esta fecha cae en un día festivo, feriado o no laborable, el desembolso debe realizarse como máximo el día hábil anterior. Además, este pago se debe depositar en la misma cuenta donde el trabajador recibe su salario.

El empleador que no realice el pago de la gratificación a tiempo cometerá una infracción laboral, la cual puede acarrear una multa por parte de la SUNAFIL que podría superar los S/139,000 de acuerdo con el tamaño de la empresa y la cantidad de trabajadores. Cuando se ha incumplido con el pago, se deberán abonar los intereses legales por los días de retraso hasta regularizar el pago.

**Compensación por Tiempo de Servicio (CTS).** Decreto Legislativo N° 728 (2024). Cuando el empleado realiza una jornada superior a cuatro horas diarias, los empleadores tienen la obligación de abonar una Compensación por Tiempo de Servicios (equivalente a un salario mensual por cada año de empleo), como un beneficio social diseñado para anticipar las eventualidades que surgen al finalizar la relación laboral. La CTS (Compensación por Tiempo de Servicios) es un beneficio social otorgado a los trabajadores formales en Perú. Su finalidad es actuar como un fondo de contingencia ante el cese laboral. Los empleadores deben depositarla dos veces al año: en mayo y noviembre, en cuentas bancarias a nombre del trabajador.

**Figura 11.**

*Tipo de trabajadores que reciben la CTS*

<p><b>Trabajadores del régimen laboral privado</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con jornada mínima de 4 horas diarias en promedio.</li> </ul>
<p><b>Trabajadores de la pequeña empresa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reciben una CTS reducida: 15 remuneraciones diarias (15 RD) por cada año completo de servicios.</li> <li>• Tope máximo: 90 RD.</li> </ul>
<p><b>Trabajadores del régimen agrario</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La CTS está incluida en su salario diario (equivale al 9.72% de la remuneración).</li> <li>• Pueden elegir recibirla por separado, de forma semestral.</li> </ul>
<p><b>Trabajadores del hogar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tienen derecho a CTS desde la Ley N.º 31047 (2020).</li> <li>• Se les aplica el régimen común y deben indicar por escrito dónde se hará el depósito.</li> </ul>

*Nota:* La figura representa el tipo de trabajadores que reciben la CTS Fuente: Decreto Legislativo N° 728.

El 15 de mayo es la fecha límite establecida para que las empresas realicen el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). No cumplir con este plazo puede acarrear sanciones económicas.

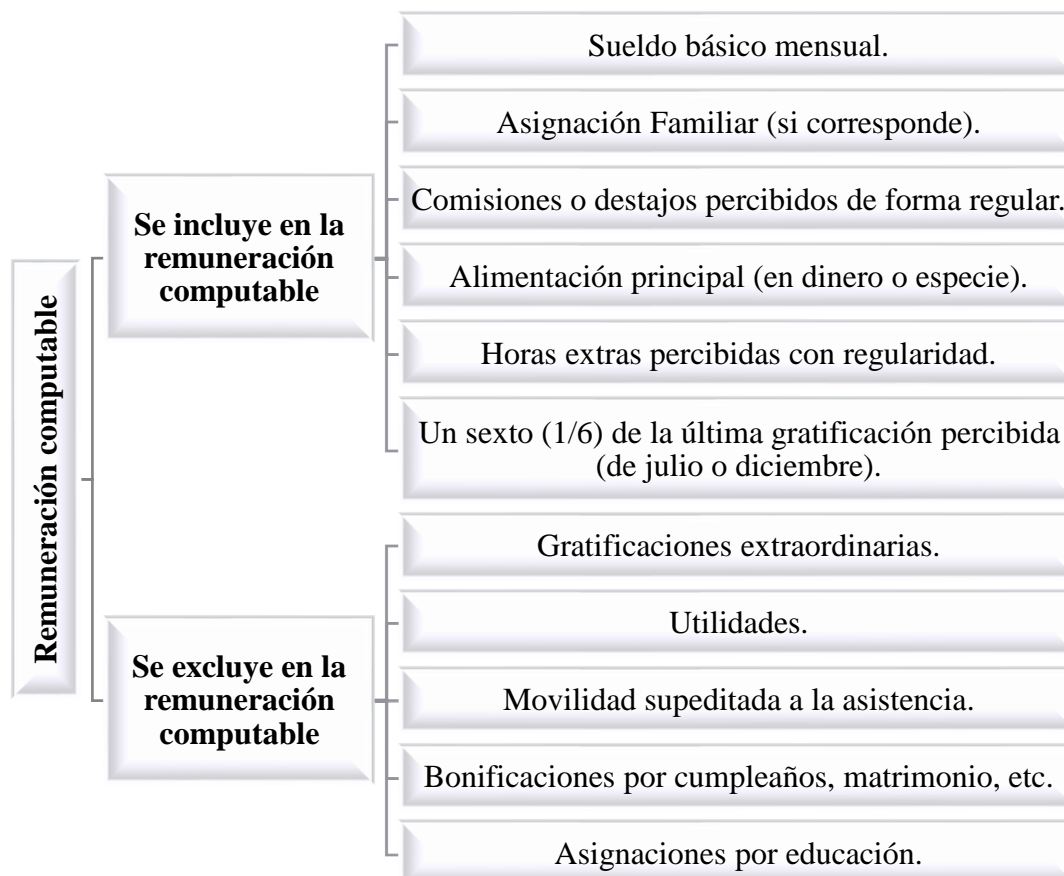
La multa por no efectuar el depósito de la CTS puede llegar hasta los S/ 139,742, dependiendo de la gravedad de la infracción. Además, si la empresa no entrega la hoja de liquidación dentro de los cinco días posteriores al depósito, puede recibir una multa adicional de hasta S/ 84,102.

Estas obligaciones aplican a todas las empresas, sin importar su tamaño. La Sunafil es la entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de estas normas y establecer las sanciones, ajustándolas según el tipo de empresa (micro, pequeña, mediana o grande), el sector económico y la cantidad de trabajadores afectados.

El cálculo se basa en la “remuneración computable”, que incluye no solo el sueldo básico, sino todos los montos que el trabajador recibe regularmente como contraprestación por su labor.

**Figura 12.**

*Calculo de la remuneración computable para el CTS*

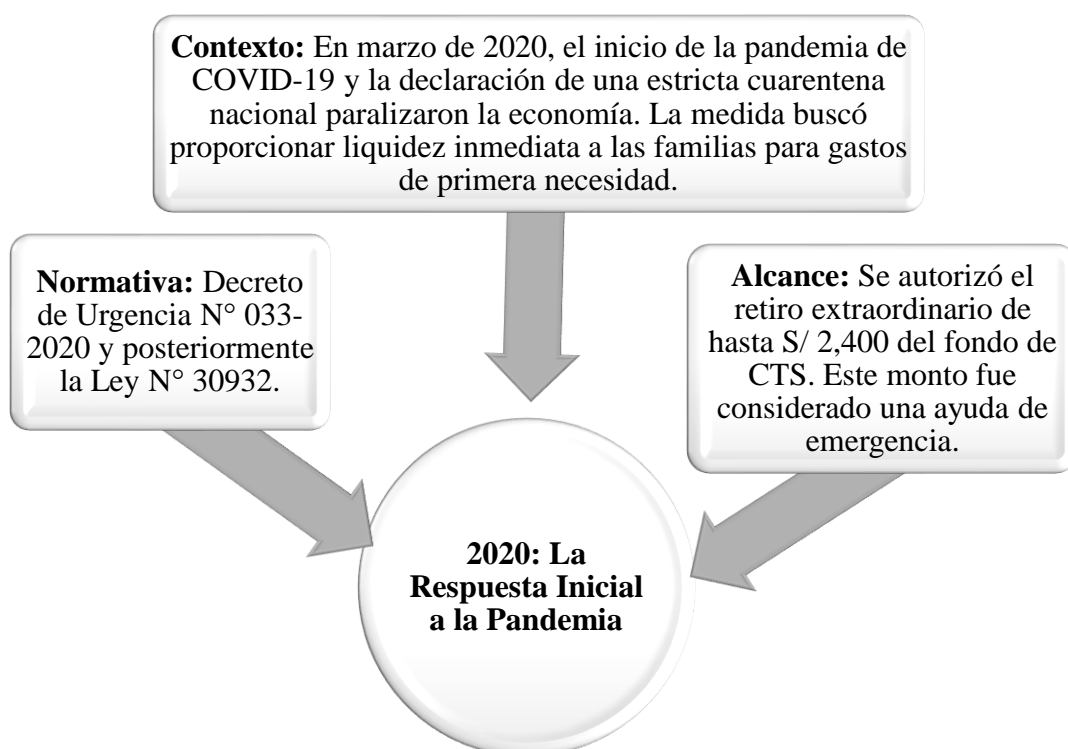


**Nota:** La figura representa el cálculo de la remuneración computable para el CTS Decreto Legislativo N° 728.

La liberación de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) durante el periodo 2020–2024 respondió a la adopción de diversas normas excepcionales emitidas por el Estado peruano con la finalidad de mitigar los efectos económicos derivados de la pandemia de la COVID-19 y de la posterior desaceleración económica. Estas disposiciones permitieron a los trabajadores retirar parcial o totalmente los fondos acumulados en sus cuentas de CTS, con el propósito de brindar liquidez inmediata para cubrir necesidades básicas y compromisos financieros. Las medidas establecieron plazos, montos y condiciones diferenciadas según el régimen laboral y el tipo de empresa, con especial énfasis en las micro y pequeñas empresas.

### Figura 13.

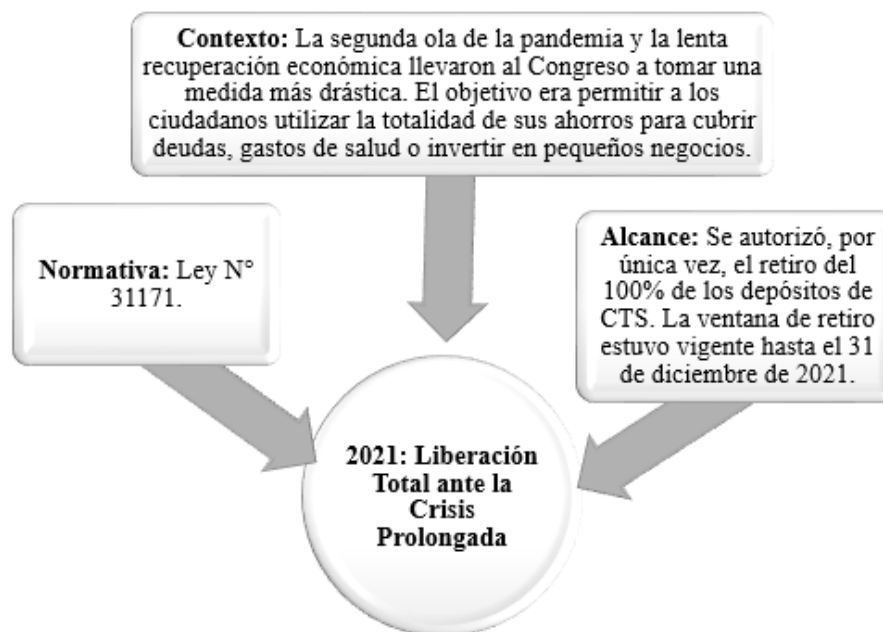
*2020: La Respuesta Inicial a la Pandemia*



*Nota:* La figura representa el 2020: La Respuesta Inicial a la Pandemia.

**Figura 14.**

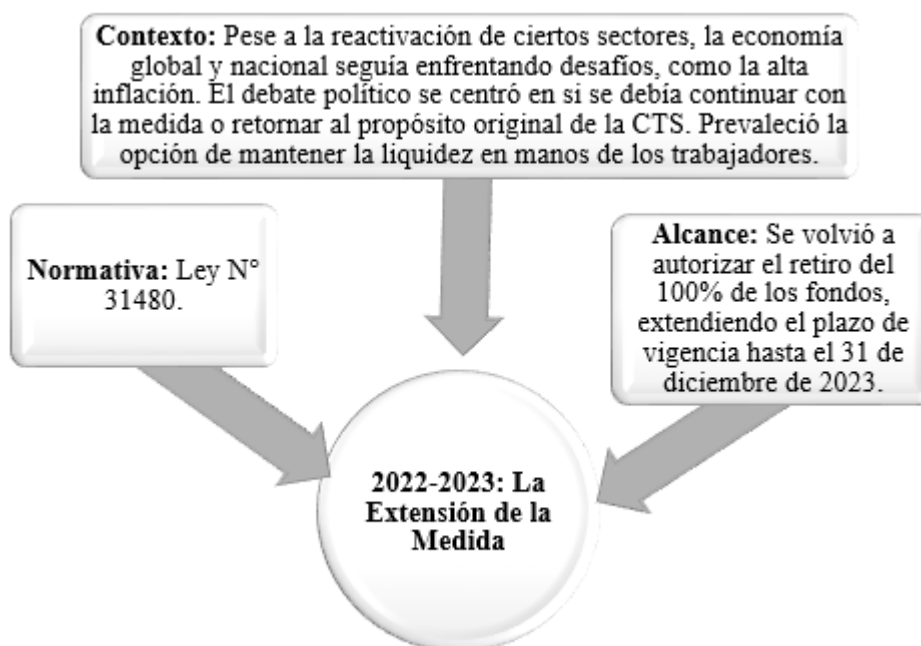
*2021: Liberación Total ante la Crisis Prolongada*



*Nota:* La figura representa el 2021: Liberación Total ante la Crisis Prolongada.

**Figura 15.**

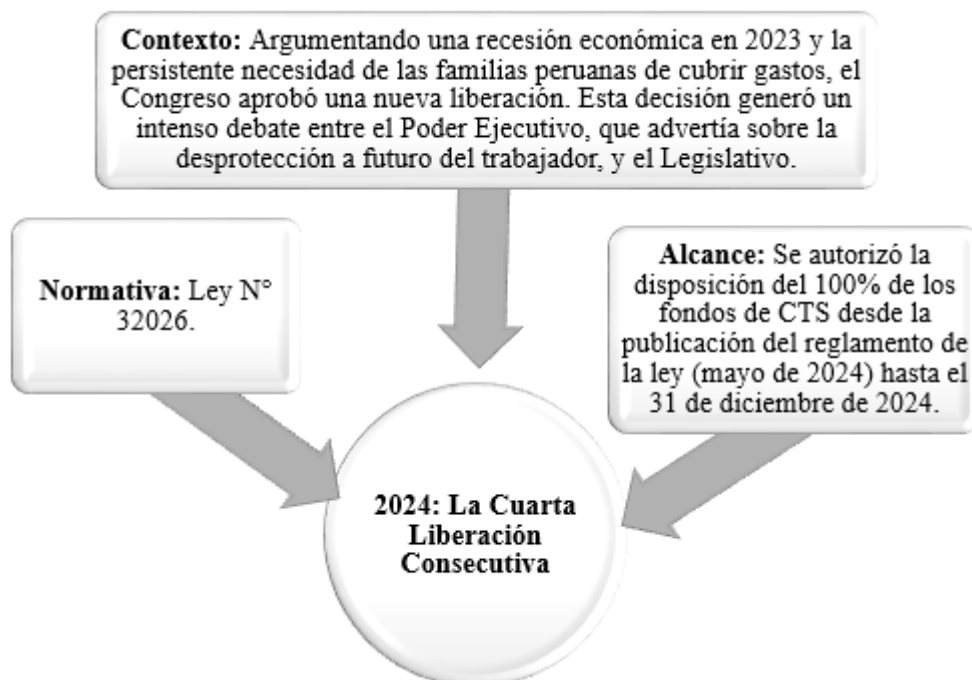
*2022-2023: La Extensión de la Medida*



*Nota:* La figura representa el 2022-2023: La Extensión de la Medida.

**Figura 16.**

2024: La Cuarta Liberación Consecutiva



*Nota:* La figura representa el 2024: La Cuarta Liberación Consecutiva.

#### **b. Otros beneficios sociales registrados.**

Dessler (2009), hace referencia a los beneficios que las empresas otorgan a sus empleados como un complemento a su remuneración, con el propósito de mejorar su bienestar y calidad de vida, además de promover un entorno laboral favorable.

Milkovich y Newman (2006) Son medidas adicionales que las empresas utilizan para motivar y recompensar a sus empleados, con el fin de potenciar la eficiencia y el compromiso con la organización, ajustándose a las demandas y preferencias del equipo de trabajo.

**Bonificaciones.** Ley de la consolidación de los beneficios sociales N°. 688 (2024)  
Las bonificaciones son pagos adicionales que el empleador otorga al trabajador por motivos externos al servicio prestado, pero que lo afectan. Pueden tener origen legal o convencional. En la legislación actual del sector privado, solo existen dos bonificaciones legales vigentes: una por desgaste de herramientas y ropa en construcción civil, y otra por tiempo de servicios, aplicable solo a quienes ya tenían derecho antes de la Ley N.º 26513.

Las bonificaciones voluntarias, también conocidas como bonificaciones potestativas, constituyen una herramienta importante para que las empresas motiven, reconozcan y retengan a sus trabajadores de manera flexible. A diferencia de los beneficios establecidos por ley, estas bonificaciones no tienen carácter obligatorio, lo que permite a la empresa decidir libremente el momento, el monto y la forma de otorgamiento. Esta autonomía facilita que las organizaciones premien el desempeño destacado, el cumplimiento de metas o el esfuerzo adicional del personal. De este modo, se fomenta un clima laboral positivo y se fortalece la relación entre el trabajador y la empresa.

Asimismo, la flexibilidad de las bonificaciones voluntarias permite adaptarlas a los objetivos estratégicos y a la realidad económica de la organización. Estas pueden orientarse tanto al reconocimiento individual como colectivo, reforzando conductas alineadas con la cultura organizacional y los valores institucionales. Además, resultan especialmente útiles para responder a situaciones excepcionales, como la culminación exitosa de proyectos o el logro de resultados relevantes. En este sentido, las bonificaciones voluntarias contribuyen a incrementar la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de los trabajadores.

**Figura 17.**

*Bono por desempeño o rendimiento*

Implementación	Beneficios para la empresa
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para que sea efectivo, es fundamental establecer metas y objetivos claros y medibles (conocidos como indicadores clave de rendimiento) antes de que empiece el periodo de evaluación. Por ejemplo, un equipo de ventas podría recibir un bono si supera en un 15% su meta trimestral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aumenta la motivación:</b> Los empleados se sienten valorados y tienen un incentivo tangible para dar lo mejor de sí mismos.</li> <li>• <b>Fomenta la cultura de resultados:</b> Ayuda a que los empleados se alineen con los objetivos de la empresa y se enfoquen en lo que realmente importa.</li> <li>• <b>Facilita la retención de talento:</b> Un sistema de bonos transparente y justo hace que los empleados de alto rendimiento piensen dos veces antes de buscar trabajo en otra parte.</li> </ul>

*Nota:* La figura representa el bono por desempeño o rendimiento.

El bono de productividad se enfoca más en la eficiencia y la optimización de los procesos. El objetivo es premiar a los trabajadores, reduciendo costos o mejorando la calidad.

**Figura 18.**

*Bono de productividad*

Implementación	Beneficios para la empresa
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se define a partir de métricas de eficiencia. Por ejemplo, en una fábrica, se podría otorgar un bono a los equipos que logren reducir el desperdicio de material en un 5% o aumentar la velocidad de producción sin sacrificar la calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Impulsa la innovación:</b> Motiva a los empleados a proponer nuevas ideas para hacer el trabajo más eficiente.</li> <li>• <b>Optimiza los recursos:</b> Recompensa a los equipos que logran hacer más con menos, lo que se traduce en mayores ganancias para la empresa.</li> <li>• <b>Mejora la calidad:</b> Incentiva a los empleados a mantener altos estándares de calidad, lo que reduce errores y mejora la satisfacción del cliente.</li> </ul>

*Nota:* La figura representa el bono de productividad.

El bono anual por resultados es un reconocimiento por el éxito global de la compañía al final del año fiscal.

**Figura 19.**

*Bono anual por resultados*

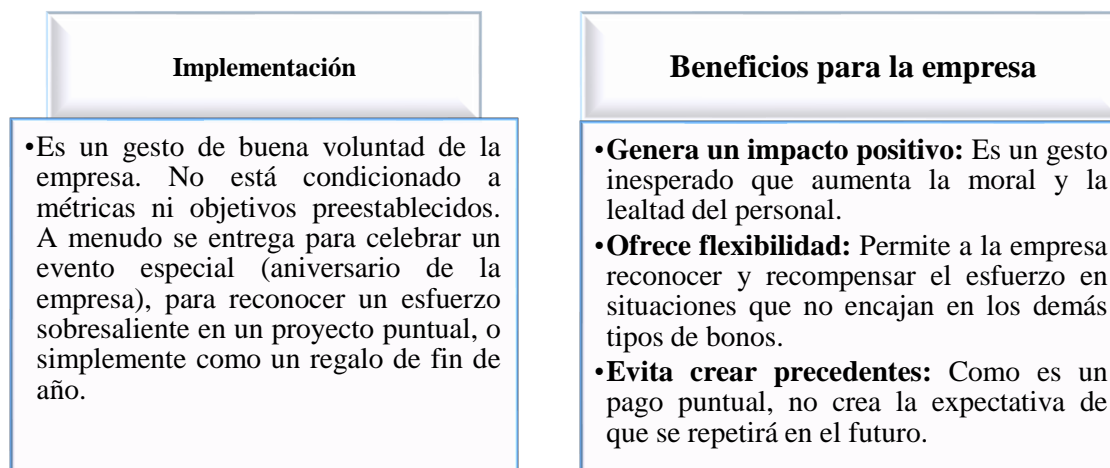
Implementación	Beneficios para la empresa
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa define los objetivos globales al inicio del año. Al final, si se cumplen, se distribuye un porcentaje de las ganancias entre los empleados. A diferencia de las utilidades (un beneficio obligatorio en muchos países), este bono es un pago voluntario que no está ligado a un marco legal, sino a la política interna de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fortalece la cultura empresarial:</b> Hace que todos los empleados se sientan parte del éxito de la compañía.</li> <li>• <b>Alinea a todos con un objetivo común:</b> Desde el personal de limpieza hasta la gerencia, todos tienen un incentivo para que la empresa crezca.</li> <li>• <b>Atrae y retiene talento:</b> Los candidatos y empleados actuales valoran mucho ser parte de una empresa que comparte sus logros con la plantilla.</li> </ul>

*Nota:* La figura representa el bono anual por resultados.

La bonificación graciable o extraordinaria es un pago que el empleador puede decidir dar de manera puntual y discrecional, sin que haya una obligación previa.

### Figura 20.

#### *Bono graciable o extraordinaria*



*Nota:* La figura representa el bono graciable o extraordinaria.

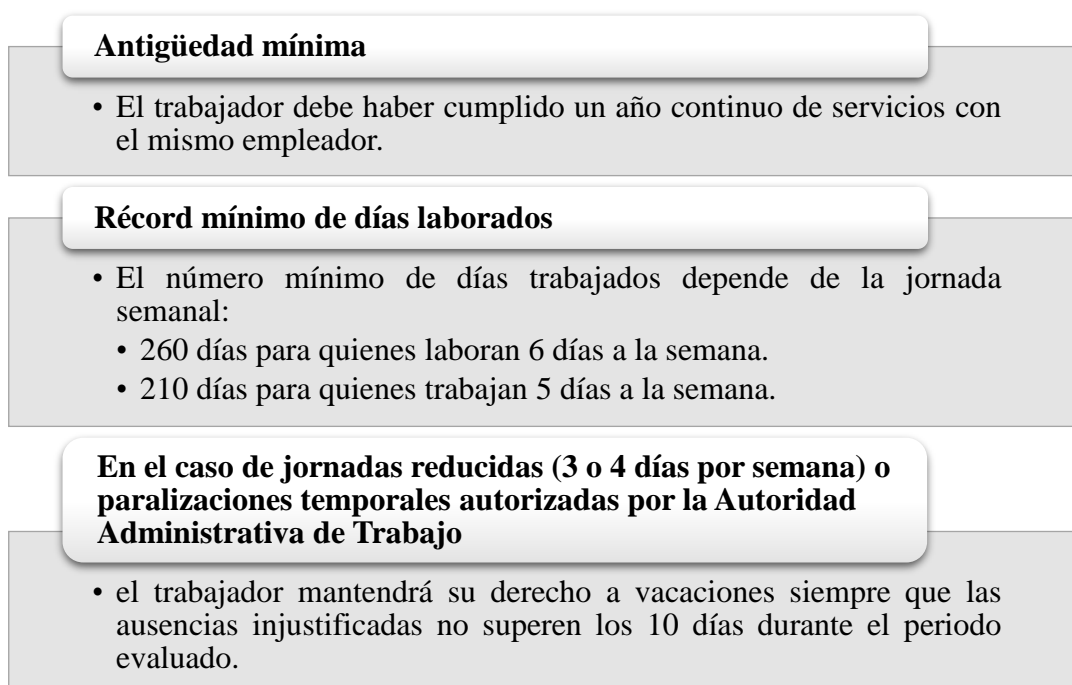
**Vacaciones.** Congreso de la República del Perú Decreto legislativo N° 688 (2024) “las vacaciones laborales son un beneficio fundamental para los trabajadores, que les permite descansar y recuperarse del desgaste físico y mental causado por el trabajo, los trabajadores tienen derecho a un período vacacional de 30 días naturales por cada año completo de servicio con el mismo empleador, siempre que hayan laborado al menos cuatro horas diarias” (p. 5).

De acuerdo con el artículo 10° del Decreto Legislativo N.º 713, la normativa laboral peruana reconoce el derecho de todo trabajador a gozar de treinta (30) días calendario de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios efectivamente prestados. Dicho periodo vacacional comprende los días laborables y no laborables, incluyendo sábados, domingos y feriados, los cuales forman parte del cómputo total del descanso, garantizando así un periodo continuo de recuperación física y mental para el trabajador.

Asimismo, el goce de las vacaciones debe efectuarse dentro del año siguiente a aquel en que se adquirió el derecho, mediante coordinación previa entre el empleador y el trabajador. Este proceso debe realizarse procurando un equilibrio entre las necesidades operativas de la empresa y el derecho del trabajador al descanso, promoviendo su bienestar, productividad y calidad de vida laboral, conforme a los principios de protección y razonabilidad que rigen la legislación laboral peruana.

### **Figura 21.**

Requisitos para gozar de las vacaciones laborales



*Nota:* La figura representa los requisitos para gozar de las vacaciones laborales – Fuente: Decreto Legislativo N.º 713

El Decreto Legislativo N.º 1405 permite fraccionar las vacaciones para mayor flexibilidad. Estas se dividen en dos bloques:

- Bloque fijo: 15 días calendario, fraccionables solo en dos partes: 7 y 8 días consecutivos.

- Bloque flexible: 15 días restantes, que pueden dividirse en períodos de mínimo 1 día calendario.

Este fraccionamiento debe acordarse por escrito entre el empleador y el trabajador.

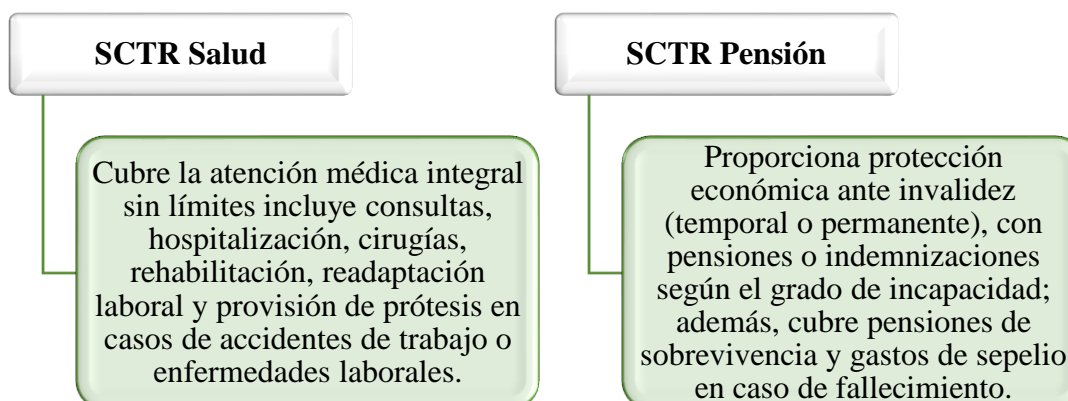
**Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.** Gobierno del Perú (2024) El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) en el Perú es un seguro obligatorio que brinda cobertura a los trabajadores que realizan labores de alto riesgo, según lo establecido en el Decreto Supremo N.º 009-97-SA y sus modificatorias. Este seguro protege al trabajador frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ofreciendo prestaciones médicas y económicas para garantizar su recuperación y bienestar. Las prestaciones médicas incluyen atención de urgencias, hospitalización, intervenciones quirúrgicas, rehabilitación y suministro de prótesis u órtesis. En cuanto a las prestaciones económicas, se contemplan subsidios por incapacidad temporal, pensiones por invalidez o sobrevivencia y gastos de sepelio. El SCTR debe ser contratado por el empleador a favor de sus trabajadores ante una compañía de seguros autorizada o a través de EsSalud, dependiendo del régimen laboral. Su financiamiento corre íntegramente a cargo del empleador y es independiente de los aportes a EsSalud. La cobertura aplica desde el primer día de labores y es esencial en sectores como construcción, minería, transporte, electricidad e industrias manufactureras de alto riesgo.

Existen 4 niveles de riesgo y tasas de aporte (incluye IGV):

- **Nivel de riesgo I:** La tasa de contribución es del 0,63 %. Incluye los siguientes sectores: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos y motocicletas; servicios de alojamiento y restauración; y actividades profesionales, científicas y técnicas; servicios administrativos y de apoyo; administración pública y

defensa; programas de seguridad social con afiliación obligatoria; servicios de atención médica y asistencia social; y otras actividades relacionadas con los servicios.

- **Nivel de riesgo II:** La tasa de contribución es del 1,23 %. Incluye los siguientes sectores: manufactura; suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; provisión de agua, tratamiento de aguas residuales, manejo de residuos y descontaminación; transporte y almacenamiento; así como comunicaciones y tecnología de la información.
- **Nivel de riesgo III:** La tasa de aporte es del 1.53 %. Incluye los siguientes sectores: agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y construcción.
- **Nivel de riesgo IV:** La tasa de contribución es del 1.83% y abarca los sectores de minería y extracción de canteras, si eres trabajador subordinado, los pagos serán realizados por tu empleador, y el cálculo se efectúa multiplicando tu salario mensual por la tasa de contribución según el nivel de riesgo de la actividad desempeñada., en el caso de ser trabajador independiente, la responsabilidad del pago recae sobre ti y el cálculo se realiza multiplicando la mitad de la UIT vigente en el momento de la contribución por la tasa de aportación, de acuerdo con el nivel de riesgo de la actividad desempeñada.

**Figura 22.***Modalidades de cobertura del SCTR*

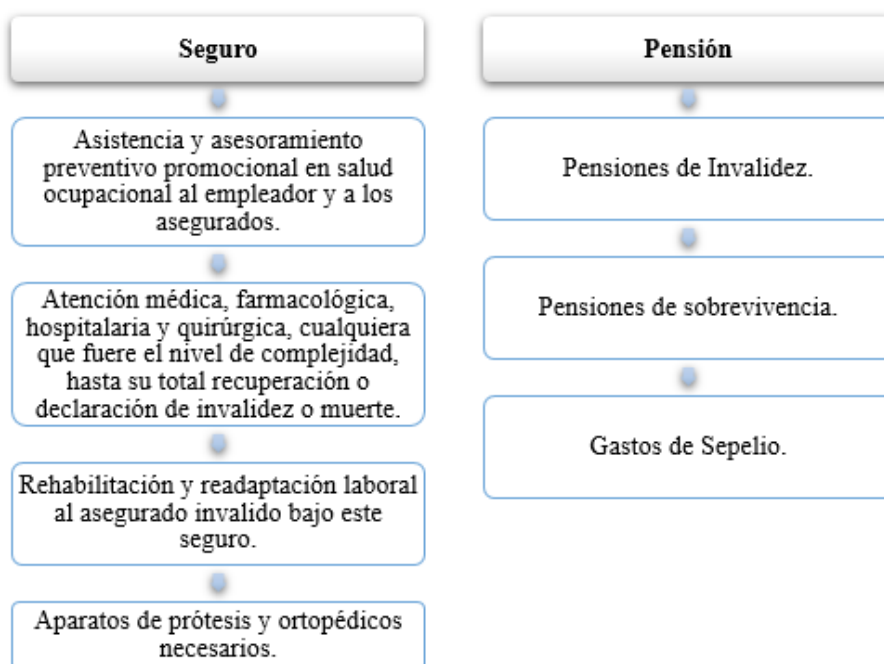
*Nota:* La figura representa las modalidades de cobertura del SCTR – Fuente: Decreto Supremo N.º 009-97-SA

**Tabla 4.***Empresas obligadas a contratar el SCTR*

<b>Tipo de Empresa / Actividad</b>	<b>Observación</b>
Empresas que realizan actividades de alto riesgo especificadas en el Anexo 5 del D.S. N° 009-97-SA	Deben contratar obligatoriamente el SCTR para todos los trabajadores que laboren en dichas actividades.
Empresas mineras (subterráneas y a tajo abierto)	Aplica para personal operativo, administrativo y de soporte que labore en zona de riesgo.
Empresas de construcción civil	Incluye obras públicas, privadas y proyectos de infraestructura.
Empresas de energía y electricidad	Incluye generación, transmisión y distribución eléctrica.
Empresas de transporte aéreo, terrestre y marítimo de carga o pasajeros	Aplica cuando los trabajadores realizan funciones en condiciones de riesgo.
Empresas manufactureras de productos químicos, explosivos o inflamables	Incluye manipulación, transporte y almacenamiento.
Empresas de hidrocarburos (exploración, extracción, refinación, transporte y distribución)	Alto riesgo por manejo de sustancias peligrosas.

*Nota:* La tabla representa las empresas obligadas a contratar el SCTR – Fuente: Decreto Supremo N.º 009-97-SA

**Figura 23.**  
*Beneficios de contratar el SCTR*



*Nota:* La figura representa los beneficios de contratar el SCTR – Fuente: Decreto Supremo N.º 009-97-SA

**Indemnización.** Gobierno del Perú (2024), la indemnización laboral en el Perú es una compensación económica que el empleador debe otorgar al trabajador en determinados casos de finalización de la relación laboral, como el despido arbitrario, la terminación sin causa justificada o el incumplimiento de condiciones contractuales. Su objetivo es resarcir el perjuicio ocasionado por la pérdida del empleo y proteger la estabilidad económica del trabajador afectado. El monto se calcula en función del tiempo de servicios y la remuneración percibida, siguiendo lo establecido por la legislación laboral vigente. Existen diferentes tipos de indemnización, como por despido arbitrario, por accidente de trabajo o por daños y perjuicios. Este derecho se encuentra regulado principalmente por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y demás normas complementarias. Los siguientes son los tipos de indemnización:

- **Indemnización por despido arbitrario o injustificado.** Este es el tipo de indemnización más conocido. Se produce cuando un empleador termina la relación laboral sin una causa legalmente válida o sin seguir el procedimiento establecido por la ley.

**Figura 24.***Indemnización por despido arbitrario o injustificado*

<p><b>Causa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El despido es considerado "arbitrario" porque no se basa en una falta grave del trabajador (como indisciplina, bajo rendimiento sin justificación, etc.), sino en la decisión unilateral e injustificada de la empresa.</li> </ul>
<p><b>Finalidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensar al trabajador por la pérdida inesperada de su fuente de ingresos, que se produce sin que él haya cometido una falta que justifique el despido.</li> </ul>
<p><b>Cálculo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalmente, el monto se calcula en función del tiempo de servicio del trabajador y su última remuneración. Por ejemplo, en algunos países, la ley establece que la indemnización es equivalente a una cantidad específica de remuneraciones por cada año completo de servicio, con un tope máximo.</li> </ul>

*Nota:* La figura representa la indemnización por despido arbitrario o injustificado.

- **Indemnización por despido objetivo.** Este tipo de indemnización se aplica cuando el despido se debe a causas objetivas y ajenas al desempeño del trabajador, como razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (reestructuración de la empresa, crisis financiera, etc.). Aunque el despido es legal, el trabajador tiene derecho a una compensación por la pérdida del empleo.

**Figura 25.***Indemnización por despido objetivo*

Causa	Finalidad	Cálculo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reorganización de la empresa, cierre de una línea de negocio, introducción de nuevas tecnologías que hacen innecesario el puesto, entre otras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitigar el impacto económico de la pérdida del empleo para el trabajador, ya que no fue despedido por su culpa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El cálculo también se basa en la antigüedad y el salario del empleado, pero la cantidad puede ser menor que la de un despido arbitrario.</li> </ul>

*Nota:* La figura representa la indemnización por despido objetivo.

- **Indemnización por daños y perjuicios (en el ámbito laboral).** Además de las indemnizaciones por despido, un trabajador puede reclamar una indemnización por daños y perjuicios si demuestra que la empresa le causó un daño adicional, como un daño moral o psicológico, por ejemplo, en casos de hostigamiento o acoso laboral.

**Figura 26.**

*Indemnización por daños y perjuicios (en el ámbito laboral)*

<b>Causa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conductas de la empresa que vulneran los derechos fundamentales del trabajador y le causan un perjuicio no solo económico, sino también personal.</li> </ul>
<b>Finalidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reparar el daño moral, psicológico o a la salud del trabajador.</li> </ul>
<b>Cálculo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es un monto que debe ser probado y valorado por un juez, ya que no está preestablecido en la ley de la misma manera que las indemnizaciones por despido.</li> </ul>

*Nota:* La figura representa la indemnización por daños y perjuicios (en el ámbito laboral).

**Figura 27-**

*Diferencia entre indemnización y liquidación*

<b>Liquidación</b>	<b>Indemnización</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es el pago de todos los beneficios y derechos laborales que el trabajador ha generado hasta el momento de su cese. Este pago es obligatorio para la empresa, sin importar el motivo de la finalización del contrato. Incluye: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarios pendientes.</li> <li>• Vacaciones no gozadas.</li> <li>• Gratificaciones proporcionales.</li> <li>• Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), si aplica en la legislación del país.</li> <li>• Otros beneficios sociales pendientes.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es un pago adicional y extraordinario que se entrega únicamente en los casos específicos en que la ley lo establece, como un despido arbitrario o injustificado. No es un derecho que se genere en todas las terminaciones de contrato (por ejemplo, en una renuncia voluntaria, no hay indemnización).</li> </ul>

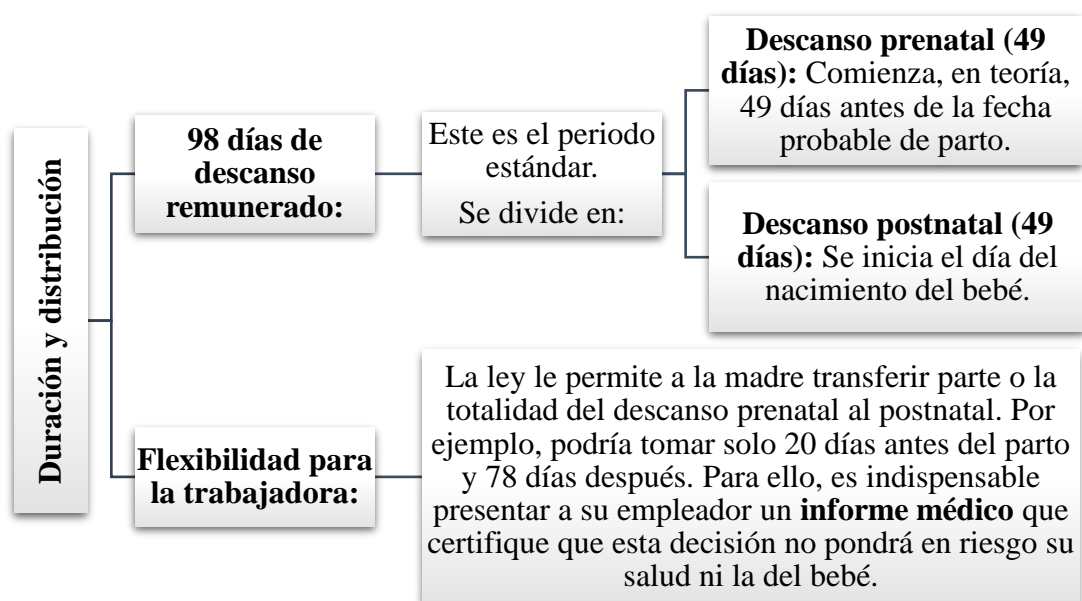
**Nota:** La figura representa la diferencia entre indemnización y liquidación.

**Licencia por maternidad o paternidad.** Gobierno del Perú (2024), “La licencia por maternidad o paternidad es un derecho laboral que permite a la madre o al padre ausentarse temporalmente del trabajo para atender el nacimiento o adopción de un hijo, garantizando la protección de la salud, el vínculo familiar y el bienestar del menor, está regulada por la Ley N° 26644 y sus modificatorias, estableciendo plazos y condiciones específicas para cada caso, este beneficio busca conciliar la vida familiar y laboral, respetando la dignidad y estabilidad del trabajador”. (p. 3).

- **Licencia por maternidad – Ley N° 26644.** La licencia por maternidad es un derecho fundamental de la trabajadora gestante para el cuidado de su salud y la del recién nacido, esta licencia se rige principalmente por la Ley N° 26644.

**Figura 28.**

*Licencia por maternidad – Ley N° 26644*



**Nota:** La figura representa la licencia por maternidad – Ley N° 26644,

**Figura 29.**

*Casos de extensión de la licencia por maternidad*

<b>Parto múltiple (gemelos, trillizos, etc.)</b>	<b>Nacimiento de un niño con discapacidad</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La licencia se extiende por <b>30 días adicionales</b>, sumando un total de <b>128 días de descanso</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La licencia también se extiende por <b>30 días adicionales</b>, para permitir a la madre el tiempo necesario para el cuidado y adaptación a las necesidades especiales de su hijo.</li> </ul>

*Nota:* La figura representa los casos de extensión de la licencia por maternidad.

Durante el periodo de licencia, la trabajadora no recibe su salario directamente de la empresa, sino que cobra un subsidio por maternidad a cargo del Seguro Social de Salud (EsSalud).

**Figura 30.**

*Subsidio por maternidad de EsSalud*

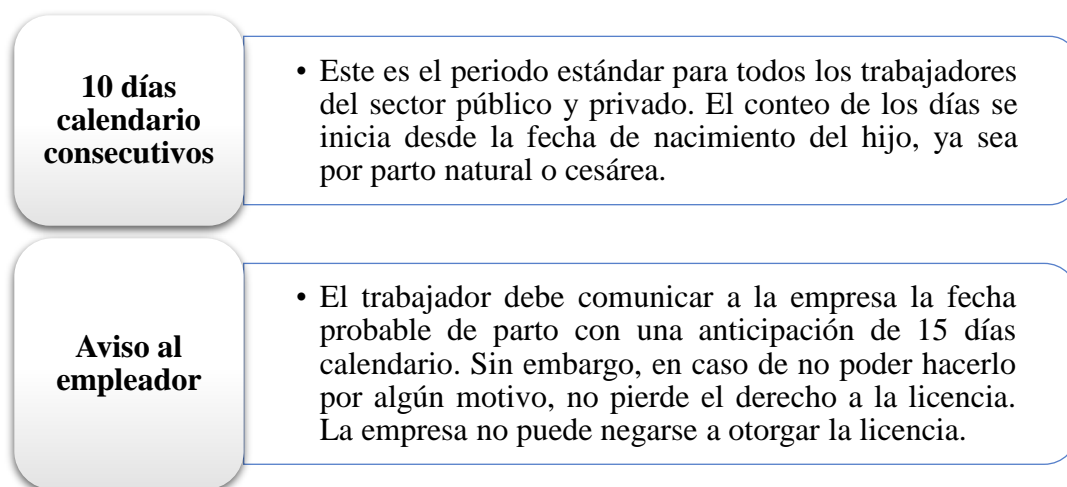
<b>Requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para acceder a este subsidio, la trabajadora debe ser asegurada regular y haber aportado al menos tres meses consecutivos o cuatro no consecutivos dentro de los seis meses anteriores al inicio del descanso.</li> </ul>
<b>Monto del subsidio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equivale al promedio de las últimas 12 remuneraciones mensuales, con un tope máximo. La empresa abona este monto y luego lo solicita como reembolso a EsSalud.</li> </ul>

*Nota:* La figura representa el subsidio por maternidad de EsSalud.

- **Licencia por paternidad – Ley N° 30807**, La licencia por paternidad es un derecho que busca fortalecer el rol del padre en el cuidado y crianza de los hijos, y apoyar a la madre en la recuperación, el cual se rige por la Ley N° 30807.

**Figura 31.**

*Duración y condiciones de la licencia por paternidad*

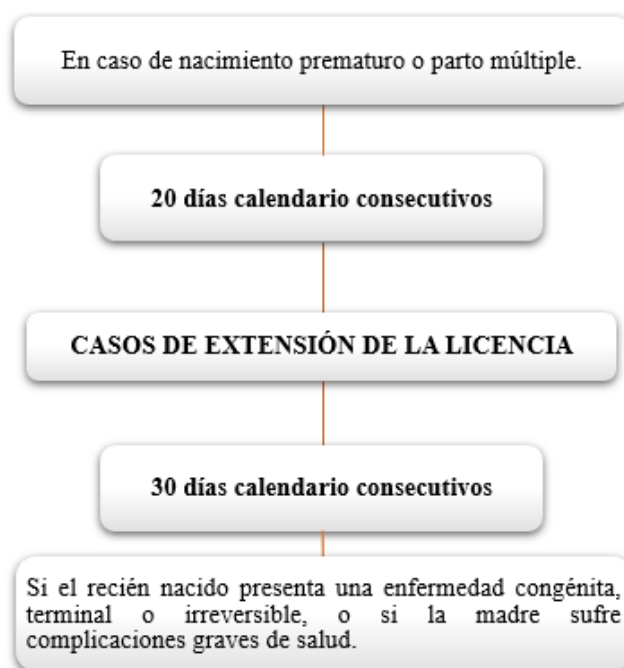


*Nota:* La figura representa la duración y condiciones de la licencia por paternidad.

Al igual que la licencia de maternidad, la licencia de paternidad se amplía en situaciones especiales:

**Figura 32.**

*Casos de extensión la licencia por paternidad*



*Nota:* La figura representa los casos de extensión la licencia por paternidad.

**c. Importancia de los beneficios sociales.** Los beneficios sociales son fundamentales porque establecen un marco de referencia, ya que es esencial que cada empleado o colaborador esté informado sobre sus derechos y responsabilidades, es importante que comprenda el contexto completo, ya que proporciona las normativas necesarias para tratar y solucionar de la forma más eficiente los conflictos o inconvenientes que puedan presentarse en el ámbito laboral

Regulan las interacciones laborales y previenen disputas, además de gestionar las relaciones, asimismo, supervisan las conductas y aseguran una resolución justa en caso de desacuerdo, ya que la ley proporciona respaldo.

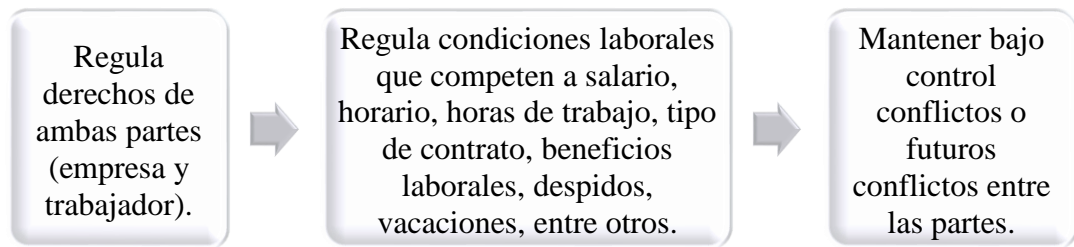
Dessler (2009) sostiene que los beneficios sociales desempeñan un rol fundamental en la construcción de una relación laboral armoniosa y productiva, ya que su adecuado cumplimiento fortalece la confianza entre empleador y trabajador. Al garantizar estos beneficios, la organización no solo cumple con sus obligaciones legales, sino que también promueve un ambiente de trabajo positivo, basado en el respeto, la motivación y la ética laboral, factores que inciden directamente en el desempeño y la satisfacción del trabajador.

Chiavenato (2020) resalta que los beneficios sociales son esenciales para asegurar la eficiencia y la equidad dentro del entorno laboral, pues establecen reglas claras que orientan las relaciones de trabajo. Estos beneficios contribuyen a generar transparencia en las expectativas y responsabilidades de ambas partes, favoreciendo el respeto mutuo y la justicia organizacional, lo que a su vez fortalece el compromiso del trabajador y la estabilidad de la relación laboral.

En la página de IPAPPG (2022) precisa que el objetivo del derecho laboral es salvaguardar de manera prioritaria los derechos del trabajador, lo que podría entenderse como

**Figura 33.**

*Objetivo de los beneficios sociales*

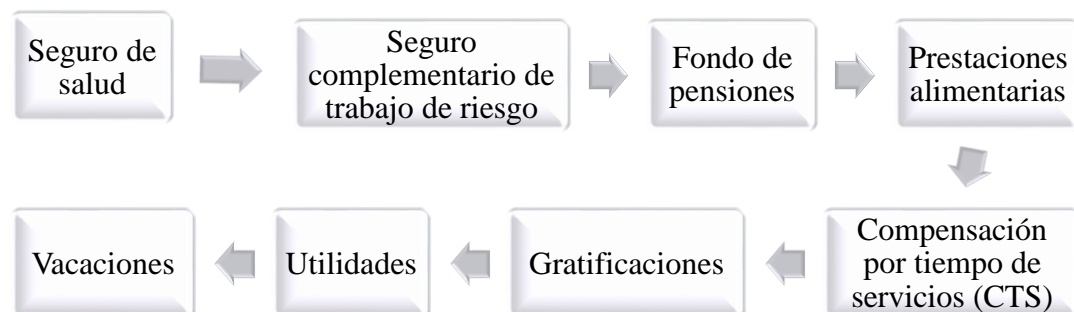


*Nota:* La figura representa el objetivo de los beneficios sociales – Fuente: IPAPPG (2022)

Sesame (2021) Una vez firmado el contrato de trabajo entre el empleador y el empleado, resaltan en importancia, las siguientes obligaciones del empleador:

**Figura 34.**

*Obligaciones del empleador*



*Nota:* La figura representa las obligaciones del empleador – Fuente: Sesame (2021)

Sesame (2021) Según en el Art. 49° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador tiene las siguientes obligaciones:

- Asegurar la protección y el bienestar de los empleados en el desarrollo de todas las actividades vinculadas a su trabajo, tanto en el lugar de empleo como en situaciones relacionadas con este.
- Establecer acciones constantes con el fin de mejorar los niveles de seguridad.

- Identificar modificaciones en las condiciones laborales y tomar las acciones correspondientes para aplicar medidas preventivas frente a riesgos laborales.
- Realizar exámenes médicos laborales a los empleados antes, durante y al finalizar la relación laboral, en función de los riesgos a los que están sometidos y en cumplimiento con la legislación nacional vigente.
- Fomentar que la elección de los representantes de los empleados se lleve a cabo mediante las organizaciones sindicales; y en su ausencia, mediante procesos electorales democráticos.
- Garantizar de forma adecuada y oportuna la formación y capacitación en aspectos de seguridad y salud en el ámbito laboral, así como en el puesto de trabajo o función particular.
- La salud y seguridad no se limitan únicamente a aspectos físicos y ergonómicos, sino que también es fundamental tener en cuenta los factores sociales, psicológicos y emocionales. Así, el empleado que percibe su valor dentro de la organización tiende a ser más saludable y productivo.

**d. Bases legales Decreto Legistaivo N° 728 - Ley de productivid y competitividad laboral.** Texto Único Ordenado del Decreto Legistaivo N° 728 (2017) “En 2024, el salario mínimo es de 1,050.00. En cualquier prestación de servicios remunerados y subordinados, se considera que existe un contrato laboral de duración indefinida, el contrato laboral individual puede pactarse de forma libre por tiempo indefinido o bajo una modalidad específica, el primero puede celebrarse de forma verbal o escrita, mientras que el segundo debe ajustarse a los requisitos y condiciones estipulados por la legislación aplicable. Asimismo, es posible formalizar contratos por escrito bajo un régimen de jornada parcial sin limitaciones” (p. 2).

Para que los servicios sean considerados de índole laboral, deben ser proporcionados de manera personal y directa exclusivamente por el trabajador en su capacidad de individuo, sin que esta situación se vea alterada por la eventualidad de que el trabajador reciba apoyo de sus familiares directos dependientes, siempre que dicha colaboración sea recurrente debido a las características específicas de las tareas realizadas (p.41).

### **3.3. Definición de términos**

**AFP.** De acuerdo a la Asociación AFP (2023) menciona que las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) son entidades privadas cuya misión principal es gestionar los fondos previsionales de los trabajadores, a través de la administración de cuentas individuales de capitalización, asegurando que los aportes efectuados durante la vida laboral se acumulen y rentabilicen de manera adecuada; de este modo, su labor busca garantizar un sustento económico para la etapa de jubilación, promoviendo la seguridad financiera, la protección social y la estabilidad económica del trabajador en el largo plazo.

**Asignación familiar.** Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2018) precisa que La asignación familiar constituye un apoyo económico otorgado a los trabajadores del sector privado que cuentan con hijos o dependientes bajo su responsabilidad, y tiene como finalidad reconocer la carga familiar del trabajador, contribuyendo a mejorar sus condiciones de vida y a fortalecer el bienestar económico de su familia; asimismo, este beneficio promueve la protección del núcleo familiar y coadyuva a garantizar una mayor estabilidad social, permitiendo al trabajador afrontar con mayor solvencia los gastos vinculados a la crianza, educación y cuidado de sus dependientes.

**Comisiones.** Piedrahita (2023) sostiene que las comisiones representan una forma de remuneración vinculada al desempeño y a los resultados obtenidos por el trabajador. A diferencia de un salario fijo, este tipo de pago depende de la productividad o del cumplimiento de metas establecidas, incentivando así el esfuerzo y la eficiencia en el trabajo.

**CTS.** Panez et al. (2022) explican que la CTS es un derecho laboral que busca brindar seguridad económica al trabajador ante la posible pérdida del empleo. Este beneficio se materializa a través de dos depósitos anuales, en los meses de mayo y noviembre, los cuales en conjunto equivalen aproximadamente a una remuneración mensual.

**EsSalud.** Gob Perú (2020) enfatiza que EsSalud es el seguro de salud contributivo que protege a los trabajadores y sus familias. Su función principal es garantizar el acceso a servicios integrales de salud, que abarcan la prevención, promoción, atención médica, rehabilitación y prestaciones económicas y sociales, fortaleciendo el bienestar general de la población asegurada.

**Empleador.** SUNAT (2018) el empleador puede ser una persona natural o jurídica, empresa unipersonal, cooperativa o entidad pública o privada, que contrata y remunera a una persona por los servicios que presta bajo una relación de subordinación. En otras palabras, es quien asume la responsabilidad de dirigir, coordinar y retribuir el trabajo de sus colaboradores.

**Gratificaciones.** Gob Perú (2022) precisa que las gratificaciones son beneficios sociales que se otorgan dos veces al año, específicamente en los meses de julio y diciembre, coincidiendo con las celebraciones de Fiestas Patrias y Navidad, y constituyen un derecho laboral destinado a reconocer el esfuerzo, compromiso y desempeño del trabajador a lo largo del año; asimismo, este beneficio busca fortalecer su bienestar económico y el de su familia, contribuyendo a mejorar su calidad de vida y permitiéndole afrontar con mayor estabilidad los gastos adicionales que suelen presentarse durante estas importantes fechas festivas.

**Indemnización.** Gob Perú (2022) la indemnización, es la compensación económica que el empleador está obligado a otorgar cuando se extingue la relación laboral de manera injustificada o en condiciones que generan perjuicio al trabajador, teniendo como finalidad resarcir el daño económico y social ocasionado por la pérdida del empleo; este beneficio

cumple una función protectora y reparadora, ya que contribuye a la estabilidad y seguridad económica del trabajador y su familia, desincentiva los despidos arbitrarios y garantiza el respeto de los principios de equidad, razonabilidad y protección del trabajo, constituyéndose así en un derecho laboral fundamental reconocido dentro del marco de los beneficios sociales.

**ONP.** MEF (2020) señala que la ONP es una institución pública descentralizada encargada de administrar el sistema nacional de pensiones. Su misión es garantizar un servicio justo y eficiente a los jubilados, con un trato humano y transparente, gestionando sus recursos de manera autónoma en los ámbitos funcional, administrativo, técnico, económico y financiero.

**Remuneración básica.** Valle (2020) define la remuneración básica como el monto fijo que percibe un trabajador por los servicios prestados a una organización, sin considerar beneficios adicionales como gratificaciones, comisiones u otros incentivos. Constituye la base del ingreso laboral, ya que reconoce el valor del trabajo regular del empleado y sirve como referencia para el cálculo de otros beneficios sociales y derechos laborales. Además, refleja el nivel de responsabilidad, funciones y competencias exigidas en el puesto, contribuyendo a la equidad interna dentro de la organización.

**Remuneración Mínima Vital (RMV).** Valle (2020) la Remuneración Mínima Vital es el salario mínimo que debe percibir todo trabajador por una jornada ordinaria de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Este ingreso tiene como finalidad cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, y se configura como un derecho fundamental que garantiza condiciones de vida dignas y promueve la justicia social en el ámbito laboral. Asimismo, actúa como un mecanismo de protección frente a la explotación laboral y establece un piso mínimo de ingresos en el mercado de trabajo.

**Rotación del trabajador.** SUNAT (2018) la rotación del trabajador se refiere al

movimiento de entrada y salida de personal dentro de una organización, ya sea por decisión del trabajador (renuncia, jubilación) o del empleador (despido, finalización de contrato), y constituye un indicador clave de la gestión del talento humano, pues niveles elevados de rotación suelen reflejar insatisfacción laboral, inadecuadas condiciones de trabajo o deficiencias en la administración del personal, mientras que una rotación controlada permite la renovación de competencias, la mejora del desempeño organizacional y la optimización de los recursos humanos.

**Seguro social-** Pérez y Merino (2023) señalan que el seguro social es un sistema administrado o financiado por el Estado, orientado a cubrir las necesidades básicas de las personas en situación de vulnerabilidad. Su propósito es brindar protección económica y social frente a riesgos como la pobreza, la discapacidad, la vejez o el desempleo, contribuyendo a la equidad, la inclusión social y la reducción de las desigualdades. Además, este sistema busca garantizar el acceso a servicios de salud y prestaciones económicas que aseguren una vida digna.

**Trabajador dependiente o asalariado.** INEI (2019) define al trabajador dependiente o asalariado como la persona que presta servicios a una entidad pública o privada bajo un acuerdo formal o informal, caracterizado por la subordinación y el pago de una remuneración. Esta relación laboral se basa en el intercambio voluntario de trabajo por un salario, ya sea en dinero o en especie, y se rige por normas que protegen los derechos y deberes de ambas partes. Asimismo, el trabajador dependiente se encuentra sujeto a horarios, directivas y supervisión del empleador, accediendo a beneficios sociales conforme a la legislación vigente.

## **IV. Metodología**

### **4.1. Tipo y nivel de investigación**

#### ***4.1.1. Tipo de investigación***

Carrasco (2019) señala que el tipo de investigación básica “Su propósito es ampliar y profundizar en el conjunto de saberes científicos existentes sobre la realidad, centrándose en las teorías científicas, las cuales analiza con el fin de perfeccionar y enriquecer su contenido” (p.43). Para realizar el estudio, se optó por un tipo básico, dado que su propósito fundamental fue ampliar y profundizar los conocimientos adquiridos durante la formación universitaria respecto Al cumplimiento de los beneficios sociales. Para ello, se recurrió a una amplia variedad de fuentes de información, incluyendo artículos científicos, libros especializados y trabajos previos, tanto a nivel nacional como internacional. Este enfoque permitió consolidar una base teórica sólida y actualizada, favoreciendo un análisis crítico y comparativo de las distintas perspectivas existentes.

#### ***4.1.2. Nivel o alcance descriptivo***

Hernández et al. (2014) “Los estudios descriptivos buscan detallar las propiedades y características de diversos fenómenos o sujetos analizados” (p.158). Para el desarrollo del estudio se adoptó un alcance o nivel descriptivo, dado que el objetivo principal fue Describir como es el cumplimiento de los beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024. Este nivel o alcance permitió analizar las características, condiciones y particularidades de dichos

beneficios, sin intervenir en la realidad estudiada, pero proporcionando una visión clara y objetiva que sirva de base para futuras investigaciones o propuestas de mejora.

#### **4.1.3. Método deductivo**

Bernal (2010) señalan que el método deductivo “Este enfoque de razonamiento se basa en extraer conclusiones generales para llegar a explicaciones específicas” (p. 59). Para la realización del estudio se empleó el método deductivo, partiendo de afirmaciones y principios generales sobre el cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del patio de comidas del centro comercial Real Plaza, con el propósito de llegar a conclusiones concretas y específicas. Este método permitió contrastar la teoría existente con la realidad observada, facilitando la identificación de coincidencias, discrepancias y áreas de mejora, así como el establecimiento de conclusiones fundamentadas que respondan al problema planteado.

#### **4.1.4. Enfoque cuantitativo**

Hernández et al. (2014) señala que un “el enfoque cuantitativo representa, un conjunto de procesos es secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase, el cual parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica de tal forma que se pueda cumplir con los objetivos presentados en la investigación” (p.37). Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se adoptó el enfoque cuantitativo, debido a que, en la etapa de recolección de datos, se aplicó un conjunto de procesos secuenciales, estructurados y de carácter probatorio, orientados a medir los resultados de forma numérica. Este enfoque permitió analizar la información de manera objetiva, empleando herramientas estadísticas que facilitaron la verificación de las hipótesis y el cumplimiento de los objetivos planteados en el estudio. Asimismo, se realizó una revisión exhaustiva de diversas fuentes

bibliográficas, nacionales e internacionales, con el propósito de construir un marco teórico sólido y actualizado que sustente adecuadamente la investigación.

#### ***4.1.4. Diseño de no experimental***

Hernández et al. (2014) señala que “El diseño no experimental puede concebirse como un tipo de investigación que se realiza sin modificar de manera intencionada las variables, dicho de otro modo, hace referencia a estudios en los que no se modifican deliberadamente las variables independientes para examinar su efecto en otras variables” (p.154). Para llevar a cabo el estudio se empleó un diseño no experimental, dado que no se manipuló deliberadamente la variable de estudio ni se alteraron las condiciones en las que se desarrollan los hechos. Por el contrario, se observó, describió y analizó la realidad tal como se presenta en su contexto natural, permitiendo obtener información precisa y objetiva sobre la situación de los beneficios sociales de los colaboradores.

#### ***4.1.5. Diseño transversal***

Hernández et al. (2014) señalan que “Los diseños de investigación transaccional o transversal recogen datos en un único momento, en un instante determinado”. (p.154). Se adoptó un diseño de estudio de corte transversal para el desarrollo de la investigación, dado que la recolección de datos se efectuó en un único momento temporal, correspondiente al año 2024. Este diseño permitió obtener una visión instantánea y representativa de la situación de los beneficios sociales de los colaboradores del patio de comidas del centro comercial Real Plaza, facilitando el análisis y la descripción de la variable en su estado actual, sin considerar cambios o evoluciones en el tiempo.

## **4.2. Ámbito temporal y espacial**

### ***4.2.1. Ámbito espacial***

El contexto geográfico de la investigación estuvo situado en el centro comercial Real Plaza, localizado en la ciudad del Cusco, específicamente en la zona destinada a los patios

de comida. Este espacio concentra una diversidad de establecimientos gastronómicos que emplean a un número significativo de colaboradores, lo que lo convierte en un escenario idóneo para el análisis del cumplimiento de los beneficios sociales.

**Figura 35.**

*Ámbito espacial del patio de comidas del centro comercial Real Plaza – Cusco*



*Nota:* La figura muestra el ámbito espacial donde se realizó el estudio, tomado de <https://bmaestudio.com.ar/proyectos/real-plaza-cusco/>

#### ***4.2.2. Ámbito temporal***

La investigación se desarrolló con base en información recolectada durante el periodo 2024, lo que permitió contar con datos actuales, pertinentes y representativos de la realidad en el momento de su estudio. Este enfoque temporal aseguró que los resultados y conclusiones reflejen con precisión las condiciones vigentes, facilitando su aplicación en la toma de decisiones y en futuras propuestas de mejora.

#### ***4.2.3. Ámbito social***

El estudio se llevó a cabo utilizando datos proporcionados por los colaboradores que laboran en el área de comidas del centro comercial Real Plaza, ubicado en la ciudad del Cusco. Este grupo social fue seleccionado por su relación directa con el objeto de estudio,

ya que sus experiencias y percepciones sobre los beneficios sociales constituyen una fuente primaria de información esencial para comprender la situación actual y evaluar su nivel de cumplimiento.

### **4.3. Población muestra y muestreo**

#### ***4.3.1 Población***

Hernández et al. (2014) señalan que la población “Es un conjunto de todos los casos que cumplen con determinadas condiciones específicas, de esta manera, al definir la unidad de análisis, se determinará la población a estudiar y se podrán generalizar los resultados” (p.174). Para el desarrollo del presente estudio, la población estuvo conformada por 100 trabajadores que laboran en el área de alimentos del centro comercial Real Plaza, en la ciudad del Cusco. Dicho grupo fue considerado pertinente para la investigación, en la medida en que su experiencia laboral y su vinculación directa con la gestión y percepción de los beneficios sociales permitieron recabar información relevante, actual y representativa, contribuyendo de manera significativa al análisis de la problemática planteada.

#### ***4.3.2 Muestra***

Hernández et al. (2014) señalan que “La muestra representa un subconjunto de la población objetivo, sobre el cual se obtendrán datos, y debe ser establecida o delimitada de forma clara y anticipada, garantizando que refleje de manera fiel a dicha población” (p.174). Para la realización del estudio, se seleccionó una muestra conformada por 40 trabajadores del área de alimentos del centro comercial Real Plaza, en la ciudad del Cusco. La elección de esta muestra permitió obtener datos representativos de la población objetivo, garantizando la pertinencia y confiabilidad de la información recopilada. Asimismo, el tamaño de la muestra resultó adecuado para aplicar los instrumentos de recolección de datos y realizar un análisis estadístico que respalde las conclusiones de la investigación.

**Tabla 5:***Número de trabajadores del patio de comidas del Real Plaza*

Nombre comercial	Número de trabajadores del área de alimentos encuestados
Popeyes	6
KFC	5
Chilis	5
Papa Jhons	4
China Work	3
Pizza Hut	3
Bembos	4
Burger King	3
Ekeko Grill Peruano	4
Otto Grill	3

**Nota:** La tabla representa el número de trabajadores del patio de comidas del Real Plaza – Fuente: Elaboración propia

#### **4.3.3 Muestreo**

Hernández et al. (2014) “En el muestreo no probabilístico, la elección de los elementos no se basa en la probabilidad, sino en factores relacionados con las características del estudio o con quien lleva a cabo la selección, en este tipo de muestreo, el proceso no sigue un patrón rígido ni se apoya en fórmulas probabilísticas, sino que depende de las decisiones del investigador o de un equipo de investigadores, además, las muestras seleccionadas responden a criterios particulares del estudio” (p.176). Para el desarrollo de la presente investigación se empleó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, debido a que la selección de los participantes se realizó considerando criterios específicos relacionados con el objetivo del estudio.

**Criterios de inclusión.** Se consideraron como criterios de inclusión a aquellos trabajadores que cumplieron con las siguientes condiciones:

- Trabajadores que laboran en el área de alimentos de los restaurantes ubicados en el patio de comidas del centro comercial Real Plaza, en la ciudad del Cusco.
- Personal que mantiene vínculo laboral vigente con el restaurante al momento de la aplicación del instrumento de recolección de datos.
- Trabajadores con un tiempo mínimo de permanencia laboral que les permita conocer y percibir la gestión de los beneficios sociales otorgados por la empresa.
- Colaboradores que aceptaron participar voluntariamente en el estudio y brindaron información de manera libre y consciente.
- Personal perteneciente a cualquiera de los restaurantes considerados dentro de la muestra.

**Criterios de exclusión.** Se excluyeron del estudio a los trabajadores que presentaron alguna de las siguientes características:

- Trabajadores que no pertenecen al área de alimentos del patio de comidas del centro comercial Real Plaza.
- Personal administrativo, de seguridad, limpieza u otras áreas distintas al servicio de alimentos.
- Trabajadores que se encontraban en periodo de prueba, vacaciones, descanso médico o licencia durante el periodo de recolección de datos.
- Colaboradores que no aceptaron participar en la investigación o que proporcionaron información incompleta o inconsistente.
- Personal eventual o temporal contratado únicamente para campañas específicas o fechas festivas.

#### **4.4. Técnicas e instrumentos**

##### ***4.5.1. Técnicas de investigación***

Hernández et al. (2014) señala que “Las técnicas son los procedimientos a disposición del investigador en su trabajo, y demandan el uso de herramientas especializadas para su adecuada realización” (p.217). Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, dirigida específicamente a los trabajadores del área de alimentos del centro comercial Real Plaza, en la ciudad del Cusco. Esta técnica permitió recopilar información de manera directa, sistemática y estructurada, facilitando la obtención de datos cuantificables sobre el cumplimiento de los beneficios sociales. Además, su aplicación garantizó la participación activa de los colaboradores, brindando insumos relevantes para el análisis y la formulación de conclusiones precisas.

##### ***4.5.2. Instrumentos de investigación***

Hernández et al. (2014) señala que el instrumento es cuando “En la investigación contamos con diversos tipos de herramientas para medir las variables relevantes, y en ciertos casos, se combinan varias metodologías para la recopilación de datos” (p.217). Para el desarrollo del estudio se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario estructurado, conformado por una serie de ítems cuidadosamente diseñados en función de las variables y dimensiones de la investigación. Dicho cuestionario estuvo dirigido a los empleados del área de comidas del centro comercial Real Plaza, ubicado en la ciudad del Cusco, y tuvo como finalidad obtener información precisa, ordenada y cuantificable sobre el cumplimiento de los beneficios sociales. La estructura del instrumento permitió garantizar la claridad de las preguntas, la coherencia con los objetivos del estudio y la validez de los datos obtenidos.

**Tabla 6.***Valoración de confiabilidad del instrumento por expertos*

<b>Expertos</b>	<b>DNI</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Valoración</b>
Mg. Harlyn Ricalde Palomino	44704685	Auditoria	85%
Mg. Abraham W. Quintanilla Yépez	47630805	Auditoria	86%
Mg. Ruth Delgado Cereceda	23978491	Auditoria	85%

*Nota.* La tabla muestra la valoración favorable de los expertos, elaborado por las autoras

#### **4.5. Procedimientos estadísticos**

Para el desarrollo de este trabajo de investigación fue fundamental recurrir a diversas fuentes bibliográficas, tanto nacionales como internacionales, que respaldaran el análisis planteado y permitieran sustentar teóricamente el estudio. Asimismo, se contó con la valiosa colaboración de los trabajadores del patio de comidas del centro comercial Real Plaza-Cusco, quienes proporcionaron información directa y relevante sobre la realidad investigada. Esta combinación de respaldo teórico y datos empíricos facilitó la realización de un análisis descriptivo exhaustivo, ofreciendo una visión integral de la situación estudiada. La disponibilidad de información confiable y una base teórica sólida permitió formular conclusiones precisas, así como recomendaciones prácticas y aplicables orientadas a mejorar el cumplimiento de los beneficios sociales.

#### **4.6. Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos**

La información proporcionada por los colaboradores del área de alimentos del centro comercial Real Plaza, ubicado en la ciudad del Cusco, fue procesada y analizada mediante el software estadístico SPSS, versión 27. El análisis se desarrolló en dos etapas principales: en primer lugar, se efectuó la distribución de frecuencias correspondiente a cada ítem del cuestionario, lo que permitió identificar tendencias y patrones en las respuestas; en segundo lugar, se llevó a cabo un análisis descriptivo enfocado en cada uno de los objetivos planteados en la investigación, con el propósito de obtener una interpretación precisa y

detallada de la situación estudiada. Este procedimiento garantizó la rigurosidad en el tratamiento de los datos y la coherencia con el enfoque cuantitativo adoptado.

#### **4.7. Consideraciones éticas**

El enfoque ético de este estudio se fundamentó en dos principios esenciales: la confidencialidad y la honestidad. Se garantizó la protección de los datos obtenidos, asegurando un manejo seguro, responsable y restringido de toda la información confidencial y privada proporcionada por los participantes. Asimismo, se priorizó la veracidad en cada etapa del proceso investigativo, velando porque los datos recopilados y analizados fueran precisos y reflejaran fielmente la realidad estudiada. Cabe destacar que la investigación se desarrolló en estricto cumplimiento de los estándares éticos establecidos por la universidad y las normas de la Asociación Americana de Psicología (APA), lo que fortaleció la integridad, la transparencia y la credibilidad del trabajo.

## V. Resultados y discusión

### 5.1. Resultados

#### 5.1.1. Confiabilidad de la variable beneficios sociales

**Tabla 7.**

*Prueba de confiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.821	0.801	20

*Nota:* El cuadro muestra la confiabilidad del estudio. Tomado de SPSS-27

#### **Interpretación**

Con base en los valores mostrados en la tabla, se puede evaluar la fiabilidad del instrumento a través del coeficiente alfa de Cronbach. El valor obtenido, 0.801, para la variable "Beneficios sociales", señala que el instrumento es confiable y adecuado para la investigación, este resultado refleja una correlación interna adecuada entre las preguntas, lo que asegura la obtención de resultados consistentes y válidos al analizar los beneficios sociales de los empleados de los restaurantes ubicados en el patio de comidas del Real Plaza en el distrito de Cusco.

### 5.1.2. Distribución de frecuencias

**Ítem 01:** ¿La remuneración mensual que recibe incluye correctamente todos los pagos adicionales, como horas extras, conforme a las políticas de la empresa y a la normativa laboral vigente?

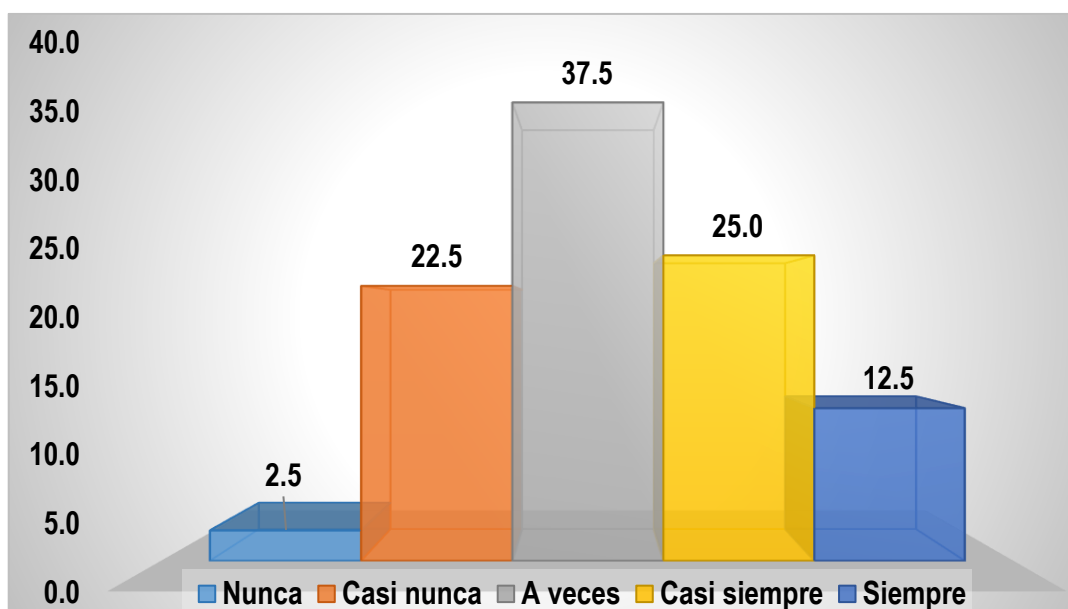
**Tabla 8.**

Inclusión de pagos adicionales en la remuneración mensual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.5	2.5
Casi nunca	9	22.5	25
A veces	15	37.5	62.5
Casi siempre	10	25	87.5
Siempre	5	12.5	100
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 36.**

Inclusión de pagos adicionales en la remuneración mensual



**Interpretación.** El análisis del ítem 01 sobre la inclusión de pagos adicionales en la remuneración mensual muestra que el 37.5% de los trabajadores percibe que estos pagos se incluyen a veces, mientras que un 25% considera que ocurre casi siempre y solo un 12.5% indica que siempre se cumplen, evidenciando inconsistencias en la aplicación de beneficios como horas extras; además, un 22.5% menciona casi nunca y un 2.5% nunca, evidenciando inconsistencias en la aplicación de beneficios como horas extras y otros pagos adicionales. Esta variabilidad indica que una parte importante del personal no percibe un cumplimiento uniforme de la normativa laboral, lo que puede generar descontento y sensación de inequidad entre los trabajadores. Desde el enfoque de la gestión de recursos humanos, se reconoce que una remuneración justa y completa es un elemento esencial para la motivación, la satisfacción laboral y la retención del personal. Cuando los trabajadores perciben que los pagos adicionales no se aplican de manera clara o consistente, puede surgir desconfianza hacia la empresa, disminuyendo su compromiso y afectando indirectamente la productividad y la eficiencia del área de trabajo. La transparencia en la remuneración contribuye a fortalecer la percepción de equidad y justicia organizacional, aspectos fundamentales para mantener un clima laboral saludable.

En consecuencia, estos resultados sugieren la necesidad de implementar mecanismos claros y consistentes que garanticen la correcta inclusión de todos los pagos adicionales. Esto incluye establecer procedimientos transparentes de cálculo y registro de horas extras, capacitaciones periódicas para que los trabajadores comprendan cómo se determinan sus pagos, y un sistema de comunicación eficiente que permita resolver dudas y consultas. Al fortalecer estos aspectos, se promoverá la equidad, se incrementará la motivación de los trabajadores y se asegurará el cumplimiento de la normativa laboral vigente, contribuyendo al desarrollo organizacional sostenible.

**Ítem 02:** ¿La información proporcionada sobre el cálculo de la remuneración es clara y comprensible, permitiendo verificar que los pagos coinciden con las funciones y responsabilidades desempeñadas?

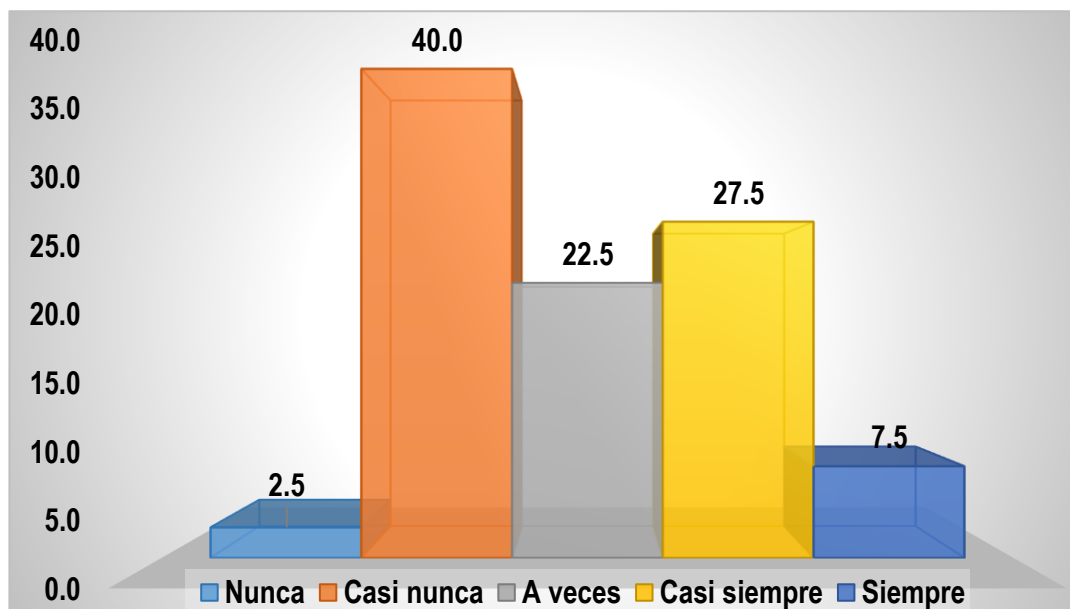
**Tabla 9.**

Información proporcionada sobre el cálculo de la remuneración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.5	2.5
Casi nunca	16	40.0	42.5
A veces	9	22.5	65.0
Casi siempre	11	27.5	92.5
Siempre	3	7.5	100.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 37.**

Información proporcionada sobre el cálculo de la remuneración



**Interpretación.** El análisis del ítem 02, referente a la claridad y comprensión de la información sobre el cálculo de la remuneración, muestra que el 40% de los trabajadores indica casi nunca recibir información clara, mientras que un 22.5% considera que esto ocurre

a veces, un 27.5% casi siempre y solo un 7.5% siempre; un 2.5% señala nunca, evidenciando que una parte significativa del personal percibe deficiencias en la comunicación y transparencia sobre cómo se calculan los pagos según las funciones y responsabilidades desempeñadas. Esta situación refleja la falta de uniformidad en la transmisión de información, lo que puede generar dudas y malentendidos sobre la correcta percepción de los beneficios económicos por parte de los trabajadores.

La insuficiente claridad en la información sobre la remuneración puede afectar directamente la motivación y la satisfacción laboral de los empleados. Cuando los trabajadores no comprenden plenamente cómo se determina su pago, pueden experimentar desconfianza y sensación de inequidad, lo que impacta negativamente en el clima laboral y en el compromiso hacia la organización. Una comunicación efectiva y detallada sobre los cálculos salariales contribuye a que los empleados se sientan valorados, comprendan sus derechos y responsabilidades, y perciban justicia en el trato económico recibido.

Por ello, resulta imprescindible implementar mecanismos claros y consistentes de comunicación y verificación de la remuneración. Esto incluye establecer procedimientos transparentes de cálculo de pagos, ofrecer orientación periódica sobre la estructura salarial y los beneficios asociados, y habilitar canales de consulta que permitan resolver dudas de manera rápida y precisa. Al fortalecer estos aspectos, se mejora la confianza y satisfacción de los trabajadores, se reduce la percepción de inequidad y se promueve un entorno laboral más justo y motivador.

**Ítem 03:** ¿Se recibió información clara y suficiente sobre el registro en ESSALUD al iniciar la relación laboral, incluyendo derechos, cobertura y procedimientos disponibles?

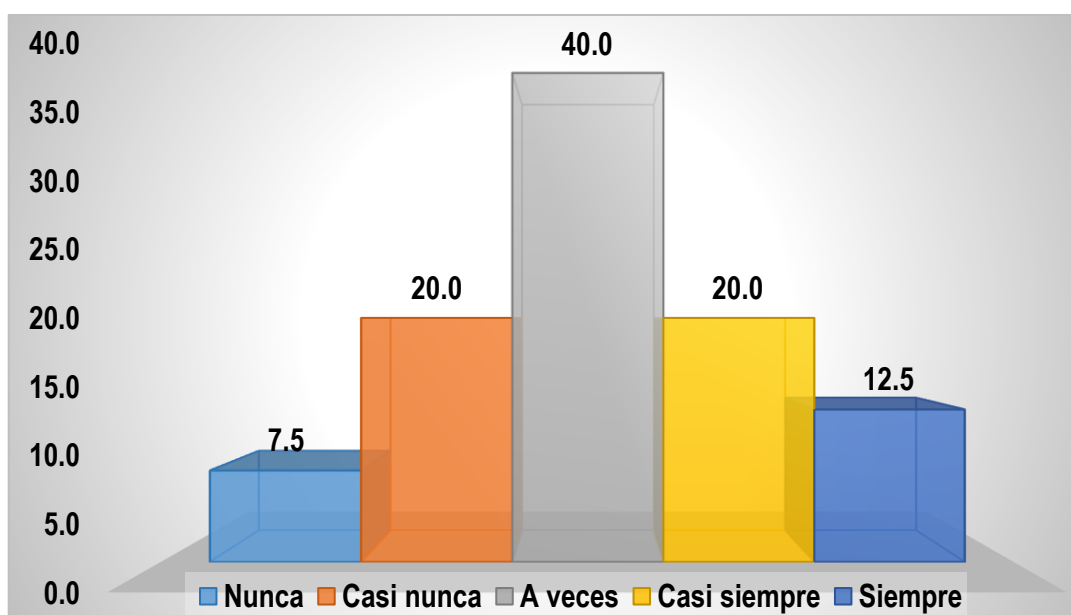
**Tabla 10.**

Información clara y suficiente sobre el registro en ESSALUD

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Nunca	3	7.5
	Casi nunca	8	20.0
	A veces	16	40.0
	Casi siempre	8	20.0
	Siempre	5	12.5
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Figura 38.**

Información clara y completa sobre el registro en ESSALUD



**Interpretación.** El análisis del ítem 03, relacionado con la claridad y suficiencia de la información sobre el registro en ESSALUD al inicio de la relación laboral, muestra que el 40% de los trabajadores percibe que esta información se proporciona a veces, mientras que un 20% indica casi siempre y un 12.5% siempre; por otro lado, un 20% señala casi nunca

y un 7.5% nunca, evidenciando que una parte significativa del personal considera que la información recibida sobre derechos, cobertura y procedimientos de ESSALUD no es completamente clara ni suficiente. Esta situación refleja inconsistencias en la orientación proporcionada al personal al momento de su incorporación, generando potenciales dudas sobre sus beneficios de salud.

La falta de información completa y comprensible sobre ESSALUD puede afectar directamente la percepción de seguridad y confianza de los trabajadores, quienes podrían enfrentar dificultades al momento de acceder a consultas médicas, prestaciones y otros servicios relacionados. Esta deficiencia también puede generar desmotivación y sensación de vulnerabilidad laboral, disminuyendo el bienestar general y la satisfacción con la empresa. Una comunicación adecuada y detallada sobre los derechos y procedimientos de ESSALUD es fundamental para que los trabajadores comprendan plenamente sus beneficios y puedan hacer uso efectivo de ellos.

Por ello, resulta necesario fortalecer los mecanismos de comunicación y orientación desde el inicio de la relación laboral, proporcionando información clara, completa y accesible sobre ESSALUD. Esto incluye ofrecer guías de procedimientos, explicar derechos y cobertura, y habilitar canales de consulta confiables para resolver dudas. Al mejorar estos aspectos, se promueve la confianza, la seguridad laboral y el bienestar del personal, garantizando que todos los trabajadores puedan ejercer plenamente sus derechos y acceder a los servicios de manera efectiva.

**Ítem 04:** ¿Ha sido posible acceder a consultas médicas y prestaciones de ESSALUD de manera efectiva, sin dificultades, gracias al registro como trabajador?

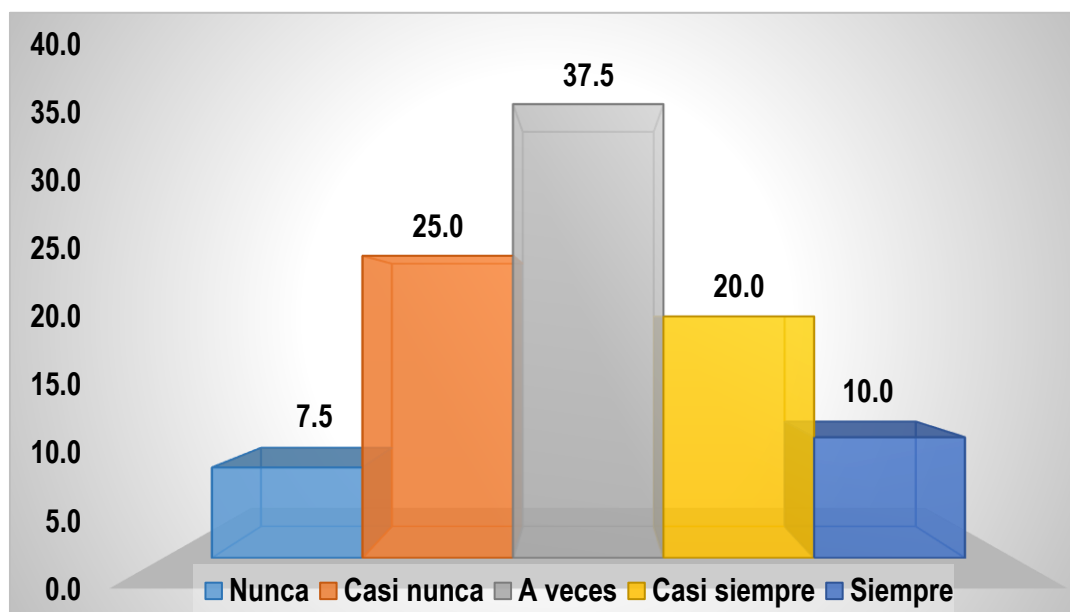
**Tabla 11.**

Acceso a consultas médicas y prestaciones de ESSALUD

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	7.5	7.5
Casi nunca	10	25.0	32.5
A veces	15	37.5	70.0
Casi siempre	8	20.0	90.0
Siempre	4	10.0	100.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 39.**

Acceso a consultas médicas y prestaciones de ESSALUD



**Interpretación.** El análisis del ítem 04, relacionado con el acceso a consultas médicas y prestaciones de ESSALUD, revela que el 37.5% de los trabajadores considera que puede acceder a veces a estos servicios de manera efectiva, mientras que un 20% indica casi siempre y un 10% siempre; por otro lado, un 25% señala casi nunca y un 7.5% nunca, evidenciando que una proporción significativa del personal enfrenta dificultades para

aprovechar completamente los beneficios de ESSALUD. Esta variabilidad indica que no todos los trabajadores cuentan con las mismas oportunidades de acceso, lo que podría generar desigualdad y sensación de desprotección en el ámbito laboral.

Las limitaciones en el acceso a servicios médicos pueden afectar negativamente la percepción de seguridad y bienestar de los trabajadores, generando desmotivación y disminuyendo la confianza en la empresa. Cuando los empleados no pueden acceder de manera oportuna y efectiva a consultas y prestaciones de salud, se incrementa la incertidumbre respecto a la cobertura de sus derechos, lo que puede impactar también en su desempeño y satisfacción laboral.

Por ello, se hace necesario implementar estrategias que mejoren la eficacia y oportunidad del sistema de atención, tales como informar claramente sobre los procedimientos, horarios y modalidades de atención, así como establecer canales de soporte para resolver problemas de acceso. Estas acciones permitirán que todos los trabajadores ejerzan plenamente sus derechos, incrementen su seguridad laboral y perciban un entorno más confiable, contribuyendo al bienestar general y al fortalecimiento de la relación entre la empresa y sus empleados.

**Ítem 05:** ¿Se ha recibido información completa sobre los requisitos, condiciones y derechos para acceder a la asignación familiar?

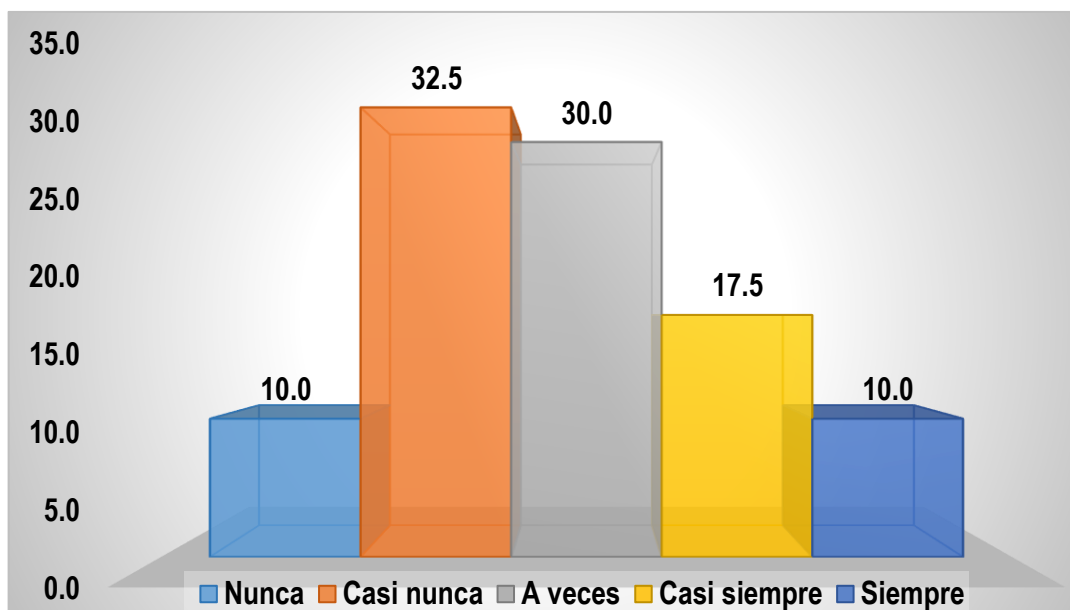
**Tabla 12.**

Información completa sobre la asignación familiar

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	4	10.0	10.0
Casi nunca	13	32.5	42.5
A veces	12	30.0	72.5
Casi siempre	7	17.5	90.0
Siempre	4	10.0	100.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 40.**

Información completa sobre la asignación familiar



**Interpretación.** El análisis del ítem 05, relacionado con la información recibida sobre los requisitos, condiciones y derechos para acceder a la asignación familiar, muestra que el 30% de los trabajadores percibe que esta información se proporciona a veces, mientras que un 17.5% indica casi siempre y un 10% siempre; por otro lado, un 32.5% señala casi nunca y un 10% nunca, evidenciando que una parte importante del personal considera insuficiente la orientación sobre este beneficio. Esta situación refleja inconsistencias en la comunicación interna y la falta de claridad en los mecanismos para acceder a la asignación familiar, lo que podría generar confusión y percepción de inequidad entre los trabajadores.

La falta de información completa y comprensible sobre la asignación familiar puede afectar la motivación y satisfacción de los empleados, ya que no todos conocen plenamente sus derechos ni los requisitos necesarios para beneficiarse. Esta deficiencia puede generar desconfianza hacia la empresa y limitaciones en la planificación personal y familiar de los trabajadores, afectando su bienestar y desempeño laboral. Garantizar que todos los empleados tengan acceso a información clara sobre este beneficio es fundamental para fortalecer la confianza y la percepción de equidad dentro de la organización.

Por ello, es necesario implementar mecanismos de comunicación más efectivos, tales como capacitaciones periódicas, guías claras y accesibles, y canales de consulta confiables que permitan resolver dudas sobre la asignación familiar. Estas acciones contribuirán a que todos los trabajadores comprendan sus derechos y requisitos, accedan efectivamente al beneficio, y se sientan valorados y respaldados por la empresa, promoviendo un ambiente laboral más justo y motivador.

**Ítem 06:** ¿La asignación familiar se refleja correctamente en las boletas de pago, indicando claramente el monto y el periodo correspondiente?

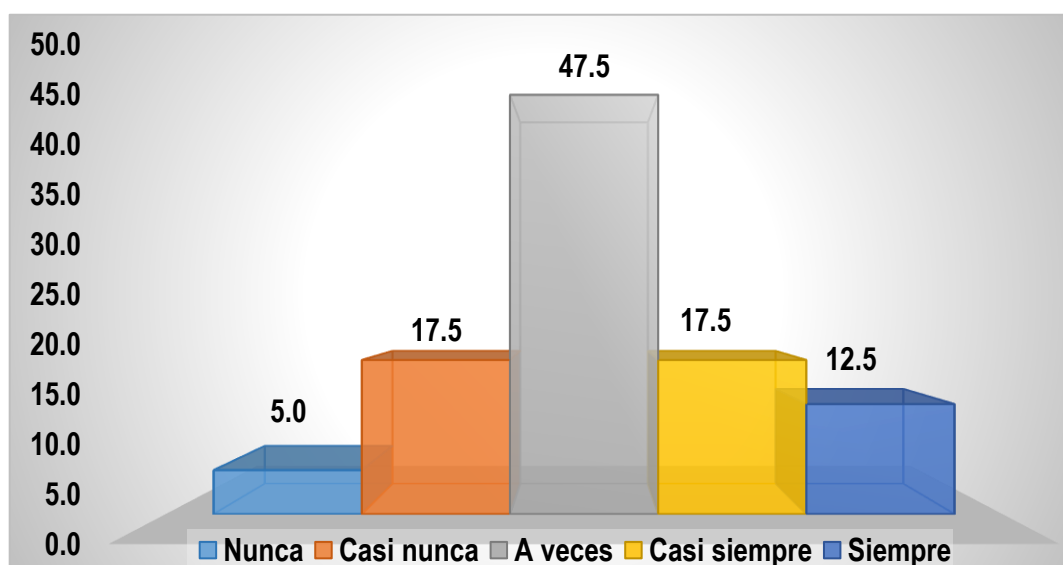
**Tabla 13.**

Asignación familiar reflejada correctamente en las boletas de pago

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5.0	5.0
Casi nunca	7	17.5	22.5
A veces	19	47.5	70.0
Casi siempre	7	17.5	87.5
Siempre	5	12.5	100.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 41.**

Asignación familiar reflejada correctamente en las boletas de pago



**Interpretación.** El análisis del ítem 06, relacionado con la correcta inclusión de la asignación familiar en las boletas de pago, muestra que el 47.5% de los trabajadores percibe que esta información se refleja a veces, mientras que un 17.5% indica casi siempre y un 12.5% siempre; por otro lado, un 17.5% señala casi nunca y un 5% nunca, evidenciando que existe variabilidad en cómo se presenta este beneficio en los comprobantes de pago. Esta situación refleja que algunos trabajadores podrían tener dificultades para verificar la exactitud del monto recibido y el periodo correspondiente, lo que puede generar confusión y percepción de inequidad.

La falta de claridad y consistencia en el registro de la asignación familiar en las boletas de pago puede afectar la confianza y satisfacción de los empleados, ya que no todos pueden confirmar de manera precisa que reciben los beneficios correspondientes de acuerdo con la normativa laboral. Esta situación podría generar desmotivación y afectar el compromiso laboral, especialmente cuando los trabajadores perciben inconsistencias en sus pagos. Garantizar que la asignación familiar se refleje de manera clara y completa en los comprobantes es esencial para fortalecer la transparencia y la equidad en la empresa.

Por ello, se hace necesario implementar mecanismos que aseguren la correcta inclusión de la asignación familiar en las boletas de pago, como revisiones periódicas, controles internos y comunicación clara sobre cómo se calculan y registran estos beneficios. Estas acciones permitirán que todos los trabajadores tengan certeza sobre el monto y el periodo de la asignación familiar, promoviendo un ambiente laboral más justo, motivador y confiable.

**Ítem 07:** ¿Se cuenta con información clara y detallada sobre el monto, fechas de pago y criterios aplicados para las gratificaciones?

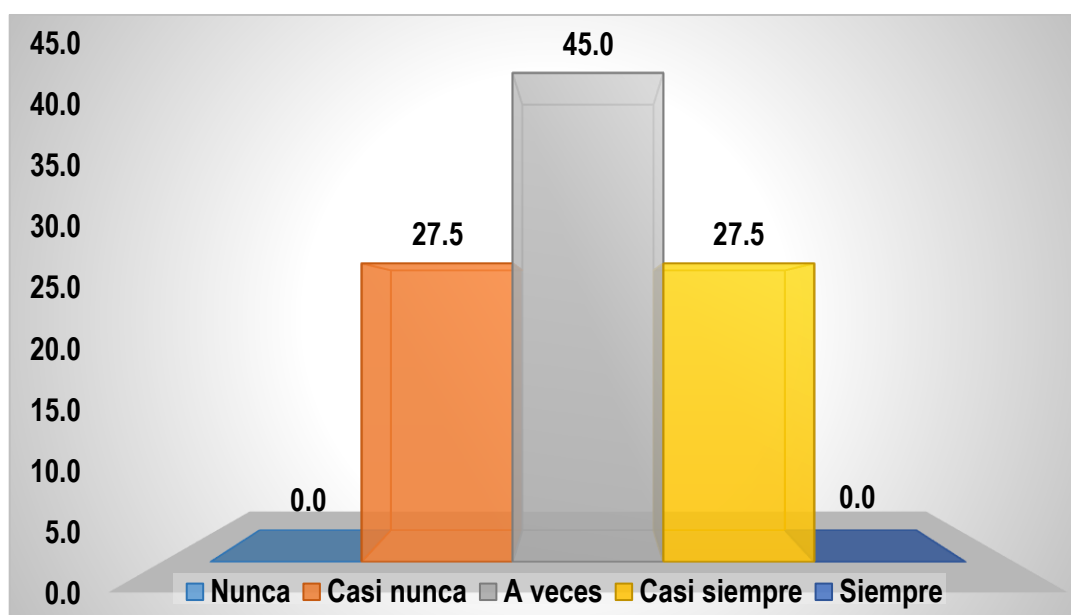
**Tabla 14.**

Información clara sobre el monto de sus gratificaciones

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	Nunca	0	0.0	0.0
	Casi nunca	11	27.5	27.5
	A veces	18	45.0	72.5
	Casi siempre	11	27.5	100.0
	Siempre	0	0.0	100.0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 42.**

Información clara sobre el monto de sus gratificaciones



**Interpretación.** El análisis del ítem 07, relacionado con la claridad y detalle de la información sobre el monto, fechas de pago y criterios aplicados para las gratificaciones, muestra que el 45% de los trabajadores percibe que esta información se proporciona a veces, mientras que un 27.5% indica casi siempre y otro 27.5% casi nunca; no se registraron

respuestas de nunca ni siempre, lo que evidencia que existe una percepción heterogénea sobre la transparencia en el manejo de las gratificaciones. Esta variabilidad refleja que algunos trabajadores tienen dificultades para comprender cómo se determinan sus gratificaciones y cuándo pueden recibirlas, lo que puede generar incertidumbre y sensación de inequidad.

La insuficiente claridad en la información sobre las gratificaciones puede afectar la motivación y el compromiso laboral, ya que los empleados no siempre conocen los criterios aplicados ni pueden verificar si los montos son correctos. Esta falta de transparencia puede generar desconfianza y percepción de desigualdad entre los trabajadores, impactando negativamente en el clima laboral y la satisfacción general. Garantizar que la información sea clara y completa es fundamental para que todos los empleados comprendan sus derechos y beneficios económicos.

Por ello, resulta necesario implementar mecanismos que aseguren la comunicación efectiva sobre las gratificaciones, incluyendo detalles claros sobre el cálculo de montos, fechas de pago y criterios utilizados. Estas acciones permitirán que los trabajadores tengan certeza sobre sus beneficios, incrementando la confianza, la satisfacción y la motivación laboral, al mismo tiempo que se fortalece la percepción de equidad y transparencia dentro de la empresa.

**Ítem 08:** ¿Los criterios para ser beneficiario de gratificaciones se aplican de manera equitativa y transparente entre todos los trabajadores?

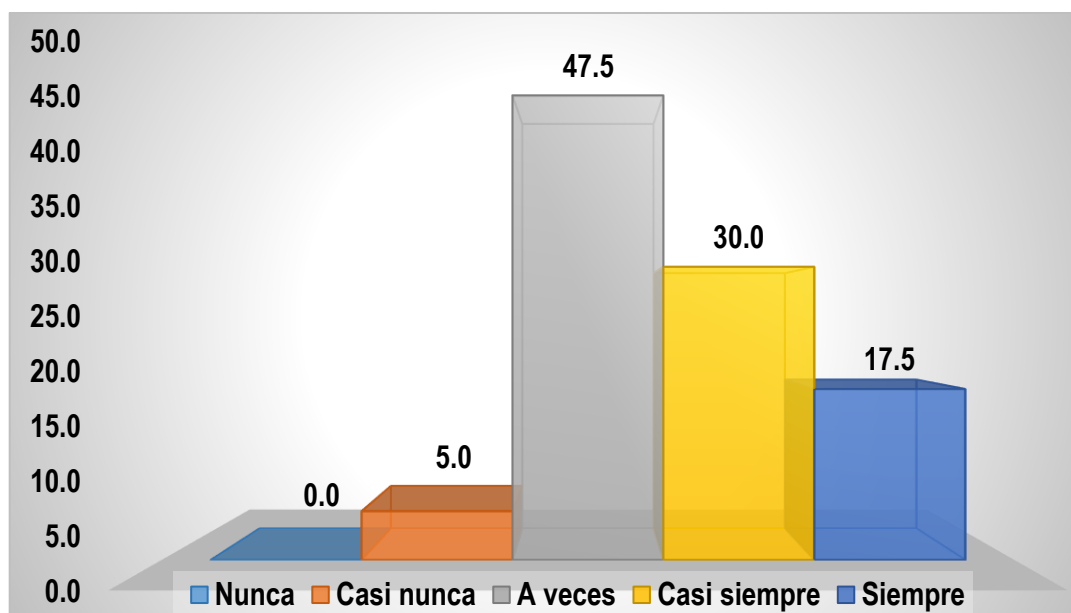
**Tabla 15.**

Criterios para ser beneficiario de gratificaciones

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	Nunca	0	0.0	0.0
	Casi nunca	2	5.0	5.0
	A veces	19	47.5	52.5
	Casi siempre	12	30.0	82.5
	Siempre	7	17.5	100.0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 43.**

Criterios para ser beneficiario de gratificaciones



**Interpretación.** El análisis del ítem 08, relacionado con la aplicación equitativa y transparente de los criterios para ser beneficiario de gratificaciones, muestra que el 47.5% de los trabajadores percibe que estos criterios se aplican a veces, mientras que un 30% indica casi siempre y un 17.5% siempre; por otro lado, un 5% señala casi nunca y no se registraron respuestas de nunca, evidenciando que existe una percepción heterogénea sobre la

transparencia y equidad en la distribución de gratificaciones. Esta situación refleja que algunos empleados perciben inconsistencias en los criterios utilizados, lo que puede generar desconfianza y sensación de desigualdad dentro del grupo laboral.

La falta de aplicación clara y uniforme de los criterios para gratificaciones puede afectar la motivación y satisfacción de los trabajadores, ya que aquellos que perciben favoritismos o inequidades podrían sentirse desvalorizados. Esta percepción puede repercutir negativamente en el compromiso laboral, en la colaboración entre compañeros y en la percepción general del clima organizacional. Garantizar criterios justos y transparentes es fundamental para fortalecer la confianza, el sentido de equidad y la cohesión entre los trabajadores.

Por ello, resulta necesario implementar mecanismos que aseguren la correcta comunicación y aplicación de los criterios para gratificaciones, incluyendo explicaciones claras sobre los requisitos, condiciones y procedimientos para acceder a este beneficio. Estas acciones permitirán que todos los empleados comprendan sus derechos, perciban justicia en la distribución de beneficios y se sientan valorados, promoviendo un ambiente laboral más equitativo, motivador y transparente.

**Ítem 09:** ¿Se dispone de información clara sobre cómo y cuándo se puede retirar la CTS, incluyendo los procedimientos y plazos correspondientes?

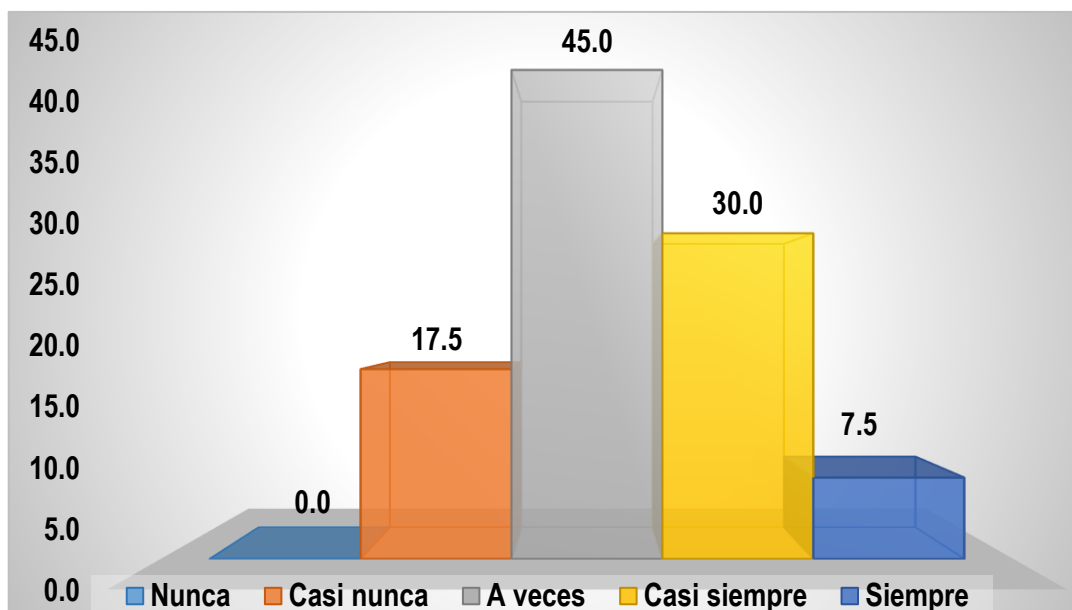
**Tabla 16.**

Información clara sobre cómo y cuándo se puede retirar la CTS

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0.0	0.0
Casi nunca	7	17.5	17.5
A veces	18	45	62.5
Casi siempre	12	30	92.5
Siempre	3	7.5	100
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 44.**

Información clara sobre cómo y cuándo se puede retirar la CTS



**Interpretación-** El análisis del ítem 09, relacionado con la claridad de la información sobre cómo y cuándo se puede retirar la CTS, muestra que el 45% de los trabajadores percibe que esta información se proporciona a veces, mientras que un 30% indica casi siempre y un 7.5% siempre; por otro lado, un 17.5% señala casi nunca y no se registraron respuestas de nunca, evidenciando que existe una percepción heterogénea respecto a la disponibilidad de información sobre los procedimientos y plazos para acceder a este beneficio. Esta situación refleja que algunos empleados pueden tener dificultades para planificar o gestionar el retiro de su CTS, generando incertidumbre sobre sus derechos laborales.

La falta de información clara y accesible sobre la CTS puede afectar la seguridad económica y la confianza de los trabajadores, ya que el desconocimiento de los procedimientos y plazos podría llevar a retrasos o errores en la percepción de este beneficio. Además, la percepción de dificultad para acceder a la CTS puede generar desmotivación y disminuir la satisfacción laboral, afectando indirectamente la productividad y el compromiso del personal. Garantizar una comunicación efectiva sobre la CTS es fundamental para que los trabajadores puedan ejercer plenamente sus derechos.

Por ello, resulta necesario implementar mecanismos que aseguren que toda la información sobre la CTS sea clara, completa y fácilmente accesible. Esto incluye proporcionar guías detalladas sobre los procedimientos de retiro, plazos y condiciones, así como establecer canales de consulta para resolver dudas de manera rápida y confiable. Al fortalecer estos aspectos, se promueve la transparencia, la equidad y la seguridad laboral, contribuyendo al bienestar económico y al compromiso de los trabajadores con la organización.

**Ítem 10:** ¿El depósito de la CTS se realiza de manera completa y puntual, cumpliendo con los plazos establecidos por la ley?

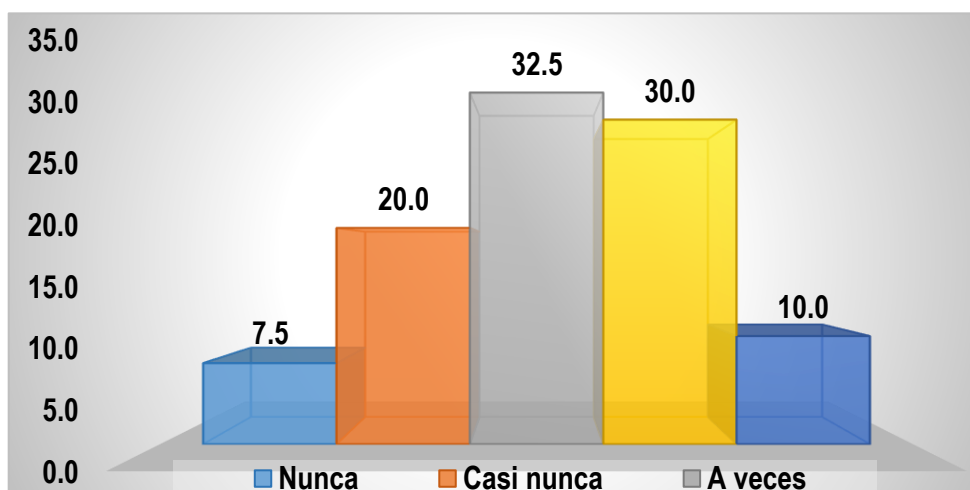
**Tabla 17.**

Depósito de la CTS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	7.5	7.5
Casi nunca	8	20.0	27.5
A veces	13	32.5	60.0
Casi siempre	12	30.0	90.0
Siempre	4	10.0	100.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 45.**

Depósito de la CTS



**Interpretación.** El análisis del ítem 10, relacionado con la puntualidad y completitud del depósito de la CTS, muestra que el 32.5% de los trabajadores percibe que los depósitos se realizan a veces de manera completa y dentro de los plazos establecidos por la ley, mientras que un 30% indica casi siempre y un 10% siempre; por otro lado, un 20% señala casi nunca y un 7.5% nunca, evidenciando que existe cierta inconsistencia en la percepción de los empleados sobre la regularidad y exactitud de este beneficio. Esta situación refleja que algunos trabajadores podrían experimentar retrasos o pagos incompletos, lo que genera incertidumbre respecto al cumplimiento de sus derechos laborales y a la seguridad económica que ofrece la CTS.

La falta de certeza sobre la regularidad y completitud de los depósitos de CTS puede afectar la confianza de los trabajadores en la empresa y generar desmotivación. Cuando los empleados perciben que sus beneficios no se cumplen puntualmente, pueden experimentar inseguridad económica y sensación de inequidad, lo que repercute negativamente en su compromiso, desempeño y bienestar general. Garantizar el cumplimiento estricto de los plazos y montos establecidos por la normativa laboral es esencial para fortalecer la percepción de justicia y transparencia.

Por ello, se hace necesario implementar mecanismos de control y seguimiento que aseguren que los depósitos de CTS se realicen de manera completa y puntual. Esto incluye establecer registros internos, auditorías periódicas y canales de comunicación para resolver dudas o reclamos, asegurando que todos los trabajadores reciban sus beneficios de manera efectiva y dentro de los plazos legales. Al fortalecer estos aspectos, se promueve la seguridad económica, la confianza y la motivación laboral, contribuyendo a un clima organizacional más estable y equitativo.

**Ítem 11:** ¿Se otorgan bonificaciones por cumplir con las metas establecidas por la empresa y se perciben de manera justa entre los trabajadores?

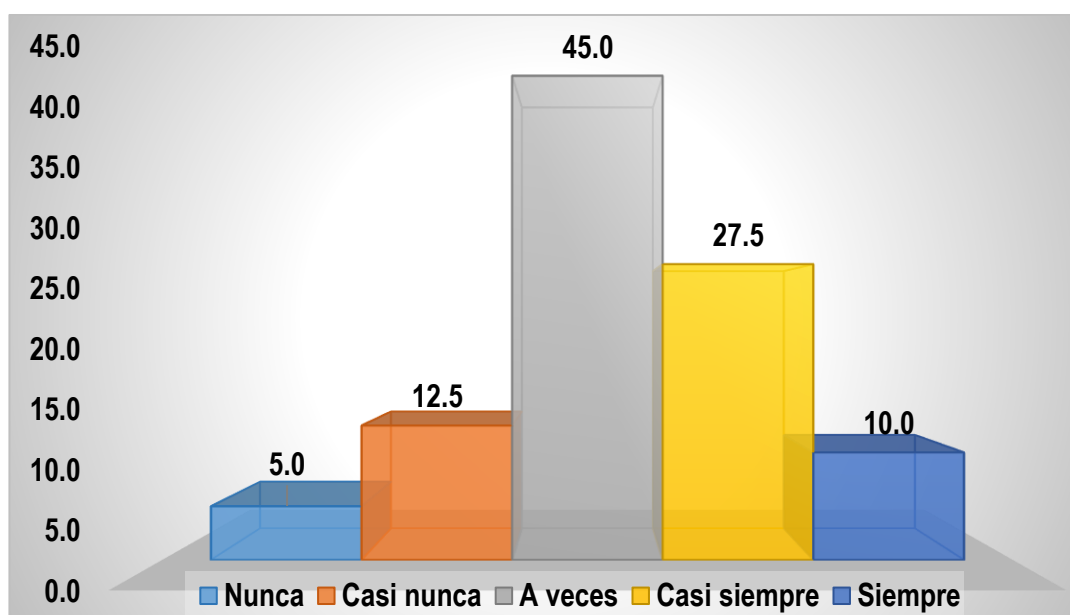
**Tabla 18.**

Bonificaciones por cumplir con las metas

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	Nunca	2	5.0	5.0
	Casi nunca	5	12.5	17.5
	A veces	18	45.0	62.5
	Casi siempre	11	27.5	90.0
	Siempre	4	10.0	100.0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 46.**

Bonificaciones por cumplir con las metas



**Interpretación.** El análisis del ítem 11, relacionado con la percepción de bonificaciones por cumplir con las metas establecidas por la empresa, muestra que el 45% de los trabajadores considera que estas se otorgan a veces de manera justa, mientras que un 27.5% indica casi siempre y un 10% siempre; por otro lado, un 12.5% señala casi nunca y un 5% nunca, evidenciando que existe una percepción heterogénea respecto a la equidad y

consistencia en la entrega de bonificaciones. Esta situación refleja que algunos trabajadores pueden percibir diferencias en la distribución de los beneficios económicos, generando posibles sentimientos de desigualdad y desmotivación.

La falta de claridad y consistencia en la asignación de bonificaciones puede afectar la motivación y el compromiso de los empleados, ya que quienes perciben que no reciben estas compensaciones de manera justa pueden sentirse desvalorizados. Esta percepción de inequidad puede impactar negativamente en el clima laboral, la colaboración entre compañeros y el desempeño general del personal, disminuyendo la productividad y el sentido de pertenencia hacia la organización. Garantizar la equidad en la asignación de bonificaciones es clave para mantener un ambiente laboral justo y motivador.

Por ello, resulta necesario implementar mecanismos que aseguren la transparencia y consistencia en la entrega de bonificaciones, incluyendo criterios claros de asignación, comunicación efectiva de los objetivos y metas, y canales para resolver dudas o reclamos. Estas acciones permitirán que todos los trabajadores perciban justicia en la distribución de beneficios, incrementando la confianza, la motivación y la satisfacción laboral, al mismo tiempo que se fortalece la relación entre la empresa y sus empleados.

**Ítem 12:** ¿Se reciben bonificaciones adicionales por laborar en horarios nocturnos o durante fines de semana, conforme a las políticas internas?

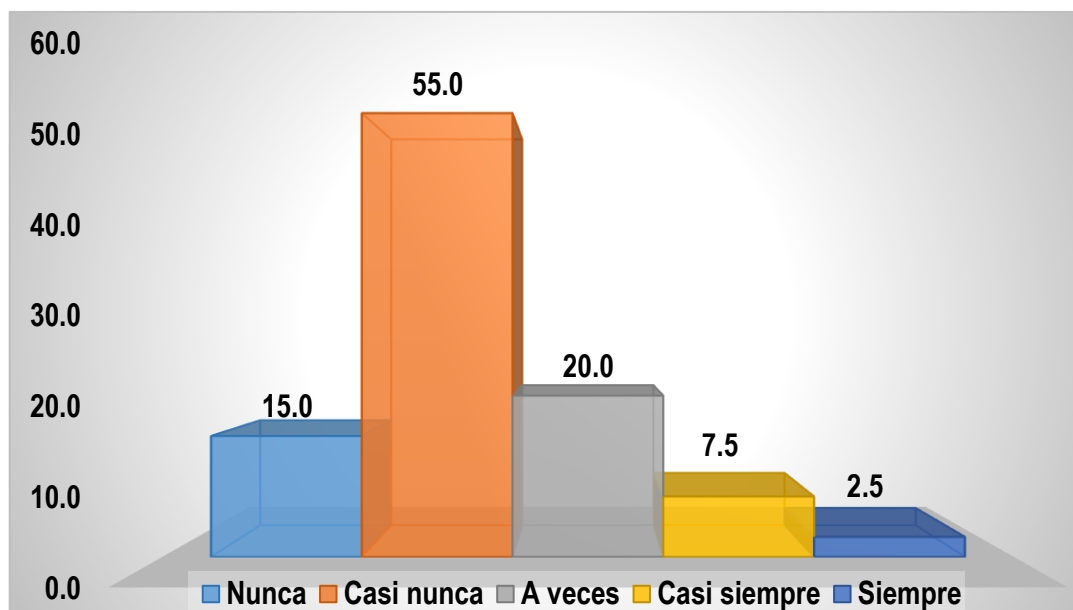
**Tabla 19.**

Bonificaciones (horarios nocturnos y fines de semana)

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	6	15.0	15.0
Casi nunca	22	55.0	70.0
A veces	8	20.0	90.0
Casi siempre	3	7.5	97.5
Siempre	1	2.5	100.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 47.**

Bonificaciones (horarios nocturnos y fines de semana)



**Interpretación.** El análisis del ítem 12, relacionado con la percepción de bonificaciones adicionales por laborar en horarios nocturnos o durante fines de semana, muestra que el 55% de los trabajadores indica que estas bonificaciones se otorgan casi nunca, mientras que un 20% percibe que ocurre a veces y solo un 7.5% casi siempre; por otro lado, un 15% señala nunca y un 2.5% siempre, evidenciando que la mayoría de los trabajadores considera que existe poca regularidad en la aplicación de estas bonificaciones según las políticas internas. Esta situación refleja que muchos empleados perciben inequidad en la compensación por jornadas fuera del horario habitual, lo que puede generar desmotivación y sensación de injusticia.

La inconsistencia en la entrega de bonificaciones por trabajo nocturno o en fines de semana puede afectar la satisfacción y compromiso de los empleados, ya que quienes realizan estos turnos especiales podrían sentir que sus esfuerzos no son reconocidos ni remunerados de manera adecuada. Esta percepción de desigualdad puede impactar negativamente en la moral del personal, en la productividad y en la cohesión del equipo de trabajo, generando un ambiente laboral menos motivador y seguro.

Por ello, es necesario implementar mecanismos claros que aseguren la correcta asignación y comunicación de las bonificaciones por horarios nocturnos o fines de semana, estableciendo criterios precisos, seguimiento constante y canales de consulta confiables. Estas acciones permitirán que todos los trabajadores perciban justicia y transparencia en la compensación por jornadas especiales, fortaleciendo la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral, así como la percepción de equidad dentro de la organización.

**Ítem 13:** ¿Se comunican con anticipación las fechas disponibles para tomar vacaciones, facilitando la planificación personal?

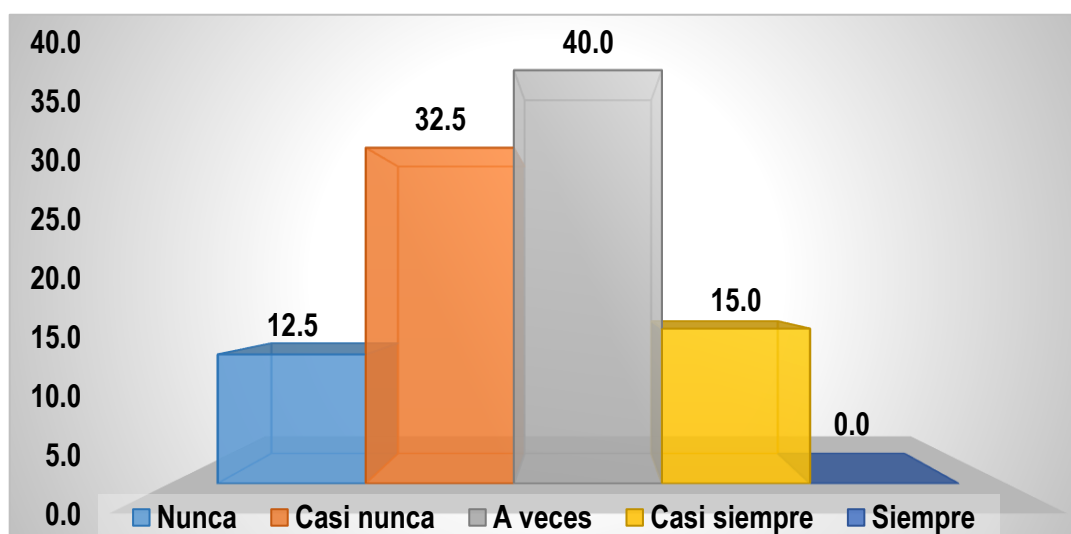
**Tabla 20.**

Fechas disponibles para tomar vacaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	12.5	12.5
Casi nunca	13	32.5	45.0
A veces	16	40.0	85.0
Casi siempre	6	15.0	100.0
Siempre	0	0.0	100.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 48.**

Fechas disponibles para tomar vacaciones



**Interpretación.** El análisis del ítem 13, relacionado con la comunicación anticipada de las fechas disponibles para tomar vacaciones, muestra que el 40% de los trabajadores percibe que esta información se proporciona a veces, mientras que un 32.5% indica casi nunca y un 15% casi siempre; por otro lado, un 12.5% señala nunca y no se registraron respuestas de siempre, evidenciando que existe inconsistencia en la planificación y comunicación de las vacaciones dentro de la empresa. Esta situación refleja que muchos empleados enfrentan dificultades para organizar su tiempo personal y planificar actividades fuera del trabajo debido a la falta de información clara y oportuna.

La ausencia de comunicación efectiva sobre las fechas de vacaciones puede generar desmotivación, estrés y sensación de incertidumbre entre los trabajadores, afectando su bienestar y equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, la falta de planificación clara puede ocasionar conflictos operativos y descoordinación en los turnos de trabajo, impactando la eficiencia y productividad de la empresa. Garantizar la comunicación oportuna de las fechas de vacaciones es fundamental para favorecer la organización y satisfacción de los empleados.

Por ello, resulta necesario implementar procedimientos claros y sistemáticos para informar con anticipación las fechas disponibles para disfrutar de las vacaciones, estableciendo calendarios anuales, canales de comunicación accesibles y protocolos de confirmación. Estas acciones permitirán que los trabajadores planifiquen adecuadamente su tiempo personal, mejorando su motivación, bienestar y percepción de equidad, al mismo tiempo que se fortalece la organización interna de la empresa.

**Ítem 14:** ¿Se respeta la cantidad de días de vacaciones que corresponde según la ley y las políticas de la empresa?

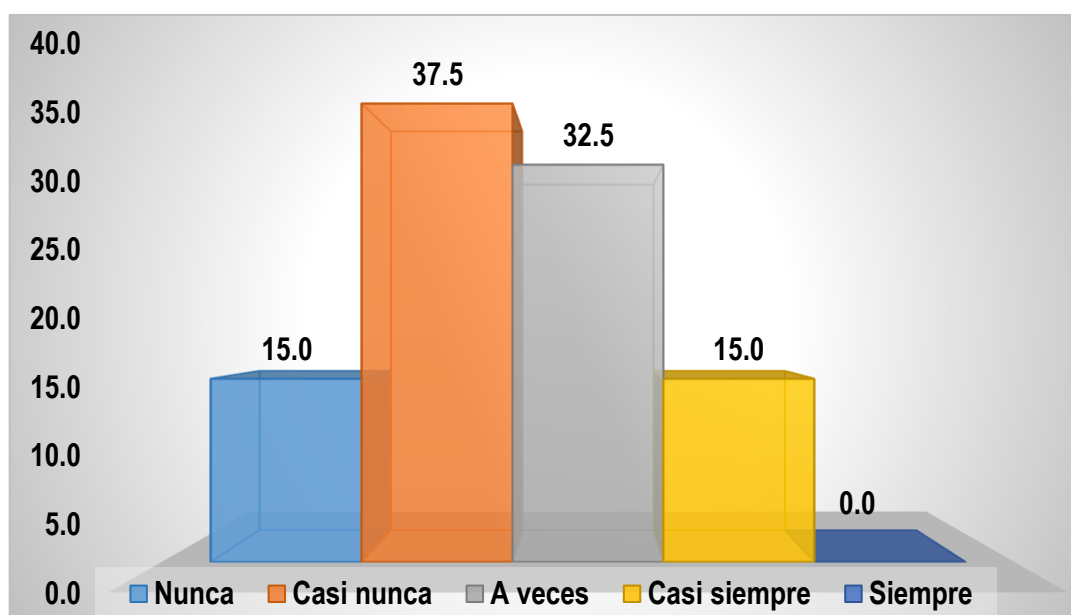
**Tabla 21.**

Cantidad de días de vacaciones que corresponde según la ley

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	Nunca	6	15	15
	Casi nunca	15	37.5	52.5
	A veces	13	32.5	85
	Casi siempre	6	15	100
	Siempre	0	0.0	100.0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 49.**

Cantidad de días de vacaciones que corresponde según la ley



### **Interpretación**

El análisis del ítem 14, relacionado con el respeto a la cantidad de días de vacaciones establecidos por la ley y las políticas de la empresa, muestra que el 37.5% de los trabajadores percibe que esto ocurre casi nunca, mientras que un 32.5% indica a veces y un 15% casi siempre; por otro lado, un 15% señala nunca y no se registraron respuestas de siempre,

evidenciando que existe una percepción generalizada de incumplimiento o irregularidad en la asignación de los días de descanso. Esta situación refleja que los empleados pueden sentir que sus derechos laborales no se cumplen de manera consistente, afectando su planificación personal y generando desmotivación.

La falta de respeto a la cantidad de días de vacaciones puede generar insatisfacción y estrés laboral, ya que los trabajadores no cuentan con la certeza de poder disfrutar de sus períodos de descanso completos y conforme a la normativa legal. Esta percepción de incumplimiento puede impactar negativamente en el compromiso y bienestar del personal, disminuyendo la motivación y la productividad, así como la confianza en la empresa. Garantizar la correcta asignación de los días de vacaciones es esencial para promover la equidad, la motivación y la salud laboral de los empleados.

Por ello, resulta necesario implementar mecanismos claros y efectivos que aseguren el cumplimiento de la cantidad de días de vacaciones establecidos por la ley y las políticas internas, incluyendo registros de programación, seguimiento de solicitudes y canales de comunicación para resolver discrepancias. Estas acciones permitirán que los trabajadores perciban justicia y transparencia en la asignación de sus vacaciones, favoreciendo su bienestar, satisfacción laboral y el fortalecimiento de un clima organizacional equitativo y respetuoso de la normativa vigente.

**Ítem 15:** ¿Se proporciona información clara y suficiente sobre los beneficios adicionales que otorga el SCTR, incluyendo capacitaciones o seguros complementarios?

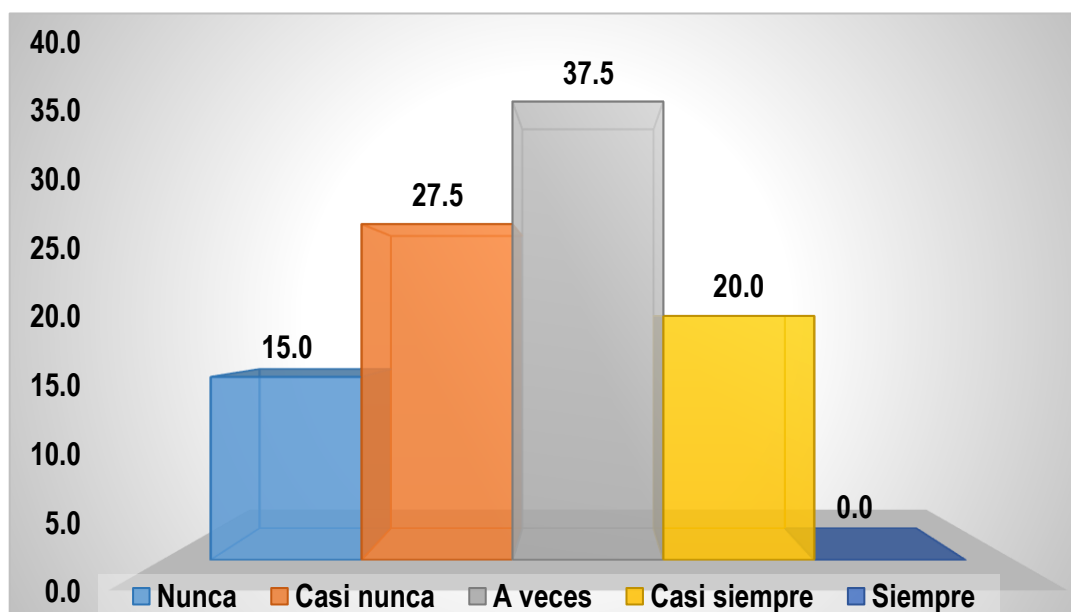
**Tabla 22.**

Información clara y suficiente sobre los beneficios adicionales que otorga el SCTR

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Nunca	6	15.0
	Casi nunca	11	27.5
	A veces	15	37.5
	Casi siempre	8	20.0
	Siempre	0	0.0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Figura 50.**

Información clara y suficiente sobre los beneficios adicionales que otorga el SCTR



**Interpretación.** El análisis del ítem 15, relacionado con la claridad y suficiencia de la información sobre los beneficios adicionales que otorga el SCTR, incluyendo capacitaciones y seguros complementarios, muestra que el 37.5% de los trabajadores percibe que esta información se proporciona “a veces”, mientras que un 20% indica “casi siempre”; por otro lado, un 27.5% señala “casi nunca” y un 15% “nunca”, evidenciando que existe una

percepción generalizada de insuficiencia en la comunicación sobre estos beneficios. Esta situación refleja que muchos empleados no cuentan con información completa ni oportuna sobre los beneficios adicionales que podrían fortalecer su seguridad laboral y desarrollo profesional.

La falta de información clara y suficiente sobre los beneficios del SCTR puede generar incertidumbre y desmotivación, ya que los trabajadores no siempre conocen las oportunidades de capacitación ni las coberturas complementarias disponibles. Esta situación puede afectar su percepción de protección y confianza en la empresa, disminuyendo el compromiso y la motivación para aprovechar los beneficios que fortalecen su seguridad y bienestar laboral.

Por ello, resulta necesario implementar estrategias que aseguren la comunicación completa, clara y accesible de los beneficios adicionales del SCTR, incluyendo capacitaciones y seguros complementarios. Esto puede lograrse mediante guías informativas, charlas de inducción y canales de consulta accesibles. De esta manera, se fortalece la percepción de equidad, la seguridad laboral y la motivación de los trabajadores, promoviendo un ambiente de trabajo más confiable y satisfactorio.

**Ítem 16:** ¿Se conoce cómo y cuándo se puede acceder al SCTR, garantizando claridad y oportunidad?

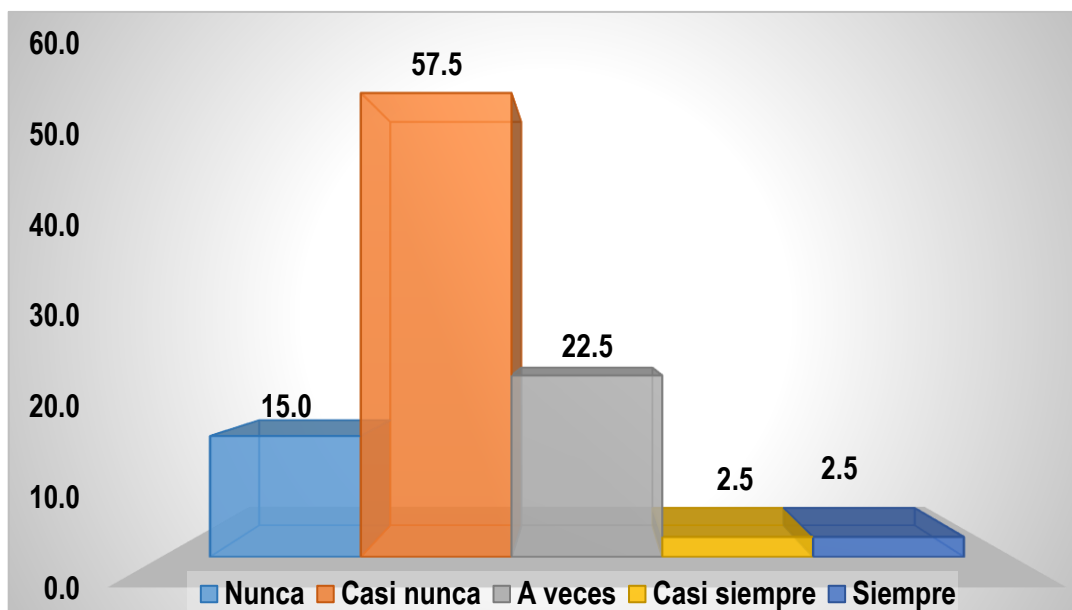
**Tabla 23.**

Información sobre el acceso al SCTR

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	6	15.0	15.0
Casi nunca	23	57.5	72.5
A veces	9	22.5	95.0
Casi siempre	1	2.5	97.5
Siempre	1	2.5	100.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura****51:**

Información sobre el acceso al SCTR

**Interpretación**

El análisis del ítem 16, relacionado con el conocimiento sobre cómo y cuándo se puede acceder al SCTR, muestra que el 57.5% de los trabajadores percibe que esta información se proporciona casi nunca, mientras que un 22.5% indica a veces; por otro lado, un 15% señala nunca y solo un 5% considera que se brinda casi siempre o siempre, evidenciando que la mayoría del personal no cuenta con claridad ni oportunidad suficiente para acceder a los beneficios del SCTR. Esta situación refleja que los trabajadores podrían enfrentar dificultades para aprovechar los servicios y coberturas ofrecidas, generando incertidumbre respecto a su seguridad y protección laboral.

La falta de conocimiento sobre el acceso al SCTR puede afectar negativamente la percepción de seguridad laboral y la confianza en la empresa, ya que los trabajadores no siempre saben cómo utilizar los beneficios disponibles ni cuándo pueden hacerlo. Esta situación también puede disminuir la motivación y la sensación de equidad dentro del entorno laboral, dado que la información insuficiente limita la capacidad de los empleados para ejercer plenamente sus derechos.

Por ello, resulta necesario implementar mecanismos claros y sistemáticos que faciliten el acceso a la información sobre el SCTR, incluyendo guías, sesiones de capacitación, y canales de comunicación accesibles para resolver dudas. Asegurar que todos los trabajadores comprendan cómo y cuándo acceder a estos beneficios fortalecerá la seguridad laboral, la confianza, la motivación y la percepción de equidad dentro de la organización.

**Ítem 17:** ¿Se cuenta con información clara sobre la indemnización correspondiente en caso de sufrir un accidente laboral durante el desempeño de sus funciones?

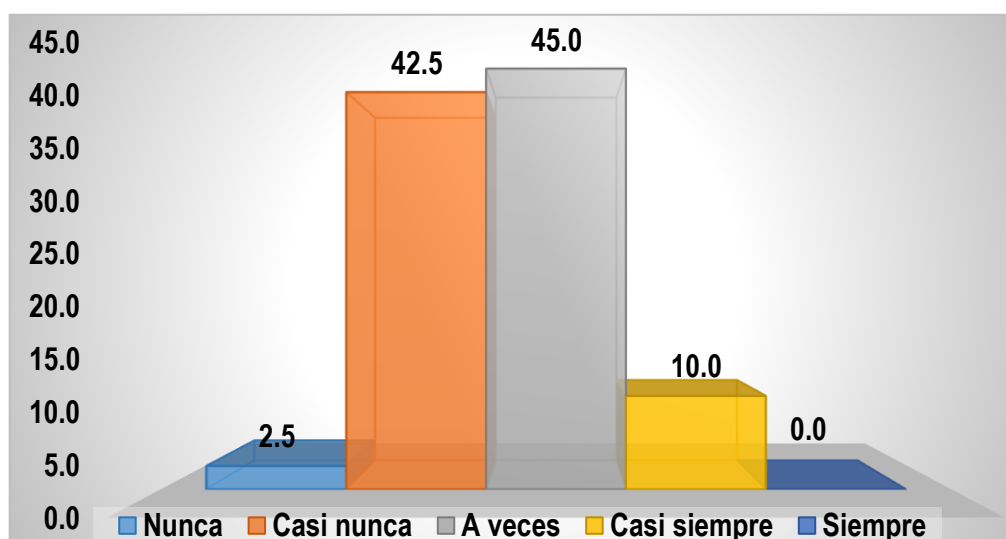
**Tabla 24.**

Indemnización en caso de sufrir un accidente laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.5	2.5
Casi nunca	17	42.5	45.0
A veces	18	45.0	90.0
Casi siempre	4	10.0	100.0
Siempre	0	0.0	100.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 52.**

Indemnización en caso de sufrir un accidente laboral



**Interpretación.** El análisis del ítem 17, relacionado con la claridad de la información sobre la indemnización correspondiente en caso de sufrir un accidente laboral, muestra que el 45% de los trabajadores percibe que esta información se proporciona a veces, mientras que un 42.5% indica casi nunca; por otro lado, un 2.5% señala nunca y un 10% casi siempre, evidenciando que existe una percepción generalizada de insuficiencia en la comunicación sobre los derechos a indemnización. Esta situación refleja que muchos empleados no cuentan con información completa y precisa sobre cómo proceder ni sobre los montos y procedimientos aplicables, lo que puede generar incertidumbre y preocupación ante posibles eventualidades laborales.

La falta de información clara sobre la indemnización en casos de accidentes laborales puede afectar la percepción de seguridad y protección de los trabajadores, generando ansiedad y desconfianza en la empresa. Además, esta situación puede impactar negativamente en la motivación y en el compromiso del personal, ya que la percepción de riesgo laboral sin información adecuada disminuye la confianza en la organización y en el cumplimiento de sus obligaciones legales.

Por ello, resulta necesario implementar mecanismos claros y accesibles para comunicar de manera efectiva la información sobre indemnizaciones por accidentes laborales, incluyendo guías, capacitaciones y canales de consulta. Garantizar que todos los trabajadores comprendan sus derechos en caso de accidente fortalecerá la percepción de seguridad, la confianza, la motivación y la satisfacción laboral, promoviendo un entorno de trabajo más seguro y equitativo.

**Ítem 18:** ¿Los pagos o compensaciones por accidentes laborales se realizan conforme a la ley y son verificables?

**Tabla 25.**

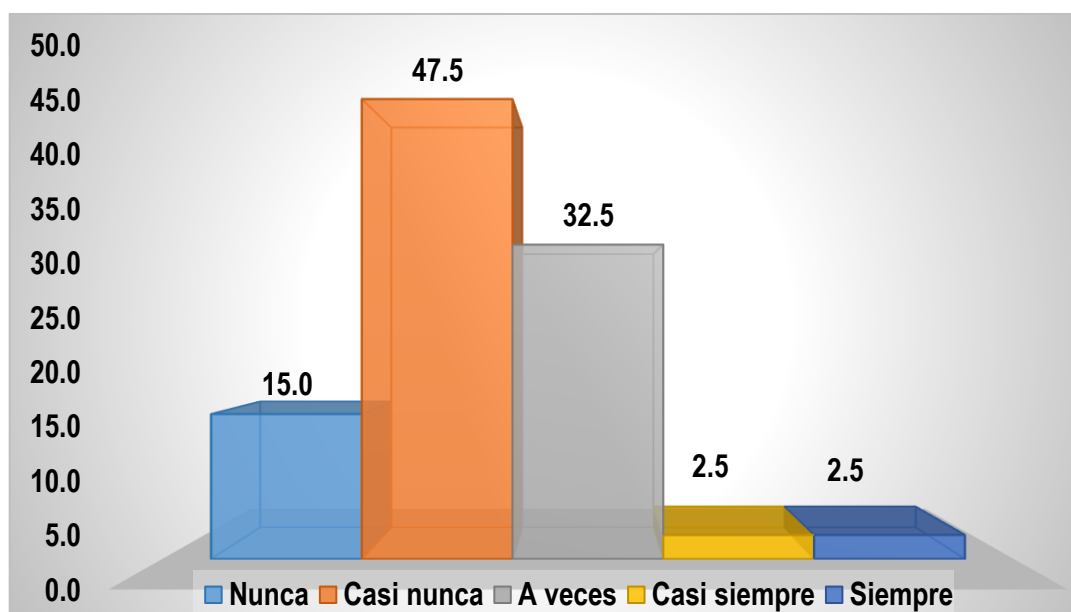
Pagos o compensaciones por accidentes laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	15.0	15.0
Casi nunca	19	47.5	62.5
A veces	13	32.5	95.0
Casi siempre	1	2.5	97.5
Siempre	1	2.5	100.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura**

**53:**

Pagos o compensaciones por accidentes laborales



**Interpretación.** El análisis del ítem 18, relacionado con la percepción sobre la realización de pagos o compensaciones por accidentes laborales conforme a la ley y de manera verificable, muestra que el 47.5% de los trabajadores considera que estos pagos se realizan casi nunca, mientras que un 32.5% indica a veces; por otro lado, un 15% señala nunca y solo un 5% considera que ocurre casi siempre o siempre, evidenciando que la

mayoría del personal percibe deficiencias en la aplicación de compensaciones legales. Esta situación refleja que los trabajadores no siempre tienen certeza sobre la correcta ejecución de los pagos por accidentes laborales, generando desconfianza y sensación de inseguridad en cuanto al cumplimiento de sus derechos.

La falta de transparencia y regularidad en la entrega de pagos o compensaciones puede afectar negativamente la confianza, la motivación y la percepción de justicia dentro de la organización. Cuando los trabajadores perciben que los beneficios legales no se cumplen de manera consistente, su compromiso y satisfacción laboral pueden disminuir, afectando el clima laboral y el desempeño general del equipo.

Por ello, es necesario implementar mecanismos claros y sistemáticos que garanticen la realización oportuna, legal y verificable de los pagos y compensaciones por accidentes laborales. Esto incluye la comunicación transparente de los procedimientos, la documentación adecuada y canales de seguimiento accesibles para los trabajadores, lo que fortalecerá la confianza, la seguridad laboral y la percepción de equidad dentro de la empresa.

**Ítem 19:** ¿Se dispone de información clara sobre los derechos, procedimientos y condiciones de la licencia por maternidad o paternidad?

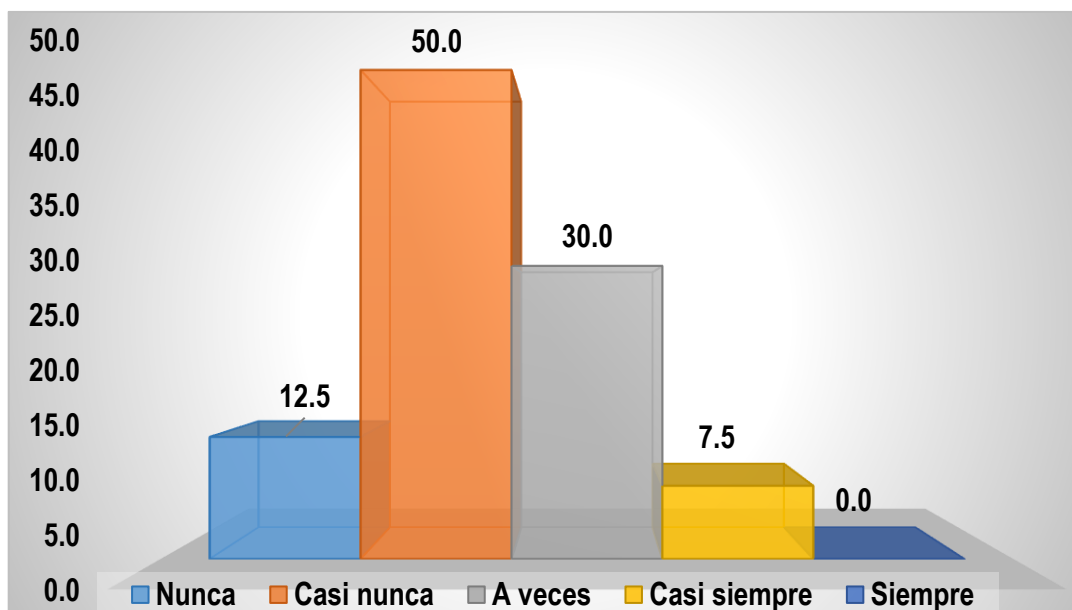
**Tabla 26.**

Información sobre la licencia por maternidad o paternidad

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	5	12.5	12.5
Casi nunca	20	50.0	62.5
A veces	12	30.0	92.5
Casi siempre	3	7.5	100.0
Siempre	0	0.0	100.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 54.**

Información sobre la licencia por maternidad o paternidad



### Interpretación

El análisis del ítem 19, relacionado con la claridad de la información sobre los derechos, procedimientos y condiciones de la licencia por maternidad o paternidad, revela que el 50% de los trabajadores percibe que esta información se proporciona casi nunca, mientras que un 30% indica a veces; un 12.5% señala nunca y solo un 7.5% considera que ocurre casi siempre. Esto evidencia que la mayoría del personal carece de información suficiente y clara sobre este derecho laboral, lo que puede generar dificultades para ejercerlo de manera adecuada y oportuna.

La carencia de información clara sobre la licencia por maternidad o paternidad puede afectar la percepción de equidad y apoyo de la empresa hacia sus trabajadores, especialmente en quienes deben conciliar responsabilidades familiares y laborales. Esta situación puede provocar desmotivación, incertidumbre y preocupación, afectando tanto el bienestar personal como la satisfacción y compromiso laboral.

Por ello, es necesario establecer mecanismos efectivos de comunicación que permitan a los trabajadores conocer de manera completa y accesible sus derechos, procedimientos y condiciones para la licencia por maternidad o paternidad. Estrategias como capacitaciones, guías informativas y canales de consulta directa asegurarán que todos los empleados puedan ejercer este derecho de forma adecuada, fortaleciendo la equidad, la seguridad y la satisfacción laboral dentro de la organización.

**Ítem 20:** ¿Los plazos y derechos establecidos por la ley para esta licencia se cumplen de manera adecuada, garantizando la protección del trabajador?

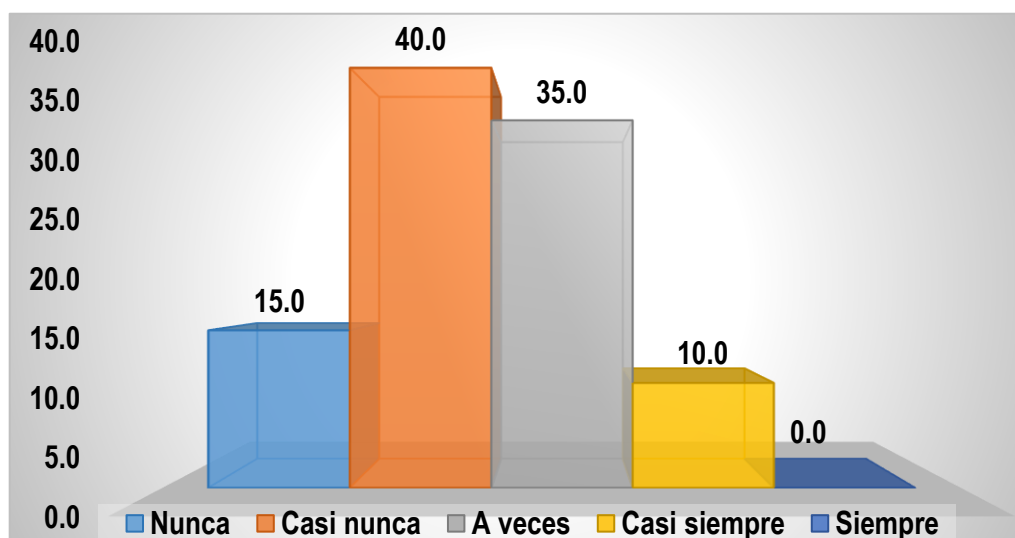
**Tabla 27.**

Plazos y derechos establecidos por la ley para esta licencia

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	6	15.0	15.0
Casi nunca	16	40.0	55.0
A veces	14	35.0	90.0
Casi siempre	4	10.0	100.0
Siempre	0	0.0	100.0
<b>Válido</b>			
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 55.**

Plazos y derechos establecidos por la ley para esta licencia



**Interpretación.** El análisis del ítem 20, relacionado con el cumplimiento de los plazos y derechos establecidos por la ley para la licencia por maternidad o paternidad, evidencia que el 40% de los trabajadores percibe que estos se cumplen casi nunca, mientras que un 35% indica a veces; un 15% señala nunca y solo un 10% considera que ocurre casi siempre, sin que nadie perciba un cumplimiento total. Estos resultados reflejan que una proporción significativa del personal percibe deficiencias en la aplicación de la normativa laboral, lo que puede generar incertidumbre y afectar la confianza en la protección de sus derechos.

La percepción de incumplimiento o irregularidad en los plazos y derechos legales puede afectar negativamente la motivación, el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores, generando sensación de vulnerabilidad y desigualdad. Además, esta situación puede disminuir la confianza en la empresa y en su capacidad para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas, impactando el clima laboral y la productividad.

Por ello, resulta necesario implementar mecanismos de supervisión y control que aseguren el cumplimiento efectivo de los plazos y derechos de la licencia por maternidad o paternidad, así como fortalecer la comunicación de estas normas a todos los trabajadores.

Acciones como capacitaciones, guías informativas y canales de consulta directa permitirán que los empleados conozcan y ejerzan plenamente sus derechos, garantizando equidad, seguridad laboral y satisfacción en el entorno de trabajo.

### 5.1.3. Resultados por objetivos

**OG:** Describir el cumplimiento de los beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024.

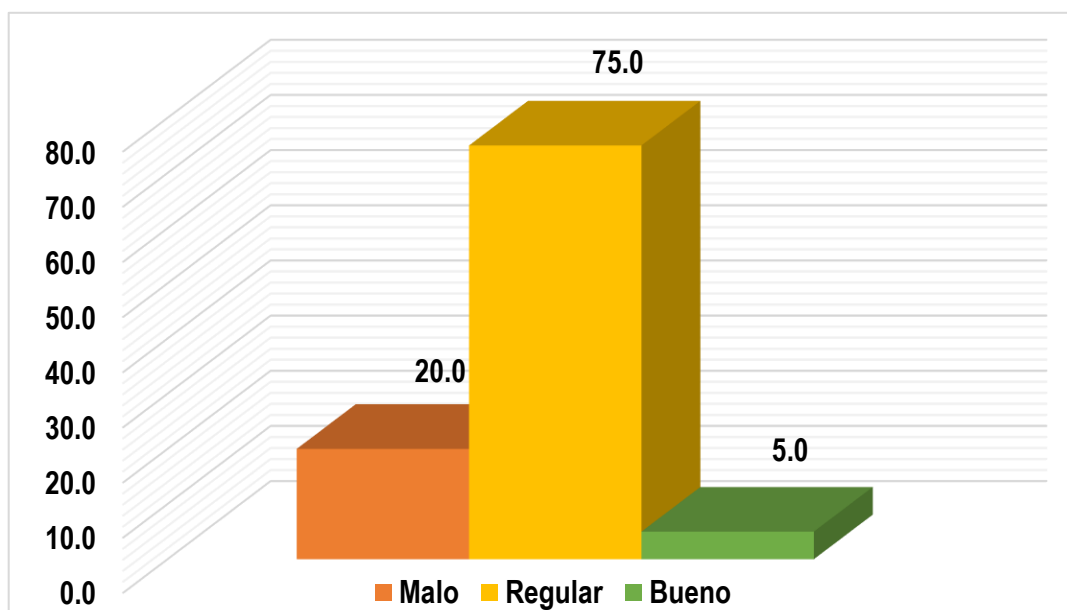
**Tabla 28.**

Análisis descriptivo del objetivo general

Rangos	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
20	47	Malo	8	20%
48	73	Regular	30	75%
74	100	Bueno	2	100%
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 56.**

Análisis descriptivo del objetivo general



**Interpretación.** Los resultados obtenidos reflejan una perspectiva predominantemente negativa respecto al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza, en el distrito de Cusco. Un 20% de los encuestados evaluó el cumplimiento como malo, evidenciando que una proporción significativa de los trabajadores percibe fallos o incumplimientos en la entrega

de estos beneficios. Esta situación podría estar relacionada con deficiencias en la claridad, accesibilidad o efectividad de la implementación de las políticas laborales, así como con la falta de cumplimiento de la normativa vigente, incluyendo la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N.º 728), la Ley de CTS, gratificaciones y la cobertura de ESSALUD. Por otro lado, el 75% de los trabajadores califica el cumplimiento como regular, lo que indica que, si bien los beneficios sociales existen, no se aplican de manera constante ni cumplen con las expectativas de los colaboradores, generando insatisfacción y afectando la motivación laboral. Solo el 5% considera que el cumplimiento de los beneficios sociales es bueno, señalando que es una minoría la que percibe que estos se gestionan correctamente y de acuerdo con la normativa legal.

Estos resultados resaltan la necesidad de optimizar los procesos internos de los restaurantes para garantizar la correcta aplicación de los beneficios sociales, asegurando transparencia, equidad y el respeto a los derechos laborales de los trabajadores. En este contexto, es fundamental revisar y fortalecer las políticas y prácticas actuales, promoviendo la capacitación del personal, la difusión clara de la información sobre derechos laborales y el cumplimiento de los plazos y procedimientos establecidos por la ley, a fin de mejorar la satisfacción y bienestar laboral, así como el clima organizacional en los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza. Con base en los resultados obtenidos y considerando el objetivo general: “Describir cómo es el cumplimiento de los beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024”, por lo que el cumplimiento de los beneficios sociales se califica como regular. Por lo tanto, se puede afirmar la hipótesis general planteada: “El cumplimiento de los beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024, es regular”, lo cual refleja la

necesidad de fortalecer la gestión, supervisión y comunicación de estos beneficios conforme a la legislación laboral vigente.

**OE1:** Describir el cumplimiento del registro de planillas de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024.

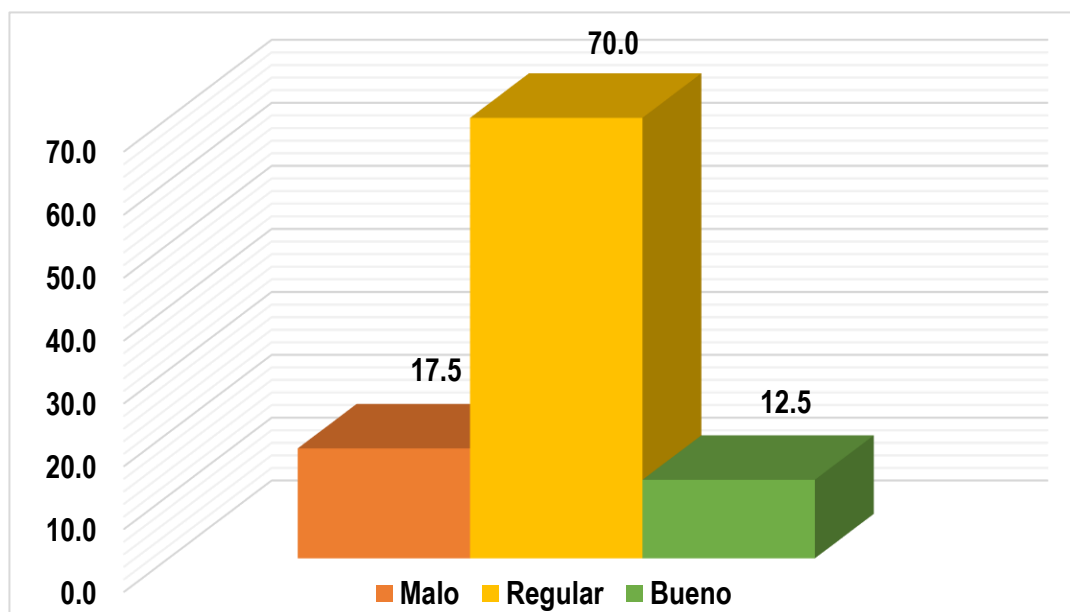
**Tabla 29.**

Análisis descriptivo del objetivo específico 01

Rangos	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
10	23	Malo	7	17.5%
24	37	Regular	28	70.0%
38	50	Bueno	5	12.5%
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	

**Figura 57.**

Análisis descriptivo del objetivo específico 01



**Interpretación.** Los resultados obtenidos para el objetivo específico de describir el cumplimiento del registro de planillas de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza, en el distrito de Cusco, muestran que la mayoría de los empleados

considera que este proceso no se realiza de forma óptima. Un 17.5% califica el registro como malo, lo que evidencia deficiencias en aspectos como la transparencia, la exactitud y la puntualidad en el registro de sus datos laborales. El 70% de los encuestados considera que el cumplimiento es regular, lo que indica que, si bien existen procedimientos establecidos, estos no se ejecutan con la eficiencia y confiabilidad esperadas. Solo un 12.5% lo percibe como bueno, lo que refleja una minoría que considera que se cumplen adecuadamente las obligaciones en esta materia. Cabe destacar que el registro de planillas es una obligación establecida en la legislación laboral peruana, principalmente en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR) y en el Decreto Supremo N° 018-2007-TR, que regula la Planilla Electrónica. Dichas normas establecen que el empleador debe registrar de manera oportuna y precisa los datos de todos los trabajadores, garantizando así el acceso a beneficios como CTS, gratificaciones, vacaciones y cobertura de seguridad social. El incumplimiento de esta obligación puede generar sanciones administrativas y afectar directamente el acceso de los trabajadores a sus derechos laborales.

Estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer los mecanismos internos de control, supervisión y capacitación para el registro de planillas, con el fin de asegurar que este proceso se realice con transparencia, exactitud y dentro de los plazos legales, lo cual impacta directamente en la confianza y el bienestar de los colaboradores. En función de los resultados obtenidos, y en concordancia con el objetivo específico 01: “Describir cómo es el cumplimiento del registro de planillas de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024”, por lo que el cumplimiento del registro de planillas es regular. En consecuencia, se confirma la hipótesis específica 01, que sostiene que “El cumplimiento de los beneficios del registro de planillas de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024, es regular”. Este hallazgo subraya la importancia de

mejorar los procesos administrativos y garantizar el cumplimiento estricto de las disposiciones legales en materia laboral.

**OE2:** Describir el cumplimiento del registro de otros beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024.

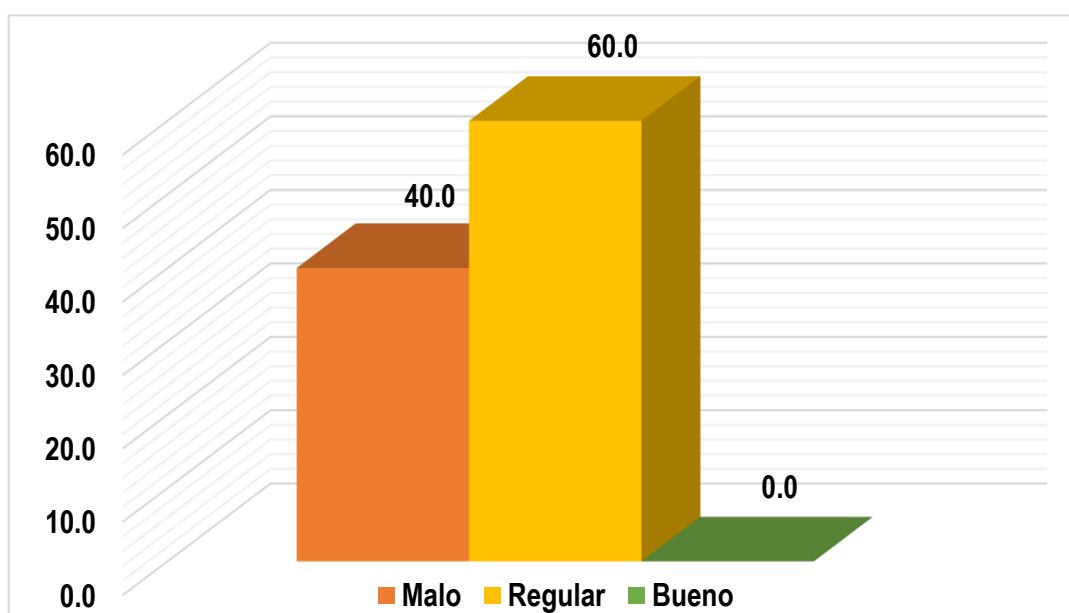
**Tabla 30.**

Análisis descriptivo del objetivo específico 02

Rangos	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	
10	23	Malo	16	40.0%	40.0%
24	37	Regular	24	60.0%	100.0%
38	50	Bueno	0	0.0%	100.0%
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>		

**Figura 58.**

Análisis descriptivo del objetivo específico 02



**Interpretación.** Los resultados obtenidos para el objetivo específico de describir el cumplimiento del registro de otros beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza, en el distrito de Cusco, evidencian una percepción mayoritaria de insatisfacción. El 40% de los encuestados califica este

cumplimiento como malo, lo que refleja una crítica importante hacia la gestión, implementación o comunicación de estos beneficios. Asimismo, el 60% considera que el cumplimiento es regular, lo que sugiere que, si bien existe un grado de ejecución, este no es suficiente para que los trabajadores lo perciban como adecuado. Es relevante señalar que ningún encuestado calificó el cumplimiento como bueno, lo que evidencia la ausencia de una percepción positiva consolidada en este aspecto. En el marco legal, los beneficios sociales adicionales tales como la licencia por maternidad o paternidad, descansos remunerados, asignaciones familiares y coberturas especiales se encuentran amparados por normas como la Constitución Política del Perú (artículo 26), la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR), la Ley N° 26644 (licencia por maternidad) y la Ley N° 29409 (licencia por paternidad), entre otras. Asimismo, el empleador está obligado a registrarlos correctamente en la Planilla Electrónica conforme al D.S. N° 018-2007-TR, garantizando su acceso y disfrute oportuno. El incumplimiento o deficiente registro de estos beneficios no solo afecta la satisfacción laboral, sino que puede derivar en sanciones administrativas y en la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores.

Estos hallazgos indican que los restaurantes deben implementar mejoras significativas en la gestión, registro y comunicación de los beneficios sociales adicionales, asegurando que se cumpla lo dispuesto por la legislación laboral y que se brinde información clara y accesible a los trabajadores. Esto no solo permitirá incrementar la satisfacción del personal, sino también fortalecer el clima laboral y la confianza en la organización. En función de los resultados obtenidos y de acuerdo con el objetivo específico 02: “Describir cómo es el cumplimiento del registro de otros beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024”, por lo que el cumplimiento de este registro es regular. Por lo tanto, se confirma la hipótesis específica 02, que establece que “El cumplimiento del registro de otros

beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024, es regular”. Este resultado refuerza la necesidad de aplicar correctivos que garanticen la plena observancia de la normativa laboral vigente.

## **5.2. Discusión de resultados**

La recopilación de datos jugó un papel fundamental en el avance de la investigación. Para alcanzar este objetivo, se diseñó una encuesta compuesta por un cuestionario con varias preguntas estructuradas en una escala ordinal o de Liker, la encuesta fue realizada a 40 empleados de los restaurantes situados en el patio de comidas del Real Plaza, tras recopilar los datos, se llevó a cabo un análisis estadístico, para garantizar la consistencia de los resultados, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0.801 para la variable, lo que indica una alta confiabilidad, dado que este valor se aproxima a 1.

Respecto al objetivo general los hallazgos obtenidos reflejan una percepción predominantemente negativa en relación con el cumplimiento de los beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza, en el distrito de Cusco. El 20% de los encuestados calificó este cumplimiento como malo y el 75% como regular, lo que indica que, si bien los beneficios sociales se encuentran establecidos, su aplicación no es consistente ni cumple plenamente con las expectativas de los trabajadores.

Únicamente el 5% considera que el cumplimiento es bueno, lo que evidencia que la percepción positiva es minoritaria. Este escenario podría vincularse con deficiencias en la implementación de políticas laborales, en la claridad y accesibilidad de la información sobre derechos, así como con incumplimientos parciales de la normativa vigente, entre ellas la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N.º 728), la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), las disposiciones sobre gratificaciones (Ley N.º 27735) y la cobertura obligatoria de ESSALUD. Estas leyes no solo establecen la obligatoriedad de

otorgar los beneficios, sino también su registro oportuno y transparente, conforme a lo regulado en la Planilla Electrónica (D.S. N.º 018-2007-TR). La ausencia de un cumplimiento pleno puede derivar en sanciones administrativas y, sobre todo, en la vulneración de derechos fundamentales.

En contraste, estudios como el de Rodríguez et al. (2024) señalan que cuando las organizaciones gestionan de forma integral y estratégica los beneficios sociales, incluyendo seguros, capacitaciones, becas, horarios flexibles y días adicionales, el impacto en la satisfacción y permanencia laboral es altamente positivo. No obstante, la presente investigación muestra que la experiencia de los colaboradores del caso de estudio no coincide con este panorama favorable, debido a la irregularidad en la gestión de los beneficios.

Asimismo, Henao y Rivera (2022) sostienen que existe una frecuente desalineación entre los beneficios ofrecidos y las necesidades reales de los empleados, lo que reduce su satisfacción. Esto coincide con la situación encontrada, ya que el predominio de la calificación “regular” sugiere que, aunque los beneficios existen, no responden plenamente a las prioridades de los trabajadores. Por su parte, Fernández (2021) advierte que el desconocimiento de los beneficios sociales y de la normativa que los regula conduce a pagos inferiores a los legalmente establecidos, afectando el bienestar del trabajador. Este punto es especialmente relevante en el presente estudio, ya que la percepción de incumplimiento podría estar relacionada también con la falta de comunicación clara por parte de los empleadores.

Finalmente, Torres et al. (2020) evidencian que en algunas organizaciones, aunque los beneficios legales se otorgan parcialmente, los retrasos y la ausencia de un diagnóstico real de las necesidades laborales afectan la motivación. En los restaurantes analizados, el cumplimiento “regular” detectado podría explicarse por prácticas similares, donde los

beneficios se entregan, pero sin una gestión estratégica ni un enfoque en la satisfacción integral del trabajador. En consecuencia, los resultados de esta investigación confirman la hipótesis general: “El cumplimiento de los beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024, es regular”. Este hallazgo subraya la necesidad urgente de fortalecer la gestión, supervisión y comunicación de los beneficios sociales, asegurando su cumplimiento estricto conforme a la legislación laboral peruana y adaptando su diseño a las necesidades reales de los trabajadores, con el fin de mejorar la motivación, el bienestar y el clima organizacional.

Respecto al objetivo específico 01 los resultados obtenidos evidencian que el cumplimiento del registro de planillas en los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza, distrito de Cusco, es percibido mayoritariamente como regular por el 70% de los encuestados, mientras que un 17.5% lo califica como malo y solo un 12.5% lo considera bueno. Esta distribución muestra que, aunque existen procedimientos establecidos para la inscripción de los trabajadores en la planilla, su aplicación no cumple de manera consistente con los criterios de transparencia, exactitud y puntualidad que establece la normativa.

El registro en planillas es un requisito legal contemplado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR) y en el Decreto Supremo N° 018-2007-TR, que regula la Planilla Electrónica. Estas disposiciones obligan al empleador a registrar de manera oportuna y precisa la información de todos los trabajadores, garantizando así el acceso efectivo a beneficios como la CTS, gratificaciones, vacaciones y seguridad social. La omisión o retraso en este proceso no solo expone a la empresa a sanciones administrativas, sino que también limita el ejercicio de los derechos laborales, afectando directamente el bienestar de los colaboradores. Los hallazgos de este estudio coinciden con lo expuesto por Chambergo y Jacinto (2020), quienes afirman que la correcta provisión de beneficios sociales como utilidades, CTS y seguro de vida contribuye significativamente a la

satisfacción y motivación laboral, reforzando el vínculo trabajador–empleador. Sin embargo, la percepción “regular” encontrada en la presente investigación sugiere que este impacto positivo no se logra plenamente, posiblemente por falencias en la formalidad y el registro oportuno.

Asimismo, Gibaja y Vargas (2019) advierten que en muchas empresas el cumplimiento de las obligaciones laborales es inadecuado, recurriendo a contratos civiles o de cuarta categoría para evadir responsabilidades propias de la quinta categoría, lo que perjudica el acceso a beneficios y vulnera derechos laborales. Este patrón es consistente con la percepción negativa de una parte significativa de los trabajadores encuestados. Rondón (2022) añade que los trabajadores de microempresas, al estar sujetos a un régimen laboral diferenciado, enfrentan restricciones en el acceso a beneficios como CTS, gratificaciones y vacaciones completas, lo que genera desigualdad y afecta su dignidad. Si bien los restaurantes estudiados no necesariamente pertenecen al régimen MYPE, la percepción de incumplimiento podría estar asociada a prácticas similares, especialmente en cuanto a vacaciones reducidas y beneficios parciales.

Finalmente, Nancay (2022) evidencia que la falta de registro en planilla en MYPES peruanas no solo limita el acceso a beneficios, sino que también conlleva sanciones significativas por parte de SUNAFIL, que pueden oscilar entre 0.77 y 7.65 UIT (S/ 3,542 a S/ 35,190). La necesidad de formalizar a todos los trabajadores desde el inicio de la relación laboral es un mandato legal que, de no cumplirse, repercute tanto en la estabilidad del trabajador como en la reputación y sostenibilidad de la empresa. En síntesis, los resultados confirman la hipótesis específica 01: “El cumplimiento de los beneficios del registro de planillas de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024, es regular”. Esto pone de manifiesto la urgencia de reforzar los procesos administrativos, implementar mecanismos de control

interno y promover la capacitación de los responsables de recursos humanos para garantizar la transparencia, precisión y puntualidad en el registro de planillas, cumpliendo de forma estricta con la legislación laboral vigente y protegiendo así los derechos de los trabajadores.

Finalmente, respecto al objetivo específico 02 los resultados evidencian que el cumplimiento del registro de otros beneficios sociales en los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza, distrito de Cusco, es percibido de manera predominantemente negativa: el 40% de los encuestados lo califica como malo y el 60% como regular, mientras que ningún trabajador lo considera bueno. Esta ausencia de percepciones positivas revela que, si bien existe cierto grado de cumplimiento, este no es suficiente para garantizar la satisfacción ni la confianza de los colaboradores respecto a la gestión de sus beneficios adicionales. Estos beneficios incluyen licencias por maternidad y paternidad, descansos remunerados, asignación familiar y coberturas especiales, los cuales están respaldados por disposiciones como el artículo 26 de la Constitución Política del Perú, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR), la Ley N° 26644 (licencia por maternidad) y la Ley N° 29409 (licencia por paternidad). Asimismo, el D.S. N° 018-2007-TR establece la obligación de registrarlos correctamente en la Planilla Electrónica. La omisión o deficiente registro no solo limita el acceso a estos derechos, sino que expone a la empresa a sanciones administrativas y posibles acciones judiciales.

Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Holgado y Llamoca (2020), quienes advierten que las infracciones relacionadas con beneficios laborales ya sean legales o pactados convencionalmente pueden clasificarse como leves, graves o extremadamente graves, y generar consecuencias que van desde multas económicas hasta demandas y denuncias penales, afectando la estabilidad y reputación de la empresa.

Del mismo modo, Gamarra y Moscoso (2020) reportan que la falta de control y supervisión fomenta el incumplimiento de obligaciones salariales y de beneficios sociales,

en muchos casos mediante la subcontratación de servicios para evadir responsabilidades. Por su parte, Grefa (2022) describe que, aunque las empresas cumplen con clasificar los beneficios sociales a corto y largo plazo, factores como la emergencia sanitaria redujeron temporalmente los beneficios a corto plazo y aumentaron los despidos, situación que se revirtió parcialmente con la reactivación económica de 2021. Esto demuestra que las prácticas empresariales en torno a beneficios sociales están fuertemente influenciadas por el contexto económico y las estrategias de contratación.

En un plano regional, Hidalgo et al. (2024) comparan las legislaciones laborales de los países de la Comunidad Andina (Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia), resaltando que, aunque existen beneficios comunes como vacaciones y seguros sociales, también hay variaciones significativas, por ejemplo, el “doble sueldo” en Bolivia que inciden en las percepciones de equidad y justicia laboral. Finalmente, Alvan (2022) destaca que más del 70% de las MYPES no consideran adecuadamente los beneficios sociales en sus prácticas, priorizando intereses empresariales en los contratos y retrasando su otorgamiento, lo que refleja una actitud negligente frente a la Ley PYME y otras normativas protectoras. En síntesis, los resultados de este estudio confirman la hipótesis específica 02: “El cumplimiento del registro de otros beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza del distrito Cusco, provincia Cusco, periodo 2024, es regular”. Esto evidencia la necesidad urgente de implementar procesos de gestión más eficientes, reforzar los mecanismos de control interno y garantizar una comunicación clara y oportuna de los beneficios a los trabajadores, de modo que se cumpla plenamente con la legislación laboral y se promueva un clima organizacional basado en la confianza y el respeto a los derechos.

## VI. Conclusiones

**Primera.** Se concluye que el cumplimiento de los beneficios sociales de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza, en el distrito de Cusco, durante el año 2024, es percibido por el 75% de los encuestados como regular. Aunque se evidencian avances en la provisión de ciertos derechos laborales, estos se cumplen de manera parcial, lo que genera vacíos significativos en la cobertura de las prestaciones establecidas por la normativa vigente. Esta situación limita la satisfacción plena de los trabajadores y revela que la implementación de los beneficios sociales aún presenta brechas importantes, especialmente en lo que respecta a la garantía efectiva y oportuna de todos los derechos contemplados en la ley.

**Segunda.** Se concluye que el cumplimiento de los beneficios asociados al registro de planillas de los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza, en el distrito de Cusco, para el año 2024, es percibido por el 70% de los encuestados como regular. Si bien se identifica un esfuerzo por parte de los empleadores para alinearse con las disposiciones laborales, se mantienen deficiencias que afectan directamente la percepción de justicia y equidad en el trato hacia los trabajadores. Estos resultados ponen de manifiesto que el proceso de formalización mediante planillas, a pesar de su relevancia para garantizar el acceso a derechos como la remuneración íntegra, ESSALUD, asignación familiar y gratificaciones, no se desarrolla de manera uniforme ni completamente satisfactoria, lo que impide consolidar un cumplimiento integral de la normativa laboral.

**Tercera.** Se concluye que el cumplimiento del registro de otros beneficios sociales, distintos a los asociados al registro de planillas, para los colaboradores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza, en el distrito de Cusco, durante el año 2024, es percibido por el 60% de los encuestados como regular. Este nivel de percepción

evidencia que, a pesar de los esfuerzos orientados a garantizar derechos como la licencia por maternidad o paternidad, SCTR, repartición de utilidades, indemnizaciones y bonificaciones, persisten falencias en su implementación, acceso o difusión entre los trabajadores. La valoración intermedia que manifiestan los encuestados refleja que la gestión de estos beneficios no alcanza un estándar de calidad óptimo, lo que podría repercutir en la confianza institucional, la motivación del personal y el bienestar integral en el entorno laboral.

## VII. Recomendaciones

**Primera.** Se recomienda a los trabajadores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza, en el distrito de Cusco, informarse y familiarizarse plenamente con sus derechos laborales, en especial con los beneficios sociales que les corresponden por ley. Es fundamental que registren y documenten cualquier incumplimiento o irregularidad detectada, comunicando oportunamente estas situaciones a sus empleadores o al área de recursos humanos. Asimismo, en caso de que las gestiones internas no resulten satisfactorias, se sugiere recurrir a asesoría legal o sindical, con el fin de garantizar el acceso pleno y adecuado a sus beneficios establecidos por la normativa vigente.

**Segunda.** Se recomienda a los trabajadores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza, en el distrito de Cusco, mantenerse informados de manera activa sobre los beneficios que deben figurar en la planilla, considerando que constituyen derechos laborales esenciales. Esto implica solicitar información clara y precisa a sus empleadores respecto al cumplimiento de prestaciones como vacaciones, seguro social, licencias y demás beneficios vinculados. Asimismo, se aconseja conservar un registro personal de su situación laboral, incluyendo contratos, boletas de pago y comprobantes, para facilitar la verificación del respeto a sus derechos. En caso de identificar irregularidades, es importante canalizar las observaciones a través del área de recursos humanos o, de ser necesario, acudir a las entidades competentes para recibir orientación y respaldo en la defensa de sus derechos.

**Tercera.** Se recomienda a los trabajadores de los restaurantes del patio de comidas del Real Plaza, adoptar una actitud proactiva en la identificación y conocimiento de sus derechos laborales, especialmente en lo que respecta a beneficios sociales. Resulta esencial documentar cualquier situación de incumplimiento y comunicarla a los responsables de recursos humanos, así como a las autoridades laborales competentes, con el objetivo de exigir el respeto y cumplimiento íntegro de dichos beneficios.

### VIII. Referencias

- Alvan Fasanando, S. V. (2022). *Las Mypes y la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores, en la provincia de Coronel Portillo, 2020*. Pucallpa - Perú: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/29433/BENEFICIOS\\_SOCIALES\\_DERECHO\\_ALVAN\\_FASANANDO\\_SHEYLA\\_VANESSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/29433/BENEFICIOS_SOCIALES_DERECHO_ALVAN_FASANANDO_SHEYLA_VANESSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Asociación AFP. (2023). *Sistema privado de pensiones*. <https://www.asociacionafp.pe/sistema-privado-pensiones/que-es-una-afp/>
- Bernal Torres, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0061.pdf>
- Cárdenas. (2022). *Beneficios Sociales en el Perú*. <https://nubecont.com/blog/2022/beneficios-sociales-en-el-peru>
- Carrasco, S. (2019). *Metodologia de la Investigacion Cientifica* (Vol. 2da Edicion). Lima Peru: San Marcos.
- Chamberg Lozano, J., & Jacinto Veliz, S. J. (2020). *Beneficios sociales y satisfacción laboral en los trabajadores de la mina Brocal- Cerro De Pasco*. Huancayo - Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8140/T010\\_74975099\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8140/T010_74975099_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento*. Madrid. España: McGraw-Hill Publishing Co.
- CNTPE. (2020). *Remuneración mínima*. <https://www2.trabajo.gob.pe/cntpe/remuneracion-minima/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20remuneraci%C3%B3n%20m%C3%ADnima,permita%20cubrir%20sus%20necesidades%20b%C3%A1sicas>
- Congreso de la republica del Perú. (2019). *Regimen laboral de la actividad privada en el Perú*. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5\\_uibd.nsf/86060527E8D1408E0525832F0060B58F/\\$FILE/4\\_Regimen\\_Laboral.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/86060527E8D1408E0525832F0060B58F/$FILE/4_Regimen_Laboral.pdf)
- Dessler, G. (2009). *Administracion de Recursos Humanos*. Madrid: Autor-Editor.
- Fernández Vásquez, J. A. (2021). *Contratos laborales y los beneficios sociales en las Empresas ferreteras de S.M.P. 2020*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77106/Fern%  
c3%a1n\\_dez\\_VJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77106/Fern%c3%a1n_dez_VJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gamarra Chambilla, Y., & Moscoso Mamani, M. (2020). *El cumplimiento de obligaciones tributarias y laborales de los profesionales médicos en consultorios privados de la ciudad del Cusco con los colaboradores de apoyo, periodo 2018 – caso clínica Dr. Paredes EIRL*. Cusco-Perú: Universidad Andina del Cusco. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3920/Yuli\\_Maritzza\\_Tesis\\_bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3920/Yuli_Maritzza_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gibaja Estrada, P., & Vargas Altamirano, S. (2019). *El cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo en la ciudad del Cusco periodo 2017*. Cusco-Perú: Universidad Andina del Cusco. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3415/Patricia\\_Silvia\\_Tesis\\_bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3415/Patricia_Silvia_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gob Perú. (2020). *Seguro social del Perú*. <https://www.gob.pe/194-seguro-social-del-peru-essalud>
- Gob Perú. (2022). *Tratamiento laboral de las gratificaciones*. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/095DCB802E2F85FB05257DFE00540D52/\\$FILE/tratamiento\\_laboral\\_gratificaciones\\_legales.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/095DCB802E2F85FB05257DFE00540D52/$FILE/tratamiento_laboral_gratificaciones_legales.pdf)
- Gobierno del Perú. (2024). *Guía de derechos laborales de las trabajadoras en etapa de gestación y lactancia en el sector privado*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4332975/Gu%C3%ADa%20Derechos%20laborales%20de%20las%20trabajadoras%20en%20etapa%20de%20gestaci%C3%B3n%20y%20lactancia%20en%20el%20Sector%20Privado.pdf>
- Gobierno del Perú. (2024). *Seguro complementario de trabajo de riesgo*. <https://www.gob.pe/231-seguro-complementario-de-trabajo-de-riesgo-de-essalud-proteccion>
- Gómez Mejía, L. R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Grefa Guaman, N. N. (2022). *Análisis de costos y gastos por beneficios sociales para empresas de tamaño grande del sector inmobiliario para los años 2019 al 2021*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/96c076a9-22a9-422a-b5a8-bafb808a9884/content>

- Henao Echeverry, K., & Rivera Aguirre, L. (2022). *Beneficios laborales y su relación con las necesidades e intereses de las personas en cuatro organizaciones manufactureras de Colombia*. Medellín - Colombia: Universidad EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/bcaebf19-0d3a-4fa9-9026-d18068e54485/content>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación 6TA Edición*. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hidalgo Cajo, F., Flores Padilla, S., Rivera Andrade, A., & Mendoza Andramuño, G. (2024). Beneficios salariales en los países que conforman la comunidad andina de naciones Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades - LATAM*, 507-515. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1604>
- Holgado Romero, A. S., & Llamoca Alvarez, S. Y. (2020). *Fiscalización laboral y las contingencias de los beneficios sociales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustibles, caso de la empresa Servicentro Petro Mapi empresa individual de responsabilidad limitada. Cusco periodo 2017-2018*. Cusco- Perú: Universidad Andina del Cusco. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3648/Almendra\\_Sheila\\_Tesis\\_bachiller\\_2020.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3648/Almendra_Sheila_Tesis_bachiller_2020.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
- INEI. (2019). *Glosario de Términos*. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1397/glosario.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1397/glosario.pdf)
- IPAPPG. (2022). Derecho laboral. <https://ipappg.edu.pe/blog/que-es-el-derecho-laboral/#:~:text=El%20derecho%20laboral%20es%20un,no%20puedan%20atropellar%20sus%20derechos.>
- La Ley del trabajo aprobada por Decreto Legislativo N° 728*. (2024). Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Milkovich, G. T. (2006). *Compensation*. New York. Estados Unidos de Norteamérica: McGraw-Hill Publishing Co.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). *La Oficina de Normalización Previsional (ONP)*. [https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_content&language=es-ES&Itemid=100143&view=article&catid=297&id=2134&lang=es-ES](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100143&view=article&catid=297&id=2134&lang=es-ES)

- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2018). *Asignación familiar*.  
[https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/4\\_Diptico\\_Asignacion\\_Familiar.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/4_Diptico_Asignacion_Familiar.pdf)
- Nancay Inga, G. (2022). *Derecho laboral en el cumplimiento de beneficios sociales en la MYPE GEMK MILAB S.A.C., 2022*. Lima - Perú: Universidad Norbert Wiener.  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8031/T061\\_48548867\\_TSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8031/T061_48548867_TSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Acerca de la OIT*.  
<https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo,de%20todos%2C%20mujeres%20y%20hombres.&text=Your%20browser%20can't%20play%20this%20video.&text=An%20error%20occurred.,is%20disabled%20in%20your%20browse>
- Panez, Chacaliaza & Asociados. (2022). *Compensacion por tiempo de servicios*.  
<https://www.rsm.global/peru/es/news/cts-compensacion-por-tiempo-de-servicios-en-el-2022>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2023). *Seguro Social*. <https://definicion.de/seguro-social/>
- Piedrahita, E. (2023). *Contratos de trabajo*. <https://www.gerencie.com/comisiones-en-el-contrato-de-trabajo.html>
- Presidencia de la república. (2024). *Decreto legislativo N. 688*. Lima-perú: Gobierno del Perú. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00688.pdf>
- Rodriguez Garza, C. A., Miranda Osorio, C. I., & Martinez Prats, G. (2024). Beneficios sociales y satisfacción laboral: un estudio descriptivo. *Revista Investigación y Negocios*, 26-31. doi:<https://doi.org/10.38147/invneg.v17i29.268>
- Rondon Vilca, C. J. (2022). *Derecho a beneficios sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa, distrito de Puno 2021*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97811/Rondon\\_VVCJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97811/Rondon_VVCJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Sesame. (2021). *Obligaciones más importantes del empleador en Perú*.  
<https://www.sesamehr.pe/blog/obligaciones-del-empleador-segun-las-normativas-laborales-en-el-peru/>
- SUNAT. (2018). *Empleador y trabajador*.  
<https://www2.sunat.gob.pe/pdt/pdtModulos/independientes/p601/definiciones.html>

- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de productividad y competitividad laboral.* (2017). Lima-perú: Ministerio del trabajo y promoción del empleo. [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/compendio/28122017\\_Compendio\\_Normas\\_2017.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/compendio/28122017_Compendio_Normas_2017.pdf)
- Torres Flórez, D., Arce Bonilla, L., & Ibargüen Mosquera, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Revista Económicas CUC*, 9-24. doi:<https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020>
- Toyama Miyagusuku, J. (2001). Protección, privilegio, tiempo, forma y pago de los beneficios sociales. *Derecho & Sociedad*, 62-73. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16820/17134>
- Valle, M. (2020). *Remuneraciones: ¿Qué sabes sobre ellas?* <https://www.buk.pe/blog/remuneraciones-que-sabes-sobre-ellas#:~:text=Remuneraciones%20B%C3%A1sicas,de%20beneficios%2C%20comisiones%20o%20gratificaciones.>