



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y
FINANCIERAS

TESIS

Beneficios Sociales y Costos Laborales de las
Veterinarias de la ciudad de Pucallpa - 2021

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

AUTORES:

LUZ MILAGROS ROCA BARDALES
CARLOS AMERICO PEZO MACHOA

ASESOR:

Dr. Percy Orlando Rojas Medina

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

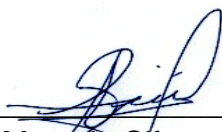
Finanzas públicas y privadas

Sub línea:

Finanzas corporativas y gestión de PYMES y MYPES

UCAYALI -PERÚ
2021

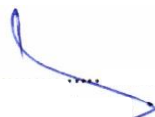
JURADO EVALUADOR



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Presidente



Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario



Mg. Saul Tovar Yachachi
Vocal



Asesor
Dr. Percy Orlando Rojas Medina

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año del fortalecimiento y soberanía nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PUBLICO

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 5:20 pm del día miércoles 01 de junio del 2022, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada **"BENEFICIOS SOCIALES Y COSTOS LABORALES DE LAS VETERINARIAS DE LA CIUDAD DE PUCALLPA - 2021"**, elaborado por los bachilleres **CARLOS AMERICO PEZO MACHOA Y LUZ MILAGROS ROCA BARDALES**.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales, Presidente, Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas, Secretario y Mg. Saúl Tovar Yachachi, vocal**; designados con RESOLUCIÓN N° 210-2022-FCCyA-UPP de fecha 23 de mayo del 2022; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición los bachilleres **CARLOS AMERICO PEZO MACHOA Y LUZ MILAGROS ROCA BARDALES**, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica a los bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.


Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres **CARLOS AMERICO PEZO MACHOA Y LUZ MILAGROS ROCA BARDALES** fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta que los Miembros del Jurado la suscriben por cuadruplicado en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 6:00 Horas del mismo día, de lo que se da fe.



Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Presidente



Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario



Mg. Saúl Tovar Yachachi
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **LUZ MILAGROS ROCA BARDALES** identificada con DNI 71039679 y **CARLOS AMERICO PEZO MACHOA** identificado con DNI 74221309, egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Pucallpa, y respectivamente, con la tesis titulada: Beneficios Sociales y Costos Laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, 14 de enero del 2022



Luz Milagros Roca Bardales
DNI: 71039679



Carlos Americo Pezo Machoa
DNI: 74221309

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



“AÑO DEL FORTECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 52

Pucallpa 09 de mayo del 2022

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: "BENEFICIOS SOCIALES Y COSTOS LABORALES DE LAS VETERINARIAS DE LA CIUDAD DE PUCALLPA - 2021", perteneciente al bachiller: LUZ MILAGROS ROCA BARDALES y CARLOS AMERICO PEZO MACHOA.

Facultad : Ciencias Contables y Administrativas
Escuela : Ciencias Contables y Financieras
Asesor : Dr. Percy Orlando Rojas Medina

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron 26,8%. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señora Decana.

Atentamente,

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Coordinador de Investigación de la UPP

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a nuestras familias quienes han sido parte fundamental para elaborar este trabajo de investigación, ellos son quienes nos dieron grandes enseñanzas y los protagonistas de este sueño alcanzado

Los autores

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada de Pucallpa, por las oportunidades que nos brindaron y enseñaron.

Agradecemos a nuestros maestros y compañeros de la carrera, por el apoyo académico para obtener el Título de Contador Público

Los autores

Resumen

El objetivo fue determinar la relación entre beneficios sociales y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

El diseño de investigación fue no experimental, el tipo de investigación fue descriptivo y correlacional, donde se estableció el grado de asociación entre las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral. La técnica fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario.

Se obtuvo como resultados, que los propietarios de negocio de veterinaria de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la variable beneficios sociales, mientras que el 17.6% manifiesta que a veces es considerada y el 4.9% manifestó que siempre. Del mismo modo, el 80.4% manifestó que nunca es considerada la variable costos laborales, mientras que el 17.6% manifiesta que a veces es considerada y el 2% manifestó que siempre. Los beneficios sociales se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021, con un valor $r = 0.935$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Se concluye que los beneficios sociales se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

Palabras clave: beneficios sociales, costos laborales, gratificaciones, vacaciones.

Abstract

The objective was to determine the relationship between social benefits and labor costs of the Veterinarians of the city of Pucallpa - 2021.

The research design was non-experimental, the type of research was descriptive and correlational, where the degree of association between the variables transformational leadership and job performance was established. The technique was the survey, the instrument was the questionnaire.

As a result, the owners of the veterinary business in Pucallpa stated that the social benefits variable is never considered, while 17.6% stated that it is sometimes considered and 4.9% stated that it is always considered. Similarly, 80.4% stated that the labor cost variable is never considered, while 17.6% stated that it is sometimes considered and 2% stated that it is always considered. The social benefits are significantly related to the labor costs of the Veterinary Clinics of the city of Pucallpa - 2021, with a value $r = 0.935$ estimated by the Pearson correlation coefficient.

It is concluded that the social benefits are significantly related to the labor costs of the Veterinarians of the city of Pucallpa - 2021.

Keywords: Social benefits, labor costs, bonuses, vacations.

Índice

Portada	i
Jurado Evaluador	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Constancia de originalidad	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice	viii
Índice de tablas y figuras	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Formulación de Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5. Delimitación del estudio	4
1.6. Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes del problema	7
2.2. Bases Teóricas	13
2.2.1. Beneficios sociales	13
2.2.2. Costos laborales	15
2.3. Definición de términos básicos	17
2.4. Formulación de hipótesis	21
2.4.1. Hipótesis general	21
2.4.2. Hipótesis específicas	21
2.5. Variables	22
2.5.1. Definición conceptual de la variable	22
2.5.2. Definición operacional de la variable	22

2.5.3. Operacionalización de la variable	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	25
3.1. Diseño de la investigación	25
3.2. Población y muestra	26
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	27
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	28
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	29
4.1. Presentación de resultados	29
4.2. Discusión	38
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS	46
Anexo 1: Matriz de consistencia	46
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	47
Anexo 3: Validaciones	49
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	63
Anexo 5: Base de datos	64
Anexo 6: Galería de fotos	66

Índice de tablas

Tabla 1. Beneficios sociales	23
Tabla 2. Costos laborales	24
Tabla 3. Validadores	27
Tabla 4. Frecuencia de la variable beneficios laborales	30
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión gratificaciones	31
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión vacaciones	32
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión CTS	33
Tabla 8. Frecuencia de la variable costos laborales	34
Tabla 9. Prueba Shapiro – Wilk, para la variable beneficios sociales y dimensiones	35
Tabla 10. Prueba Shapiro – Wilk para la variable costos laborales y dimensiones	36
Tabla 11. Correlación entre beneficios sociales y costos laborales	37
Tabla 12. Correlación entre gratificaciones y costos laborales	38
Tabla 13. Correlación entre vacaciones y costos laborales	39
Tabla 14. Correlación entre CTS y costos laborales	40

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia de la variable beneficios laborales	30
Figura 2. Frecuencia de la dimensión gratificaciones	31
Figura 3. Frecuencia de la dimensión vacaciones	32
Figura 4. Frecuencia de la dimensión CTS	33
Figura 5. Frecuencia de la variable costos laborales	34

Introducción

A nivel mundial, se puede observar que el pago de beneficios sociales está asociada a los niveles de informalidad que cada nación tiene. A nivel de Latinoamérica, se puede observar de manera recurrente que a mayor informalidad menor reconocimiento de beneficios laborales. En el Perú, encontramos el mismo problema, el incumplimiento de la Leyes Laborales es “deporte nacional”, en Ucayali, cumple la misma lógica, es decir trabajadores sin beneficios sociales motivadas por la falta de registro formal de los trabajadores.

Sin embargo, el tema de los costos laborales debe ser resuelta con el fin de desarrollar y promover la formalización, pues se cuestiona los costos laborales excesivos que tiene que pagar el emprendedor.

Esta investigación está estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presenta los resultados y la discusión. Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

A nivel mundial, se puede observar que el pago de beneficios sociales está asociada a los niveles de informalidad que cada nación tiene. Por ejemplo, en los países desarrollados, la situación formal de un trabajador generalmente está garantizado, pues se cumple con las formalidades que el caso amerita. Sin embargo, un sector de empleadores siempre tiene a su disposición al trabajador ilegal, con lo que aprovecha la circunstancia para no formalizar y pagar menos.

A nivel de Latinoamérica, se puede observar de manera recurrente que a mayor informalidad menor reconocimiento de beneficios laborales, países como Bolivia, Perú y Ecuador cuenta con estos niveles de informalidad de trabajadores sin ningún tipo de beneficios sociales.

En el Perú, encontramos el mismo problema, el incumplimiento de la Leyes Laborales es “deporte nacional”, las instituciones rectoras en este tema como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con sus Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo que dependen funcionalmente, así como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) hacen denodados esfuerzos por revertir la situación, sin

embargo problemas de escasez de recursos económicos y humanos hacen difícil el cumplimiento de sus funciones.

Ucayali, cumple la misma lógica, es decir trabajadores sin beneficios sociales motivadas por la falta de registro formal de los trabajadores. El problema se complica cuando tenemos la inmigración venezolana, disponiendo el mercado laboral de mayor mano de obra con menor precio, a cambio de la informalidad laboral. Espacios formales como la Cámara de Comercio Industria y Turismo de Ucayali y otros laboristas, sostienen que los costos laborales son muy altos y por tanto contribuye a la informalidad laboral, como consecuencia de ello no hay pago de beneficios sociales.

Por tal motivo, el Estado fomenta la formalización de las micro y pequeñas empresas a través de la simplificación de los diversos procedimientos de registro, supervisión, inspección y verificación posterior, se debe pues propiciar el acceso, en condiciones de equidad de género de los hombres y mujeres que conducen una MYPE, eliminando pues todo trámite tedioso.

Sin embargo, el tema de los costos laborales debe ser resuelta con el fin de desarrollar y promover la formalización, pues se cuestiona los costos laborales excesivos que tiene que pagar el emprendedor.

La ley estableció un régimen laboral especial de la siguiente manera: Para los trabajadores de las microempresas solo recibe 15 días de vacaciones por año laborado, mientras que los trabajadores de la pequeña empresa, reciben: Dos gratificaciones al año: Fiestas patrias y navidad. Equivalentes a $\frac{1}{2}$ remuneración cada una, vacaciones: 15 días por año laborado, CTS: 15 remuneraciones diarias por año completo de servicios.

El centro de debate presenta a los beneficios sociales como un costo laboral con un componente importante del costo total de producción, Por tal motivo, la presente investigación, el enfoque se muestra desde el punto de

vista del empleador, ya que se hace referencia a la reducción de costos laborales que tenga un impacto en mayor utilidad para el negocio.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre beneficios sociales y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre Gratificaciones y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021?
2. ¿Cuál es la relación entre vacaciones y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021?
3. ¿Cuál es la relación entre CTS y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021?

1.3 Formulación de Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre beneficios sociales y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre Gratificaciones y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.
2. Determinar la relación entre vacaciones y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.
3. Determinar la relación entre CTS y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

1.4 Justificación de la investigación

En cuanto a la relevancia social: El trabajo permitirá determinar la manera en que los beneficios sociales se relacionan con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021, así se beneficiará la empresa y los trabajadores que laboran en estos establecimientos.

En relación a las implicancias prácticas: Se establecer un criterio en beneficios sociales que permitirá derivar en la aplicación de un regimen laboral especial que disminuyen los costos laborales en las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa.

En cuanto al valor teórico: Este trabajo permitirá demostrar, si existe relación entre los beneficios sociales y los costos laborales, para impulsar una formalización adecuada.

En cuanto a la utilidad metodológica: En el aspecto metodológico, se utilizará el método deductivo, que es una estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas desde leyes establecidas previamente. Es un proceso de pensamiento que va de lo general a lo particular.

1.5. Delimitación del estudio

Delimitación Espacial

Estará limitada por la ciudad de Pucallpa – provincia Coronel Portillo - departamento de Ucayali.

Delimitación Social

Los interesados del desarrollo del presente proyecto de tesis:

- Luz Milagros Roca Bardales, Carlos Américo Pezo Machoa.
- Todas las personas que intervendrán en la elaboración del proyecto
- Personas que habitan en la ciudad de Pucallpa.

- Todos los usuarios que se beneficiarán con la investigación

Delimitación Temporal

La delimitación temporal será desde el 01 de enero del 2021 al 31 de marzo del 2021.

Delimitación Conceptual

Los conceptos mencionados a continuación, son todos aquellos que tenemos que tener presente a lo largo de todo el proyecto de tesis:

- Beneficios sociales
- Costos laborales

1.6. Viabilidad del estudio

1. Métodos de la investigación, el presente proyecto se basa en un diseño de investigación: no experimental, nivel de investigación: correlacional.

2. Materiales de la investigación, para completar el proceso de investigación realizaremos entrevistas, que permitan observar el comportamiento de política laboral de las veterinarias.

3. Recurso teórico, el tema de investigación principal cuenta con acceso de información primaria en las veterinarias de la ciudad de Pucallpa y la aplicación de la legislación laboral actualizada.

4. Recurso humano, Se contará con la participación de los tesisistas: Luz Milagros Roca Bardales, Carlos Américo Pezo Machoa.

5. Recurso ético, con la ejecución de la investigación se respetará la autoría de los antecedentes, no se alterará ni causará ningún daño a los empleadores y trabajadores, manteniendo el anonimato.

6. Recurso temporal, el presente trabajo de investigación se realizará en un corto plazo aproximadamente de 3 meses dentro del año 2021.

7. Recurso financiero, el estudio de investigación se realizará con recursos propios de los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Internacionales

Román (2011) en su tesis titulada *Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia*, establece como conclusión general es que el empleo en Bolivia es considerado altamente significativo en informal. Los costos laborales y la capacidad de fiscalización del gobierno generan mayor evasión, en consecuencia, el sector informal se incrementa.

Barragán et. al. (2019) en su trabajo denominado *Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS*, tuvo como objetivo analizar la influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida laboral, La metodología fue cualitativa. Concluyendo que las categorías beneficios laborales, políticas y procedimientos de gestión humana influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores y son factores que generan una afectación en los niveles de rotación y satisfacción laboral en la organización.

López (2016) en su investigación *Los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de una empresa manufacturera*, tuvo como objetivo el análisis de los beneficios socioeconómicos asociados a la calidad de vida laboral de los trabajadores en la empresa manufacturera. Se trabajó como una investigación de campo, de naturaleza documental y de tipo descriptiva. Se concluye que la calidad de vida laboral de los trabajadores está directamente relacionada con los beneficios socioeconómicos que le otorga la empresa.

Nacionales

Vílchez y Gordillo (2016) en su tesis *Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C.* tiene como conclusión principal que el impacto en los costos laborales de la empresa a través del acogimiento al régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa es una reducción significativa de los desembolsos relacionados con el pago a los trabajadores y entidades relacionadas a la legislación laboral, a través de la determinación de 3 aspectos analizados: Conceptos remunerativos, beneficios sociales y gastos relacionados a los trámites para registrar los contratos.

Ninaquispe (2017) en su trabajo de investigación denominada *Incidencia del sobrecosto laboral, caso MYPE "Maderera Selva E.I.R.L.", de la provincia de Chepén, año 2017*, tuvo como principal conclusión que el sobrecosto laboral sí ha tenido incidencia en la empresa Maderera Selva EIRL de la provincia de Chepén año 2017, por la razón de que, para no afectar la economía y la competitividad, tienen algunos trabajadores en la informalidad como es el caso de los denominados "eventuales".

Cubas (2013) en su investigación *Efectos del Decreto Legislativo N° 1086 en el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto, periodo 2010 – 2011*, tuvo como conclusión principal que el Decreto Legislativo N° 1086 Ley Mype, es un régimen especial que regula los derechos y beneficios

de los trabajadores, favoreciendo a la parte empleadora, en ese sentido, como resultado de la investigación se evidenciaron que durante el período 2010 – 2011 las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto que se acogieron a la misma, muestran un nivel de cumplimiento muy bajo en las obligaciones de carácter formal y de carácter económico frente a sus trabajadores al no cumplir con la inclusión y declaración en la planilla electrónica e incumplimiento en los beneficios normados, por ende la Ley no produjo efectos con tendencia positiva en este sector.

Regionales

Aliaga, Arévalo y Legua (2020) en su investigación denominada *Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018*, La investigación tuvo como objetivo general: Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas. La metodología aplicada fue cuantitativo-descriptivo, no experimental-transversal-retrospectiva. Los resultados fueron: el 63.4% constituyó su micro negocio entre los años 2003- 2018, es decir son micro empresarios sumamente jóvenes y el 75.6% tienen en promedio 5 colaboradores trabajando en su micro negocios, el 58.6% no conoce el límite de trabajadores para formar parte de los micro negocios, mientras que el 78.1% no conoce el beneficio de la amnistía laboral.

Leveau y Piñas (2019) en su tesis titulada *Los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017*, tuvo como objetivo general: Describir las características de los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas. La investigación fue cuantitativo-descriptivo, no experimental-transversal-retrospectiva. Finalmente, las micro y pequeñas empresas necesitan mayor difusión sobre los beneficios laborales que se les otorga al registrarse en la REMYPE, debido a que el Ministerio de la Producción no está cumpliendo su rol de información.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Beneficios sociales

Según García, Valderrama y Paredes (2014), los beneficios sociales no se producen en la prestación laboral, sino en la relación laboral, su otorgamiento es de carácter obligatorio normado por las leyes, de este modo (p.46).

Machicado (2015) menciona que son pagos de las organizaciones a los trabajadores, que van a ayudar a que el trabajador tenga un mejor rendimiento laboral.

Bustamante (2015) argumenta que son todos los pagos efectuados al trabajador, distintos a la remuneración, asimismo, es otorgado al trabajador por la relación laboral, la cual percibe obligatoriamente por mandato legal (p.65).

2.2.1.1. Dimensiones

A. Gratificaciones

Según Bernuy (2014) las gratificaciones se pagan en el mes de julio y diciembre, de manera proporcional a 1/6 por mes completo laborado (p.55).

Indicadores de las Gratificaciones

- I1. Pago de gratificaciones, es el pago que se realiza dentro del plazo legal (Bernuy, 2014)
- I2. Pago de gratificaciones de Fiestas patrias, es el pago que se realiza en julio (Bernuy, 2014)
- I3. Pago de gratificaciones de Navidad, es el pago que se realiza en diciembre (Bernuy, 2014)

B. Vacaciones

Según Martínez e Infantes (2014) es el descanso físico al haber adquirido el derecho por laborar un año consecutivo y es remunerado.

Indicadores de las vacaciones

- I1. Pago de vacaciones, Es el pago correspondiente al trabajador cuando hace uso de sus vacaciones (Martínez e Infantes, 2014)
- I2. Descanso físico, es el descanso efectivo donde el trabajo no labora, pero recibe remuneración (Martínez e Infantes, 2014)
- I3. Derecho adquirido, es cuando el trabajador adopta el derecho al cumplir el tiempo establecido por ley (Martínez e Infantes, 2014)

C. Compensación por tiempo de servicio (CTS)

Según Bernuy (2014) es de previsión, cuando se produce el cese del trabajador (p.40).

Indicadores de la CTS

- I1. Pago de CTS, Es el depósito o pago por liquidación cuando el trabajador cesa (Bernuy, 2014)
- I2. Pago I período, es el pago correspondiente al período noviembre – abril (Bernuy, 2014)
- I3. Pago II período, es el pago correspondiente al período mayo – octubre (Bernuy, 2014)

2.2.2. Costos laborales

Según Bernedo (1998) se define como los gastos producto de la contratación de trabajadores formales en planilla.

Según GRUPO AELE. (2009) están comprendidos, entonces, todos los gastos referidos al recurso humano en general.

La doctrina distingue dos clases de costos laborales: los directos e indirectos. Los primeros se integran por el salario y todos los beneficios sociales. Los segundos, se trasladan a un tercero, público o privado, en forma de contribuciones o impuestos.

Según Chacaltana (1999) involucra al empleador, trabajador y Estado. Mientras que para el empleador representan costos, para el trabajador son remuneraciones y beneficios sociales y, para el Estado ingresos a la caja fiscal.

2.2.2.1. Dimensiones

A. Costos salariales

Según Chacaltana (1999) es el costo relacionado a los recursos humanos: salario, pago de seguridad social y seguros privados.

Indicadores de los costos salariales

- I1. Costo de gratificaciones, Es el costo equivalente al pago de dos remuneraciones por año laborado (Chacaltana, 1999)
- I2. Costo de vacaciones, Es el costo que el empleador tiene que asumir frente al gozo vacacional del trabajador (Chacaltana, 1999)
- I3. Costo CTS, Es el pago en depósito bancario en dos periodos durante un año (Chacaltana, 1999)

2.2.3. Veterinarias

Según Baker (1995) son los centros de atención que se dedican a:

- Servicios clínicos: tratamiento de animales enfermos y control de enfermedades que limitan la producción.
- Servicios preventivos de enfermedades.
- Suministro de medicamentos, vacunas y otros productos (v.g. inseminación artificial).

- Protección de la salud humana (por ejemplo, inspección de productos animales para la venta).

Los servicios veterinarios comprenden también diferentes categorías económicas de bienes, lo cual además está sujeto a distintas interpretaciones. Los servicios clínicos y la provisión de medicamentos veterinarios son los más cercanos a los bienes privados puros.

2.3. Definiciones de términos básicos

Administradora de Fondos de Pensiones

Son instituciones privadas que se encargan de administrar y gestionar los fondos y planes de pensiones (Glosario de términos del INEI, 2014)

Cesantía

Las cesantías son prestación social a los trabajadores con el fin de que éstos puedan atender sus necesidades (Glosario de términos del INEI, 2014)

Contrato de trabajo

Es el que se celebra entre el trabajador y el empleador, por escrito o verbal (Manual de CTS, Vacaciones y Gratificación, 2016, pág. 05)

Descanso:

Es aquel en el cual el trabajador se encuentra libre de la actividad laboral de manera efectiva (Glosario de términos del INEI, 2014)

Descanso semanal:

El trabajador descansa 1 día por cada 6 de trabajo de forma remunerada (Glosario de términos del INEI, 2014)

Desempleo:

La situación en el cual el trabajador no tiene trabajo, pero está buscando constantemente (Glosario de términos del INEI, 2014)

Empleador

Es, el que provee un puesto de trabajo a cambio de una remuneración o salario (Glosario de términos del INEI, 2014)

Explotación Laboral

Pago inferior al trabajo que se realiza (Glosario de términos del INEI, 2014)

Feriatos

Son los días que por ley se deben conceder como libres al trabajador (Glosario de términos del INEI, 2014)

Huelga

Suspensión colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo o económicas (Glosario de términos del INEI, 2014)

Jornada de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo (Artículo 25 de la Constitución Política del Perú)

Jubilación:

Cuando un trabajador en activo, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral (Glosario de términos del INEI, 2014)

Negociación colectiva:

Es aquella que se realiza entre los trabajadores y la empresa o representantes de empresas del sector (Glosario de términos del INEI, 2014)

Remuneración

Es el dinero o especie como contraprestación de su labor (artículo 9º del Decreto Supremo N° 001 -97-TR, 2017)

Salario

Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de cierta actividad productiva (Glosario de términos del INEI, 2014)

Salario mínimo

Es el salario que como mínimo percibe un trabajador establecido por Ley (Glosario de términos del INEI, 2014)

Subempleo

Ocurre cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco (Glosario de términos del INEI, 2014)

Utilidades

Es el exceso del ingreso luego de restar los gastos realizados para ejecutar las acciones que permite producir u ofrecer un servicio (Artículo 29 de la Constitución Política del Perú)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Hi: Los beneficios sociales se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

Ho: Los beneficios sociales no se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

H₁. Las Gratificaciones se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

H₀. Las Gratificaciones no se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

H₂. Las vacaciones se relacionan con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

H₀. Las vacaciones no se relacionan con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

H₃. La CTS se relaciona significativamente con los +costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

H₀. La CTS no se relaciona significativamente con los +costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

Beneficios sociales

Según Toyama (2015) son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus servicios prestados de manera dependiente.

Costos laborales

Según Bernedo (1998) se define como aquellos egresos del empleador relativos a los recursos humanos.

2.5.2. Definición operacional de la variable

Beneficios sociales

Se medirá a través de un cuestionario que consta de 12 preguntas. El instrumento fue elaborado por los investigadores. El instrumento estuvo estructurado en tres dimensiones: gratificaciones, vacaciones y CTS.

Costos laborales

Se medirá a través de un cuestionario que consta de 12 preguntas. El instrumento fue elaborado por los investigadores. El instrumento estuvo estructurado con la dimensión costo laboral y en 12 ítems.

2.5.3. Operacionalización de la variable

a. Variable independiente

Tabla 1
Beneficios sociales

Dimensiones	Indicadores	Items		Escala de medición
		N°	Contenido	
Gratificaciones	Pago de gratificaciones	01	¿Conoce el Régimen Laboral Especial de la MYPE para gratificaciones?	Siempre A veces Nunca
		02	¿Conoce cuánto es el monto que le corresponde por concepto de gratificaciones?	
		03	¿Su empresa paga gratificaciones?	
		04	¿Considera adecuado el pago de gratificaciones a un trabajador?	
Vacaciones	Pago de vacaciones	05	¿Conoce el Régimen Laboral Especial de la MYPE para vacaciones?	
		06	¿Conoce cuánto es el monto que le corresponde por concepto de vacaciones?	
		07	¿Su empresa paga vacaciones?	
		08	¿Considera adecuado el pago de vacaciones a un trabajador?	
CTS	Pago de CTS	09	¿Conoce el Régimen Laboral Especial de la MYPE para CTS?	
		10	¿Conoce cuánto es el monto que le corresponde por concepto de CTS?	
		11	¿Su empresa paga CTS?	
		12	¿Considera adecuado el pago de CTS a un trabajador?	

Fuente: Elaboración propia

b. Variable dependiente

Tabla 2
Costos laborales

Dimensiones	Indicadores	Items		Escala de medición
		N°	Contenido	
Costos salariales	Costos en gratificaciones	01	¿Conoce los costos en que incurre la empresa por gratificaciones?	Siempre A veces Nunca
		02	¿Considera adecuado los costos de las gratificaciones de un trabajador?	
		03	¿Considera elevado los costos de las gratificaciones?	
		04	¿Sabe calcular los costos por concepto de gratificación?	
	Costos en vacaciones	05	¿Conoce los costos en que incurre la empresa por vacaciones?	
		06	¿Considera adecuado los costos de las vacaciones de un trabajador?	
		07	¿Considera elevado los costos de las vacaciones?	
		08	¿Sabe calcular los costos por concepto de vacaciones?	
	Costos en CTS	09	¿Conoce los costos en que incurre la empresa por CTS?	
		10	¿Considera adecuado los costos de las CTS de un trabajador?	
		11	¿Considera elevado los costos de las CTS?	
		12	¿Sabe calcular los costos por concepto de CTS?	

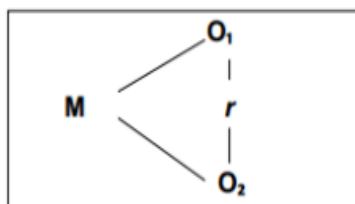
Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Se utilizó el diseño no experimental, según Hernández (2014) no se manipulan las variables. El tipo fue descriptivo. Nivel correlacional, porque se encarga de establecer el grado de asociación entre las variables beneficios sociales y costos laborales.

El diagrama es el siguiente:



Donde:

M=Muestra de conductores de negocio de veterinarias en la ciudad de Pucallpa.

O₁=Observación de la variable beneficios sociales.

O₂=Observación de la variable costos laborales.

r =Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

Población

Según Hernández et al. (2014) una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. La población considerada fue 17 propietarios de negocio de veterinaria de Pucallpa.

Relación de veterinarias de Pucallpa

1. AGRO VETERINARIA EL MOLINO E.I.R.L.
2. AGROVETERINARIA ESTHEPHY S.R.L.
3. BALANCEADOS AVIPOR E.I.R.L.
4. CENTRO AGROVETERINARIO UCAYALI E.I.R.L.
5. CLINICA AGROVETERINARIA DRA. ALFARO E.I.R.L.
6. CLINICA VETERINARIA EL ARCA E.I.R.L.
7. CLINICA VETERINARIA PATA PATA S.R.L.
8. CLINICA VETERINARIA PUCALLPA HUESITOS E.I.R.L.
9. CLINICA VETERINARIA PUCALLPA S.R.L.
10. CLINICA VETERINARIA SOLANO E.I.R.L.
11. HOSPITAL VETERINARIO DRA. ALFARO E.I.R.L.
12. INVERSIONES Y SERVICIOS GENERALES ROSSYVET E.I.R.L.
13. NUEVA TIERRA AGROVETERINARIA E.I.R.L.
14. REPRESENTACIONES AGROVETERINARIAS DEL ORIENTE S.A.C.
15. SAN PETS GR S.R.L.
16. VETERINARIA DR. EDWARDS E.I.R.L.
17. VETERINARIA ROLO E.I.R.L.

Muestra

Según Hernández et al. (2014) es una parte de la población involucrada en un fenómeno que se considera representativa de la misma. La muestra fue 17 propietarios de negocio de veterinaria de Pucallpa. El muestreo es por conveniencia, por tratarse de una población pequeña.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández (2014) es el conjunto de reglas y procedimientos que permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, según Hernández (2014) es el mecanismo que usa el investigador para recolectar y registrar la información.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de “Matriz de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3
Validadores

N°	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Dr. Econ. Hugo Vicente, Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Dr. Cesar Augusto, Huamán Fernández	22510606	Doctor
3	CPCC. Julio Cesar, Chamoli Perea	42033962	Magister

Confiabilidad

La Prueba Piloto fue aplicada a 17 propietarios de veterinarias de Pucallpa. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Beneficios sociales” de $\alpha = 0.727$ considerado como bueno y para el Instrumento: “Costos laborales” de $\alpha = 0.716$ considerado como moderado

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Se usó tablas de frecuencias y figuras, así como la elaboración de parámetros para medir la percepción de los encuestados. La estadística inferencial implica la prueba de normalidad y la contrastación de hipótesis a través de un coeficiente de correlación (Hernández, 2014)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Análisis de frecuencias

Variable 1: Beneficios sociales

En la Tabla 4, el 77.5% de los propietarios de negocio de veterinaria de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la variable beneficios sociales, mientras que el 17.6% manifiesta que a veces es considerada y el 4.9% manifestó que siempre.

Los propietarios tienen la percepción que los beneficios sociales no es considerado como algo importante para las veterinarias de Pucallpa.

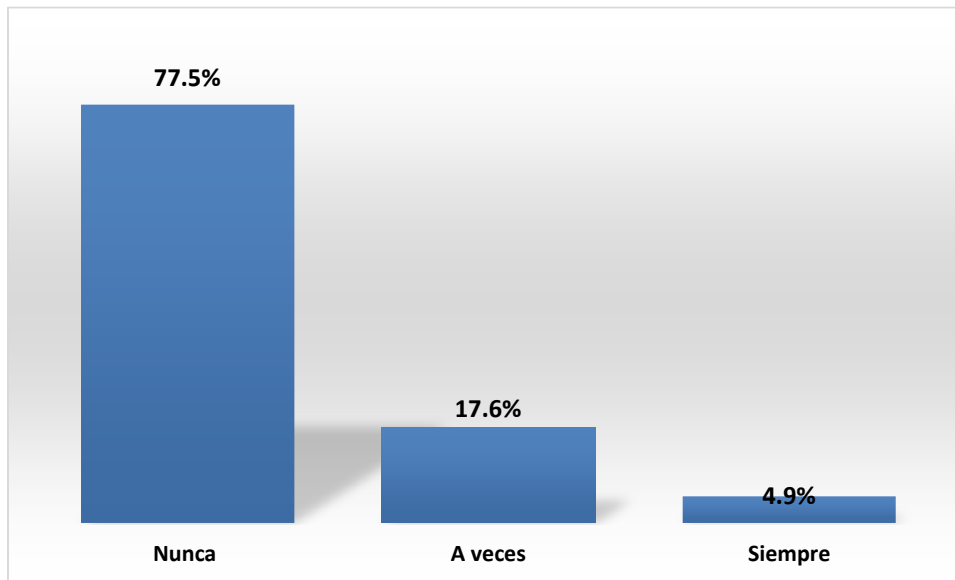
Tabla 4

Frecuencia de la variable beneficios sociales

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	158	77.5%
A veces	36	17.6%
Siempre	10	4.9%
Total	204	100.0%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada.

Figura 1
Frecuencia de la variable Beneficio sociales



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 5, el 79.4% de los propietarios de negocio de veterinaria de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la dimensión gratificaciones, mientras que el 17.7% manifiesta que a veces es considerada y el 2.9% manifestó que siempre.

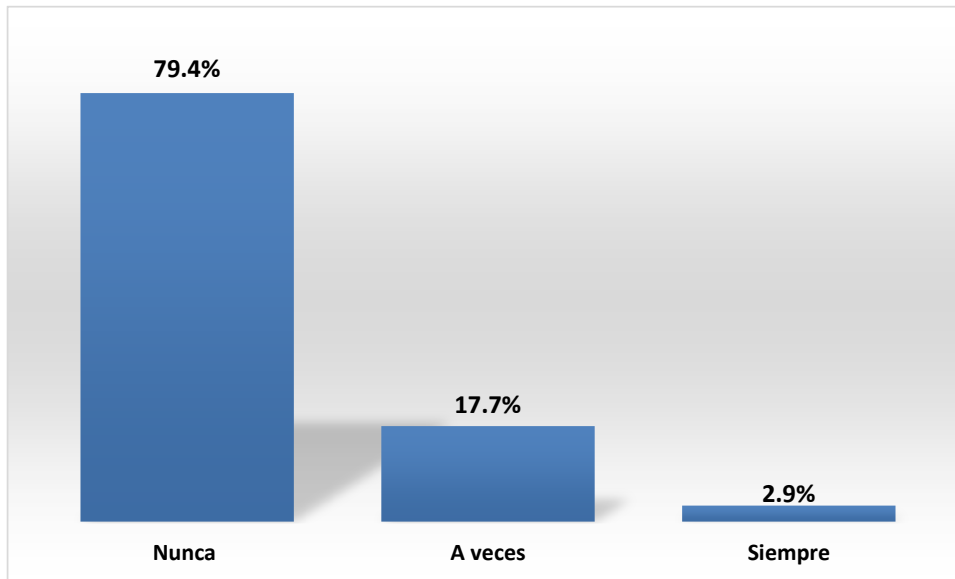
Los propietarios no tienen la percepción que las gratificaciones no es considerado como algo importante para las veterinarias de Pucallpa.

Tabla 5
Frecuencia de la dimensión Gratificaciones

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	54	79.4%
A veces	12	17.7%
Siempre	2	2.9%
Total	68	100.0%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 2
Frecuencia de la dimensión Gratificaciones



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 6, el 70.6% de los propietarios de negocio de veterinaria de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la dimensión vacaciones, mientras que el 17.6% manifiesta que a veces es considerada y el 11.8% manifestó que siempre.

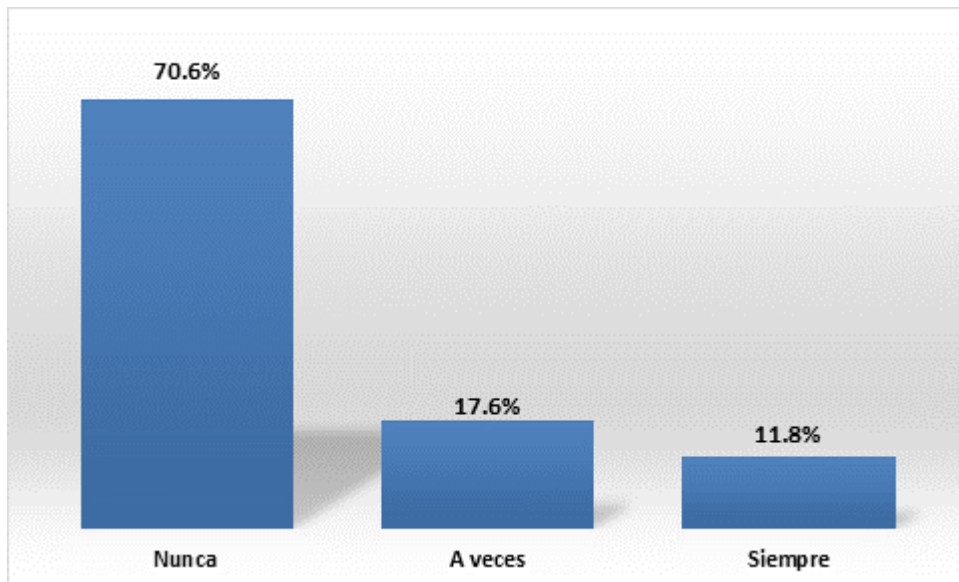
Los propietarios no tienen la percepción que las vacaciones no es considerado como algo importante para las veterinarias de Pucallpa.

Tabla 6
Frecuencia de la dimensión Vacaciones

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	48	70.6%
A veces	12	17.6%
Siempre	8	11.8%
Total	68	100.0%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 3
Frecuencia de la dimensión Vacaciones



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 7, el 82.4% de los propietarios de negocio de veterinaria de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la dimensión CTS, mientras que el 17.6% manifiesta que a veces es considerada y el 0% manifestó que siempre.

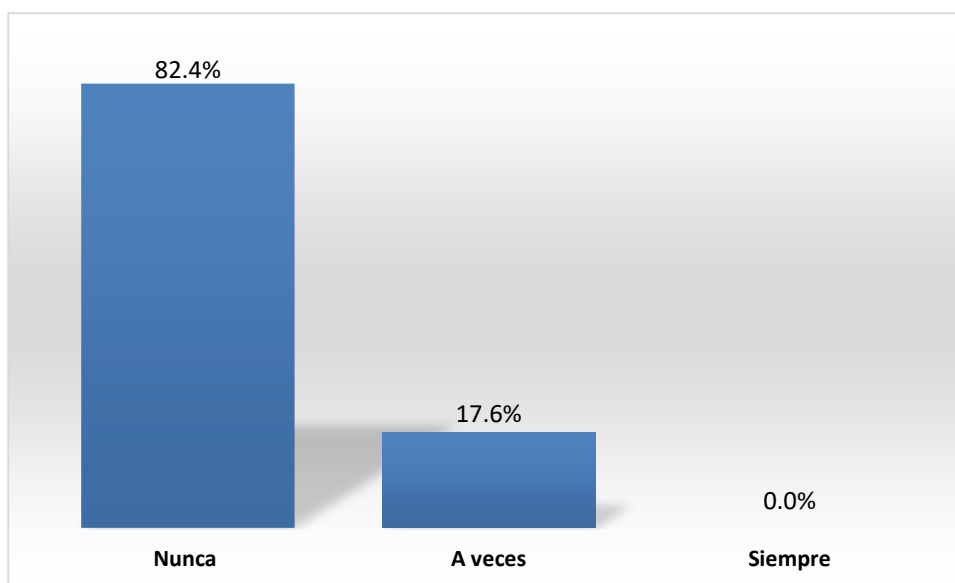
Los propietarios no tienen la percepción que la CTS no es considerado como algo importante para las veterinarias de Pucallpa.

Tabla 7
Frecuencia de la dimensión CTS

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	56	82.4%
A veces	12	17.6%
Siempre	0	0.0%
Total	68	100.0%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 4
Frecuencia de la dimensión CTS



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Variable 2: Costos laborales

En la Tabla 8, el 80.4% de los propietarios de negocio de veterinaria de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la variable costos laborales, mientras que el 17.6% manifiesta que a veces es considerada y el 2% manifestó que siempre.

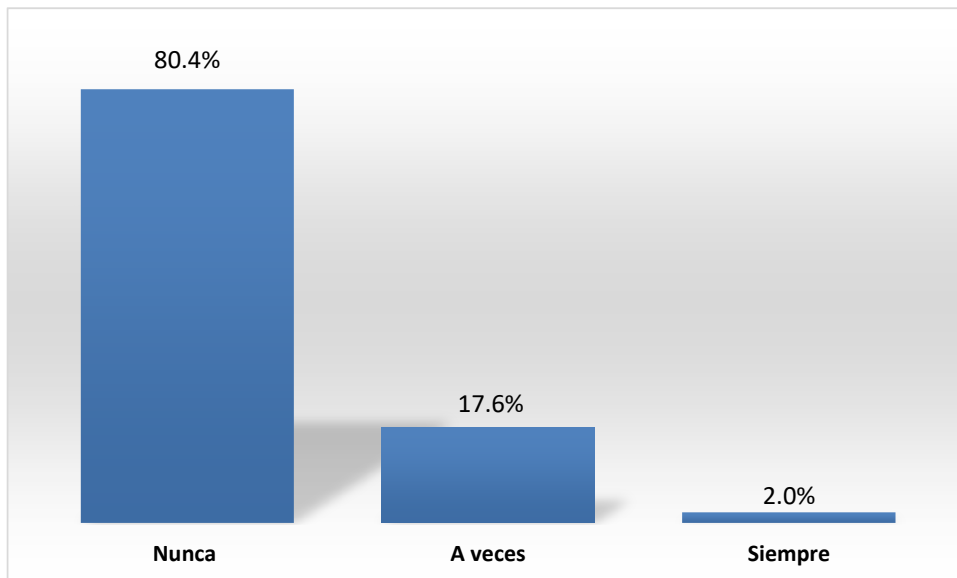
Los propietarios no tienen la percepción que los costos laborales debido a que la mayoría de sus trabajadores no se encuentran registrados en planilla.

Tabla 8
Frecuencia de la variable Costos laborales

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	164	80.4%
A veces	36	17.6%
Siempre	4	2.0%
Total	204	100.0%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 5
Frecuencia de la variable Costos laborales



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

4.1.2. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

En la tabla 9, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable beneficios sociales y sus dimensiones: gratificaciones, vacaciones y CTS. Por tratarse de una muestra de 17 elementos, se consideró la prueba Shapiro - Wilk. Se concluye que la distribución muestral es Normal porque existen Sig. < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 9

Prueba de Shapiro – Wilk, para la variable beneficios sociales y dimensiones

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Beneficios sociales	,162	17	,000*	,906	17	,000
Gratificaciones	,369	17	,000	,746	17	,000
Vacaciones	,182	17	,000	,906	17	,000
CTS	,212	17	,000	,828	17	,000

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable costos laborales y su dimensión: costos salariales. Por tratarse de una muestra de 17 elementos, se consideró la prueba Shapiro - Wilk. Se concluye que la distribución muestral es Normal porque existen Sig. < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 10

Prueba de Shapiro – Wilk para la variable costos laborales y Dimensión

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Costos laborales	,162	18	,000*	,884	18	,000
Costos salariales	,369	18	,000	,746	18	,000

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de hipótesis

A continuación, se realiza la correlación y confrontación de las hipótesis. La hipótesis general: Los beneficios sociales se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

En lo referente a las hipótesis estadísticas:

H_a: Los beneficios sociales se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

H₀: Los beneficios sociales no se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

En la Tabla 11, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.01 y rechazamos la hipótesis nula. Los beneficios sociales se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021. Con un valor $r = 0.935$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 11
Correlación entre Beneficios sociales y Costos laborales

		Beneficios sociales	Costos laborales
Beneficios sociales	Correlación de Pearson	1	,935**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17
Costos laborales	Correlación de Pearson	,935**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

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

En lo referente a la hipótesis específica 1: Las Gratificaciones se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

En la Tabla 12, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.01 y rechazamos la hipótesis nula. Las Gratificaciones se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021. Con un valor $r = 0.776$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 12
Correlación entre Gratificaciones y Costos laborales

		Gratificaciones	Costos laborales
Gratificaciones	Correlación de Pearson	1	,776**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17
Costos laborales	Correlación de Pearson	,776**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

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

En lo referente a la hipótesis específica 2: Las vacaciones se relacionan con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

En la Tabla 13, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.01$ y rechazamos la hipótesis nula. Las Vacaciones se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021. Con un valor $r = 0.536$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 13
Correlación entre Vacaciones y Costos laborales

		Vacaciones	Costos laborales
Vacaciones	Correlación de Pearson	1	,536
	Sig. (bilateral)		,001
	N	17	17
Costos laborales	Correlación de Pearson	,536	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	17	17

En lo referente a la hipótesis específica 3: La CTS se relaciona significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.01 y rechazamos la hipótesis nula. La CTS se relaciona significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021. Con un valor $r = 0.836$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 14
Correlación entre CTS y Costos laborales

		CTS	Costos laborales
CTS	Correlación de Pearson	1	,836**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17
Costos laborales	Correlación de Pearson	,836**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

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

4.2. Discussion

La investigación concluyó que los beneficios sociales se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.

La investigación de Román (2011) coincide con la investigación, que establece que mayores costos laborales sobre la planilla generan mayores incentivos de evasión, lo que ocasiona que el tamaño del sector informal aumente. Barragán et. al. (2019) concluye que las categorías beneficios laborales influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores, además, García (2008) evidencia la necesidad de fortalecer los procesos y procedimientos existentes en el área con la finalidad de generar mayor satisfacción laboral y reducir la rotación de la compañía.

Además, López (2016) concluye que la calidad de vida laboral de los trabajadores está directamente relacionada con los beneficios socioeconómicos que le otorga la empresa

Asimismo, Vílchez y Gordillo (2016) al analizar los derechos de los trabajadores dentro de este Régimen queda establecido que existe una disminución en el importe de Registro de los contratos. Apunta, Ninaquispe (2017) que los sobrecostos laborales no permiten un normal desarrollo empresarial.

Apoya nuestra investigación Cubas (2013) que muestra un nivel de cumplimiento muy bajo en las obligaciones de carácter formal y de carácter económico frente a sus trabajadores al no cumplir con la inclusión y declaración en la planilla electrónica. Asimismo, Leveau y Piñas (2019) manifiesta que el Estado no está cumpliendo su rol de información y motivación a los empresarios para impulsar la formalización en donde se observó la falta de coordinación interna, falta de información y bajo nivel de motivación hacia los empresarios.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Se concluye que aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.01$ y rechazamos la hipótesis nula. Los beneficios sociales se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021. Con un valor $r = 0.935$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Se concluye que aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.01$ y rechazamos la hipótesis nula. Las Gratificaciones se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021. Con un valor $r = 0.776$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Se concluye que aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.01$ y rechazamos la hipótesis nula. Las Vacaciones se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021. Con un valor $r = 0.536$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Se concluye que aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.01$ y rechazamos la hipótesis nula. La CTS se relaciona significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021. Con un valor $r = 0.836$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Recomendaciones

- Se recomienda a las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa, implementar los beneficios sociales quienes otorgan para las veterinarias: Aumento de la productividad, Ventajas fiscales, Mejoran la imagen de la empresa, Tributan a la seguridad social y finalmente favorecen la conciliación laboral, de esta manera se controlan los costos laborales.
- Se recomienda a las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa, como un galardón y recompensa pecuniaria de un servicio o mérito extraordinario, ya que la gratificación representa una forma de retribución que el empleador proporciona por encima del salario ya título de recompensa, o remuneración excepcional, de esta manera se controlan los costos laborales.
- Se recomienda a las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa, otorgar vacaciones para contrarrestar los efectos dañinos del estrés, desde migrañas, insomnio y dolores estomacales hasta problemas cardiovasculares. Las vacaciones, permiten a la empresa de manera directa e indirecta controlar los costos laborales.
- Se recomienda a las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa, pagar la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) para prever el riesgo que causa el fin de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de un trabajador y su familia, de esta manera la CTS se relaciona significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aliaga, M., Arévalo, I. y Legua, L. (2020). *“Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018”*. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.

<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4446>

Baker, JL (1995). *El perfil de los servicios veterinarios en Nueva Zelanda*. Roma, FAO.

chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?
pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.fao.org%2F3%2Fa1250s%2Fa1250s.pdf&
clen=12190563

Barragán et. al. (2019). *Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS*. Universidad Piloto de Colombia. Bogotá. Colombia.
<http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/5042>

Bernedo, J. (1998). *Exposición en el Seminario - Taller: Reducción de Costos Tributario - Laborales*, realizado en la ciudad de Trujillo, los días 26, 27 y 28 de septiembre de 1998.

<https://www.derechoycambiosocial.com/RJC/REVISTA4/costos.htm>

Bernuy, O. (2014). *Tratado de la nueva legislación laboral*. Breña: instituto pacifico SAC.

<https://isbn.cloud/9789972234712/tratado-de-la-nueva-legislacion-laboral/>

Bustamante, J. (2015). *Beneficios sociales*.

Recuperado de: [:///f:/introducción al derecho laboral -definicion.pdf](:///f:/introducción%20al%20derecho%20laboral%20-definicion.pdf)

Chacaltana, J. (1999). *“Los costos laborales en Perú” En: Inseguridad laboral y competitividad*, Oficina Internacional del Trabajo, Lima, 1999, p. 224.
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.inei.gob.pe%2Fmedia%2FMenuRecursivo%2Fpublicaciones_digitaless%2FEst%2FLib0489%2FLibro.pdf&clen=702843&chunk=true

Chiavenato, I. (2007). *Administración: Teoría, Proceso y Práctica*, Editorial Campus, Brasil – Rio de Janeiro.
https://www.academia.edu/33028175/PROCESO_ADMINISTRATIVO_TERCERA_EDICION

Cubas, E. (2013). *Efectos del Decreto Legislativo N° 1086 en el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto, periodo 2010 – 2011*. Universidad nacional de San Martín. Tarapoto. Perú.
<https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/1673>

Decreto Supremo N° 007-2008-TR. El Peruano Lima, martes 30 de setiembre de 2008.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/texto-unico-ordenado-de-la-ley-de-promocion-de-la-competitiv-resolucion-suprema-n-007-2008-tr-259023-1/>

García, A., Valderrama, L., & Paredes, B. (2014). *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
<https://www.worldcat.org/title/remuneraciones-y-beneficios-sociales/oclc/894705298>

GRUPO AELE. (2009) “*Remuneraciones 2000*”. En: Análisis Laboral, N° 276, Lima, junio del 2000, p. 9.

chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fderecho.usmp.edu.pe%2Fbiblioteca%2Fnovedades%2Flibros2020%2Fmanual_luisnava.pdf&clen=10016976&chunk=true

Ley N° 30056. El Peruano Lima, martes 02 de julio 2013.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversas-leyes-para-facilitar-la-inversion-ley-n-30056-956689-1/>

Leveau, D. y Piñas, I. (2019). *Los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017*. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Ucayali.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNU_b5eccd8ee9eeb18d2129b9c4ac7e0528/Details

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

<https://docplayer.es/51327532-Universidad-de-carabobo-facultad-de-ciencias-economicas-y-sociales-escuela-de-relaciones-industriales-campus-barbula.html>

Machicado, J. (2014). Los beneficios sociales.

Recuperado de: <https://jorgemachicado.blogspot.com/2014/01/bst.html>

Martínez, B. & Infantes, G. (2014). Manual Práctico Laboral. Lima: entrelineas SRL.

<https://isbn.cloud/9786124145131/manual-practico-laboral/>

Ninaquispe, L. (2017). *Incidencia del sobre costo laboral, caso MYPE "Maderera Selva E.I.R.L.", de la provincia de Chepén, año 2017*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – ULADECH. Chiclayo – Perú.

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Frepositorio.uladech.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F4269%2FINCIDENCIAS_MYPE_NINAQUISPE_CUEVA_LIDUBINA.pdf%3Fsequence%3D4%26isAllowed%3Dy&clen=1037871

Román, S. (2011). *Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia*. Universidad de Chile Facultad de Economía y Negocios Departamento de Economía. Santiago de Chile. Chile.

<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepositorio.uchile.cl%2Fbitstream%2Fhandle%2F2250%2F144638%2FCostos%2520laborales%252c%2520econom%25c3%25ada%2520informal%2520y%2520reformas%2520a%2520la%2520legislaci%25c3%25b3n%2520laboral%2520en%2520Bolivia.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&clen=1816340>

Toyama, J. (2015). *Los beneficios sociales. Análisis comparativo*. Pontificia Universidad católica del Perú.

<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/2290>

Vílchez, G. y Gordillo, P. (2016). *Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016*. Universidad Privada del Norte. Trujillo. Perú.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10598>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: “Beneficios Sociales y Costos Laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021”

Autor: Luz Milagros Roca Bardales, Carlos Américo Pezo Machoa

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables			Metodología
			Nombre	Dimensiones	Indicadores	
¿Cuál es la relación entre beneficios sociales y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021?	Determinar la relación entre beneficios sociales y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.	Los beneficios sociales se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.	V.I.: Beneficios sociales	Gratificaciones Vacaciones CTS	Pago de gratificaciones Pago de vacaciones Pago de CTS	Diseño de la investigación: No experimental Nivel de investigación: Correlacional
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	V.D.: Costos laborales	Costos salariales	Costo de gratificaciones Costo de vacaciones Costo de CTS	Tipo de investigación: descriptivo
1. ¿Cuál es la relación entre Gratificaciones y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021?	1. Determinar la relación entre Gratificaciones y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.	1. Las Gratificaciones se relacionan significativamente con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.				
2. ¿Cuál es la relación entre vacaciones y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021?	2. Determinar la relación entre vacaciones y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.	2. Las vacaciones se relacionan con los costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.				
3. ¿Cuál es la relación entre CTS y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021?	3. Determinar la relación entre CTS y costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.	3. La CTS se relaciona significativamente con los +costos laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021.				

ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

Variable: Beneficios sociales

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una “X”, la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Siempre = 3, A veces =2, Nunca= 1, según corresponda a la realidad.

Nº	PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca
	VARIABLE: BENEFICIOS SOCIALES			
	DIMENSIÓN: GRATIFICACIONES			
1	¿Conoce el Régimen Laboral Especial de la MYPE para gratificaciones?	3	2	1
2	¿Conoce cuánto es el monto que le corresponde por concepto de gratificaciones?	3	2	1
3	¿Su empresa paga gratificaciones?	3	2	1
4	¿Considera adecuado el pago de gratificaciones a un trabajador?	3	2	1
	DIMENSIÓN: VACACIONES			
5	¿Conoce el Régimen Laboral Especial de la MYPE para vacaciones?	3	2	1
6	¿Conoce cuánto es el monto que le corresponde por concepto de vacaciones?	3	2	1
7	¿Su empresa paga vacaciones?	3	2	1
8	¿Considera adecuado el pago de vacaciones a un trabajador?	3	2	1
	DIMENSIÓN: CTS			
9	¿Conoce el Régimen Laboral Especial de la MYPE para CTS?	3	2	1
10	¿Conoce cuánto es el monto que le corresponde por concepto de CTS?	3	2	1
11	¿Su empresa paga CTS?	3	2	1
12	¿Considera adecuado el pago de CTS a un trabajador?	3	2	1

Gracias por su colaboración!!!

Variable: Costos laborales

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Siempre = 3, A veces =2, Nunca= 1, según corresponda a la realidad.

Nº	PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca
	VARIABLE: COSTOS LABORALES			
	DIMENSIÓN: COSTOS SALARIALES			
1	¿Conoce los costos en que incurre la empresa por gratificaciones?	3	2	1
2	¿Considera adecuado los costos de las gratificaciones de un trabajador?	3	2	1
3	¿Considera elevado los costos de las gratificaciones?	3	2	1
4	¿Sabe calcular los costos por concepto de gratificación?	3	2	1
5	¿Conoce los costos en que incurre la empresa por vacaciones?	3	2	1
6	¿Considera adecuado los costos de las vacaciones de un trabajador?	3	2	1
7	¿Considera elevado los costos de las vacaciones?	3	2	1
8	¿Sabe calcular los costos por concepto de vacaciones?	3	2	1
9	¿Conoce los costos en que incurre la empresa por CTS?	3	2	1
10	¿Considera adecuado los costos de las CTS de un trabajador?	3	2	1
11	¿Considera elevado los costos de las CTS?	3	2	1
12	¿Sabe calcular los costos por concepto de CTS?	3	2	1

Gracias por su colaboración!!!


ANEXO 3: Matriz de validación

Título: “Beneficios Sociales y Costos Laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021”

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Beneficios sociales	Gratificaciones	Pago de gratificaciones	¿Conoce el Régimen Laboral Especial de la MYPE para gratificaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Conoce cuánto es el monto que le corresponde por concepto de gratificaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Su empresa paga gratificaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Considera adecuado el pago de gratificaciones a un trabajador?				✓		✓		✓		✓		
	Vacaciones	Pago de vacaciones	¿Conoce el Régimen Laboral Especial de la MYPE para vacaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Conoce cuánto es el monto que le corresponde por concepto de vacaciones?				✓		✓		✓		✓		

CTS	Pago de CTS	¿Su empresa paga vacaciones?				✓		✓		✓		✓		
		¿Considera adecuado el pago de vacaciones a un trabajador?				✓		✓		✓		✓		
		¿Conoce el Régimen Laboral Especial de la MYPE para CTS?				✓		✓		✓		✓		
		¿Conoce cuánto es el monto que le corresponde por concepto de CTS?				✓		✓		✓		✓		
		¿Su empresa paga CTS?				✓		✓		✓		✓		
		¿Considera adecuado el pago de CTS a un trabajador?				✓		✓		✓		✓		


Pucallpa, marzo del 2021


 Firma del validador
 Nombres y Apellidos:
 DR. ECON. HUGO VICENTE FLORES BONIFACIO
 DNI 08457230

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Costos laborales	Costos salariales	Costo de gratificaciones	¿Conoce los costos en que incurre la empresa por gratificaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Considera adecuado los costos de las gratificaciones de un trabajador?				✓		✓		✓		✓		
			¿Considera elevado los costos de las gratificaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Sabe calcular los costos por concepto de gratificación?				✓		✓		✓		✓		
		Costo de vacaciones	¿Conoce los costos en que incurre la empresa por vacaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Considera adecuado los costos				✓		✓		✓		✓		

		de las vacaciones de un trabajador?				✓		✓		✓		✓	
		¿Considera elevado los costos de las vacaciones?				✓		✓		✓		✓	
		¿Sabe calcular los costos por concepto de vacaciones?				✓		✓		✓		✓	
Costo de CTS		¿Conoce los costos en que incurre la empresa por CTS?				✓		✓		✓		✓	
		¿Considera adecuado los costos de las CTS de un trabajador?				✓		✓		✓		✓	
		¿Considera elevado los costos de las CTS?				✓		✓		✓		✓	
		¿Sabe calcular los costos por concepto de CTS?				✓		✓		✓		✓	

Pucallpa, marzo del 2021


 Firma del validador
 Nombres y Apellidos

DR. ECON. HUGO VICENTE FLORES BONIFACIO
 DNI 08457230

Título: "Beneficios Sociales y Costos Laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021"

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Beneficios sociales	Gratificaciones	Pago de gratificaciones	¿Conoce el Régimen Laboral Especial de la MYPE para gratificaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Conoce cuánto es el monto que le corresponde por concepto de gratificaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Su empresa paga gratificaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Considera adecuado el pago de gratificaciones a un trabajador?				✓		✓		✓		✓		
	Vacaciones	Pago de vacaciones	¿Conoce el Régimen Laboral Especial de la MYPE para vacaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Conoce cuánto es el monto que le corresponde por concepto de vacaciones?				✓		✓		✓		✓		

CTS	Pago de CTS	¿Su empresa paga vacaciones?				✓	✓	✓	✓	
		¿Considera adecuado el pago de vacaciones a un trabajador?				✓	✓	✓	✓	
		¿Conoce el Régimen Laboral Especial de la MYPE para CTS?				✓	✓	✓	✓	
		¿Conoce cuánto es el monto que le corresponde por concepto de CTS?				✓	✓	✓	✓	
		¿Su empresa paga CTS?				✓	✓	✓	✓	
		¿Considera adecuado el pago de CTS a un trabajador?				✓	✓	✓	✓	

Pucallpa, marzo del 2021



Cesar Augusto Huamán Bermúdez
Abogado
C.M. 153

Firma del validador
Nombres y Apellidos:

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Costos laborales	Costos salariales	Costo de gratificaciones	¿Conoce los costos en que incurre la empresa por gratificaciones?				✓		✓		✓		✓			
			¿Considera adecuado los costos de las gratificaciones de un trabajador?				✓		✓		✓		✓			
			¿Considera elevado los costos de las gratificaciones?				✓		✓		✓		✓			
			¿Sabe calcular los costos por concepto de gratificación?				✓		✓		✓		✓			
		Costo de vacaciones	¿Conoce los costos en que incurre la empresa por vacaciones?				✓		✓		✓		✓			
			¿Considera adecuado los costos				✓		✓		✓		✓			

		de las vacaciones de un trabajador?				✓	✓	✓	✓		
		¿Considera elevado los costos de las vacaciones?				✓	✓	✓	✓		
		¿Sabe calcular los costos por concepto de vacaciones?				✓	✓	✓	✓		
	Costo de CTS	¿Conoce los costos en que incurre la empresa por CTS?				✓	✓	✓	✓		
		¿Considera adecuado los costos de las CTS de un trabajador?				✓	✓	✓	✓		
		¿Considera elevado los costos de las CTS?				✓	✓	✓	✓		
		¿Sabe calcular los costos por concepto de CTS?				✓	✓	✓	✓		

Pucallpa, marzo del 2021


 Firma del validador
 Nombres y Apellidos
Abogado
 CAU. 185

ANEXO 3: Matriz de validación

Título: “Beneficios Sociales y Costos Laborales de las Veterinarias de la ciudad de Pucallpa – 2021”

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Beneficios sociales	Gratificaciones	Pago de gratificaciones	¿Conoce el Régimen Laboral Especial de la MYPE para gratificaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Conoce cuánto es el monto que le corresponde por concepto de gratificaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Su empresa paga gratificaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Considera adecuado el pago de gratificaciones a un trabajador?				✓		✓		✓		✓		
	Vacaciones	Pago de vacaciones	¿Conoce el Régimen Laboral Especial de la MYPE para vacaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Conoce cuánto es el monto que le corresponde por concepto de vacaciones?				✓		✓		✓		✓		

CTS	Pago de CTS	¿Su empresa paga vacaciones?				✓		✓		✓		✓		
		¿Considera adecuado el pago de vacaciones a un trabajador?				✓		✓		✓		✓		
		¿Conoce el Régimen Laboral Especial de la MYPE para CTS?				✓		✓		✓		✓		
		¿Conoce cuánto es el monto que le corresponde por concepto de CTS?				✓		✓		✓		✓		
		¿Su empresa paga CTS?				✓		✓		✓		✓		
		¿Considera adecuado el pago de CTS a un trabajador?				✓		✓		✓		✓		

Pucallpa, marzo del 2021



Firma del validador
Nombres y Apellidos:

C. P. C. CHAMOLI PEREA JULIO CESAR
MAT. N° 18-679

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Costos laborales	Costos salariales	Costo de gratificaciones	¿Conoce los costos en que incurre la empresa por gratificaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Considera adecuado los costos de las gratificaciones de un trabajador?				✓		✓		✓		✓		
			¿Considera elevado los costos de las gratificaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Sabe calcular los costos por concepto de gratificación?				✓		✓		✓		✓		
		Costo de vacaciones	¿Conoce los costos en que incurre la empresa por vacaciones?				✓		✓		✓		✓		
			¿Considera adecuado los costos				✓		✓		✓		✓		

		de las vacaciones de un trabajador?				✓		✓		✓		✓		
		¿Considera elevado los costos de las vacaciones?				✓		✓		✓		✓		
		¿Sabe calcular los costos por concepto de vacaciones?				✓		✓		✓		✓		
	Costo de CTS	¿Conoce los costos en que incurre la empresa por CTS?				✓		✓		✓		✓		
		¿Considera adecuado los costos de las CTS de un trabajador?				✓		✓		✓		✓		
		¿Considera elevado los costos de las CTS?				✓		✓		✓		✓		
		¿Sabe calcular los costos por concepto de CTS?				✓		✓		✓		✓		

Pucallpa, marzo del 2021



Firma del validador
Nombres y Apellidos

C. P. C. CHAMOLI PEREA JULIO CESAR
MAT. N° 10-679

ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach para variable beneficios sociales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	17	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,727	12

El alfa de Cronbach muestra un índice de 0.727, según Tabla es considerado como bueno

Alfa de Cronbach para variable costos laborales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	17	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	17	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	12

El alfa de Cronbach muestra un índice de 0.716, según tabla es considerado como bueno

ANEXO 5: Base de datos

VARIABLE 1: BENEFICIOS SOCIALES

	D1. GRATIFICACIONES					D2. VACACIONES					D3. CTS					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	15
E2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E4	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	15
E5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E9	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	15
E10	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E11	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E12	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E14	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	15
E15	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E16	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E17	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	15

VARIABLE 2: COSTOS LABORALES

	D1. COSTOS LABORALES												TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
E1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	14
E2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
E3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
E4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	14
E5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
E6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
E7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
E8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
E9	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	14
E10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
E11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
E12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
E13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
E14	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	14
E15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
E16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
E17	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	14

ANEXO 6: Galería de fotos





