

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**TESIS**

**NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE BENEFICIOS SOCIALES Y  
SU INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS  
EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
ANTONIO ABAD DEL CUSCO, PERÍODO 2024**

**PRESENTADO POR:**

Br. BANEZA LISBETH ZELA YERBA

Br. SONIA LOURDES VALERIANO QUISPE

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**ASESOR:**

DR. JORGE WASHINTON GUILLERMO ESPINOZA

**CUSCO – PERÚ  
2025**

# INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: NIVEL DE CONOCIMIENTO  
SOBRE BENEFICIOS SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN  
LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
ANTONIO ABAD DEL CUSCO, PERÍODO 2024

Presentado por: BANEZA LISBETH ZELA YERBA DNI N° 77028222  
presentado por: SONIA LOURDES VALERIANO QUISPE DNI N°: 74577821  
Para optar el título profesional/grado académico de CONTADOR PÚBLICO

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 07%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 04 de AGOSTO de 2025

Firma  
DR. JORGE WASHINGTON GUILLERMO ESPINOZA  
Post firma.....

Nro. de DNI 23951083

ORCID del Asesor N° 0000-0003-4806-3169

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:478408085

# BANEZA LISBETH ZELA YERBA, SONIA LOURDES V... NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE BENEFICIOS SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRE

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

---

## Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:478408085

Fecha de entrega

4 ago 2025, 5:54 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 ago 2025, 6:06 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE BENEFICIOS SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN LA....docx

Tamaño de archivo

4.1 MB

130 Páginas

23.459 Palabras

131.014 Caracteres

# 7% Similitud general

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

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 25 palabras)

## Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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.

*Con mucho cariño a mis queridos padres Fulgencia y Fabian por su amor y confianza incondicional, por ser mi sostén, mi inspiración y mi mayor motivación, demostrarme que cada obstáculo puede superarse con determinación.*

*A mis queridos hermanos Robert y Yensu por ser mis referentes, por su apoyo y compañía en mi vida universitaria.*

*A Fabricio por ser mi metanoia, por acompañarme en mis momentos de duda y también en mis momentos de claridad.*

*A mí, por no rendirme cuando todo parecía cuesta arriba, esta tesis no solo es un logro académico; es la prueba de que fui capaz.*

**Baneza Lisbeth Zela Yerba**

*A Dios, por guiar mi camino y darme la fortaleza de seguir adelante y no  
rendirme en los momentos difíciles.*

*A mis padres, Lourdes Quispe Turpo y Víctor Hugo Valeriano Llamocca, por su  
apoyo incondicional; su amor, compañía y enseñanzas hicieron de mí, la  
persona que soy, cada uno de mis logros son gracias a ellos.*

*A mi hermana Yéssica, por haber sido mi modelo a seguir, sé que desde el cielo  
siempre estas velando por nosotros. A mis hermanos Bianca, Saraí y Aron, por  
las vivencias y aprendizajes compartidos, por permanecer unidos en todo  
momento.*

*A Jordy Pacco Yojaje por ser mi lugar seguro, mi rescatista personal, por  
enseñarme que la vida está llena de posibilidades y oportunidades, tu amor y  
fortaleza me motivan a ser mejor cada día.*

***Sonia Lourdes Valeriano Quispe***

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, a Dios por acompañarnos en este proceso, por darnos la fuerza, la claridad y la paciencia necesaria para completar esta etapa de nuestra vida.

A nuestros padres; porque esta tesis es también de ustedes, porque detrás de cada página esta su esfuerzo, paciencia, amor y apoyo incondicional; por sus sacrificios silenciosos, por confiar en nosotras e impulsarnos a ser mejores cada día, como personas y futuras profesionales; y darnos la oportunidad de lograr nuestros sueños.

A la Tricentenario Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco y la Facultad de Ciencias Contables y Financieras por ser la institución alma máter, fuente del conocimiento; por brindarnos una formación académica de calidad y un espacio para desarrollar nuestras capacidades, crecer como personas y superar nuestros límites.

Esta institución ha sido el escenario de una etapa clave en nuestra vida; siempre llevaremos con orgullo lo aprendido dentro de sus aulas.

A nuestros docentes, por compartir su conocimiento con exigencia y pasión; y al personal administrativo, por su apoyo constante a lo largo de este proceso.

A nuestro asesor Dr. CPC. Jorge Washinton Guillermo Espinoza por ser nuestro guía en este proceso, por su tiempo, compromiso y paciencia para la culminación exitosa del presente trabajo de investigación. Este logro también es reflejo de su acompañamiento constante.

A nuestros amigos y compañeros de aula, por las horas de estudio, los consejos, las risas y por todas las vivencias compartidas, su compañía hizo que nuestra etapa universitaria sea única e inolvidable.

**Lisbeth y Sonia**

## **PRESENTACIÓN**

**SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**

**SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:**

En concordancia al reglamento de grados y títulos de la Escuela Profesional de Contabilidad y con la finalidad de optar la licenciatura académica de Contador Público, ponemos a consideración del jurado el presente trabajo de investigación titulado: “NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE BENEFICIOS SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, PERÍODO 2024”. El presente estudio, se ha desarrollado teniendo en cuenta las líneas de la metodología de investigación, avances científicos y tecnológicos respecto al tema de investigación.

Las bachilleras:

Zela Yerba, Baneza Lisbeth

Valeriano Quispe, Sonia Lourdes

## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento con el reglamento de grados y títulos se pone a disposición el trabajo de investigación titulado: NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE BENEFICIOS SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, PERÍODO 2024.

El presente trabajo es el resultado de un proceso extenso de investigación, de esfuerzo para contribuir con el desarrollo de la profesión contable y de nuestra universidad.

El enunciado del problema de investigación es ¿De qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios sociales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024?

Con la finalidad de dar respuesta al problema planteado, se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar de qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios sociales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024, para lograr el objetivo general se ha planteado los siguientes objetivos específicos:

a) Determinar de qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios legales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

b) Determinar de qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios convencionales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

El presente trabajo de investigación consta de cinco capítulos los cuales se desarrolló de la siguiente manera:

Capítulo I.- Planteamiento del problema, donde se detalla la descripción de la realidad problemática, planteamiento del problema y las razones del presente trabajo de investigación.

Capítulo II.- Marco teórico, donde se desarrolla el Marco Legal relacionado al trabajo de investigación, Bases teóricas y definiciones de términos que son de vital importancia para entender de mejor manera la presente tesis.

Capítulo III.- Hipótesis y variables, donde se definen y justifican las hipótesis principales y secundarias, también se identifican y describen las variables.

Capítulo IV.- Metodología de la investigación, donde se desarrolla la metodología utilizada en el presente trabajo de investigación que se plasma en un tipo, enfoque, nivel y diseño de investigación; población y muestra; así mismo se indican las técnicas e instrumentos de recolección y análisis de los datos.

Capítulo V.- Análisis e Interpretación de Resultados, luego de un arduo trabajo elaborado y poniendo en marcha el trabajo de campo se procedió a hacer el análisis e interpretación de los datos recolectados con lo que se desarrolló el presente trabajo de investigación.

Como resultado se tendrá conclusiones claramente expresadas, así como también sugerencias, bibliografía consultada y los anexos de datos tanto de elaboración propia como los consultados de otros medios de investigación.

## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>I</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>III</b>
<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>IV</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>V</b>
<b>ÍNDICE GENERAL .....</b>	<b>VIII</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>XI</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>XIII</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>XV</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>XVI</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>2</b>
<b>1.2.1. Problema General .....</b>	<b>2</b>
<b>1.2.2. Problemas Específicos .....</b>	<b>2</b>
<b>1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3.1. Justificación Práctica.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3.2. Justificación Teórica.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3.3. Justificación Metodológica.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3.4. Justificación Social.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4.1. Delimitación Espacial .....</b>	<b>4</b>
<b>1.4.2. Delimitación Temporal.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4.3. Delimitación Temática.....</b>	<b>5</b>
<b>1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>1.5.1. Objetivo General.....</b>	<b>5</b>
<b>1.5.2. Objetivos Específicos .....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>6</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1.1. Antecedentes Internacionales .....</b>	<b>6</b>

2.1.2.	Antecedentes Nacionales .....	11
2.1.3.	Antecedentes Locales .....	15
2.2.	BASES TEÓRICAS .....	18
2.2.1.	Beneficios Sociales.....	18
2.2.2.	Inserción Laboral.....	36
2.3.	MARCO CONCEPTUAL .....	39
2.4.	BASE LEGAL .....	41
CAPÍTULO III.....		43
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....		43
3.1.	HIPÓTESIS .....	43
3.1.1.	Hipótesis General.....	43
3.1.2.	Hipótesis Específicos.....	43
3.2.	IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES .....	43
3.2.1.	Variable Independiente.....	43
3.2.2.	Variable Dependiente .....	43
3.3.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	44
CAPITULO IV .....		46
METODOLOGÍA.....		46
4.1.	ÁMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA .....	46
4.2.	TIPO, ENFOQUE, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	47
4.2.1.	Tipo de investigación.....	47
4.2.2.	Enfoque de investigación.....	47
4.2.3.	Nivel de investigación .....	48
4.2.4.	Diseño de investigación .....	48
4.3.	UNIDAD DE ANÁLISIS .....	49
4.4.	POBLACIÓN DE ESTUDIO .....	49
4.5.	MUESTRA .....	49
4.6.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	50
4.6.1.	Encuesta.....	50
4.6.2.	Búsqueda de información bibliográfica.....	51
4.7.	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	51
4.7.1.	Cuestionario .....	51

<b>4.8. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN .....</b>	<b>51</b>
<b>4.9. TÉCNICAS PARA DEMOSTRAR LA VERDAD O FALSEDAD DE LAS HIPÓTESIS PLANTEADAS .....</b>	<b>52</b>
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>53</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>53</b>
<b>5.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>53</b>
<b>5.1.1. Encuesta – realizada de acuerdo a la variable beneficios sociales .....</b>	<b>54</b>
<b>5.1.2. Encuesta – realizada de acuerdo a la variable inserción laboral .....</b>	<b>64</b>
<b>5.2. CONTRASTACIÓN Y CONVALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....</b>	<b>74</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>77</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>79</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>81</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>88</b>
<b>ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXO N° 02: ENCUESTA N° 01 .....</b>	<b>91</b>
<b>ANEXO N° 03: ENCUESTA N° 02 .....</b>	<b>95</b>
<b>ANEXO N° 04: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....</b>	<b>99</b>
<b>ANEXO N° 05: POBLACIÓN DE ESTUDIO – EGRESADOS UNSAAC 2024-II.....</b>	<b>105</b>
<b>ANEXO N° 06: FORMULARIO VIRTUAL DE LA ENCUESTA.....</b>	<b>106</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Conoce los derechos relacionados con el pago de horas extras según la legislación laboral .....	54
Tabla 2 Está informado sobre su derecho a recibir gratificaciones en fiestas patrias y Navidad .	55
Tabla 3 Conoce el proceso para calcular y recibir su compensación por tiempo de servicios (CTS) .....	56
Tabla 4 La empresa le ha brindado información acerca de los depósitos de CTS que le corresponde .....	57
Tabla 5 Tiene usted conocimiento respecto al derecho de percibir asignación familiar .....	58
Tabla 6 Usted tiene el conocimiento correcto sobre la asignación por educación que brindan las empresas.....	59
Tabla 7 Recibe un bono por cumplimiento de metas en su trabajo actual.....	60
Tabla 8 Tiene información suficiente sobre sus derechos laborales en general .....	61
Tabla 9 Considera que la universidad lo preparó para entender y gestionar estos beneficios en su vida laboral.....	62
Tabla 10 Ha buscado usted orientación o capacitación acerca de los beneficios legales y convencionales.....	63
Tabla 11 Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo después de egresar .....	64
Tabla 12 El trabajo que desempeña actualmente está relacionado con la carrera que estudió .....	65
Tabla 13 Considera que su empleador le ofrece los beneficios laborales que establece la ley ....	66
Tabla 14 Fue fácil para usted adaptarse a los cambios y exigencias de su primer empleo .....	67

Tabla 15	Siente que su formación universitaria le brindó los conocimientos necesarios para adaptarse al entorno laboral .....	68
Tabla 16	Ha realizado cursos adicionales o formación continua después de egresar.....	69
Tabla 17	Considera que su empleo actual le permite desarrollarse profesionalmente .....	70
Tabla 18	El clima laboral de su lugar de trabajo favorece su desempeño profesional .....	71
Tabla 19	Considera importante la mejora continua para su desarrollo profesional.....	72
Tabla 20	Se encuentra satisfecho con las instalaciones y recursos ofrecidos por su empleador .	73

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Conoce los derechos relacionados con el pago de horas extras según la legislación laboral .....	54
Figura 2 Está informado sobre su derecho a recibir gratificaciones en fiestas patrias y Navidad	55
Figura 3 Conoce el proceso para calcular y recibir su compensación por tiempo de servicios (CTS) .....	56
Figura 4 La empresa le ha brindado información acerca de los depósitos de CTS que le corresponde .....	57
Figura 5 Tiene usted conocimiento respecto al derecho de percibir asignación familiar .....	58
Figura 6 Usted tiene el conocimiento correcto sobre la asignación por educación que brindan las empresas.....	59
Figura 7 Recibe un bono por cumplimiento de metas en su trabajo actual .....	60
Figura 8 Tiene información suficiente sobre sus derechos laborales en general .....	61
Figura 9 Considera que la universidad lo preparó para entender y gestionar estos beneficios en su vida laboral.....	62
Figura 10 Ha buscado usted orientación o capacitación acerca de los beneficios legales y convencionales.....	63
Figura 11 Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo después de egresar .....	64
Figura 12 El trabajo que desempeña actualmente está relacionado con la carrera que estudió....	65
Figura 13 Considera que su empleador le ofrece los beneficios laborales que establece la ley ...	66
Figura 14 Fue fácil para usted adaptarse a los cambios y exigencias de su primer empleo .....	67
Figura 15 Siente que su formación universitaria le brindó los conocimientos necesarios para adaptarse al entorno laboral .....	68

Figura 16 Ha realizado cursos adicionales o formación continua después de egresar .....	69
Figura 17 Considera que su empleo actual le permite desarrollarse profesionalmente .....	70
Figura 18 El clima laboral de su lugar de trabajo favorece su desempeño profesional.....	71
Figura 19 Considera importante la mejora continua para su desarrollo profesional .....	72
Figura 20 Se encuentra satisfecho con las instalaciones y recursos ofrecidos por su empleador.	73

## RESUMEN

La presente investigación intitulada “Nivel de conocimiento sobre beneficios sociales y su incidencia en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024”, donde su objetivo fue determinar de qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios sociales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

El tipo de investigación es aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel de investigación descriptivo – explicativo; y diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo constituido por 590 egresados, como técnica se utilizó la encuesta con su instrumento el cuestionario, el cual estuvo conformado por 20 preguntas.

Según los datos recopilados en la Tabla N° 9 y Figura N° 9, el 46% de los 150 egresados encuestados afirmó haber adquirido en la universidad los conocimientos necesarios para comprender y gestionar sus beneficios sociales. Por otro lado, el 54% restante señaló que la formación universitaria no los preparó adecuadamente para aprovechar los derechos y beneficios sociales que les corresponden, lo que evidencia una oportunidad de mejora en la formación profesional en este tema.

Se concluye que el nivel de conocimiento sobre beneficios sociales influye significativamente en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

Palabras claves: beneficios sociales, inserción laboral, mercado laboral, satisfacción laboral.

## ABSTRACT

The present research, entitled “Level of Knowledge about Social Benefits and Its Impact on the Job Placement of Graduates of the National University of San Antonio Abad del Cusco, 2024 period,” aimed to determine how the level of knowledge about social benefits influences the job placement of graduates from the National University of San Antonio Abad del Cusco during the 2024 period.

This is an applied research study with a quantitative approach, conducted at a descriptive–explanatory level and using a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 590 graduates. The technique used was a survey, and the instrument applied was a questionnaire composed of 20 questions.

According to the data collected in Table No. 9 and Figure No. 9, 46% of the 150 graduates surveyed stated that they had acquired the necessary knowledge at the university to understand and manage their social benefits. On the other hand, the remaining 54% indicated that their university education did not adequately prepare them to take advantage of the social rights and benefits to which they are entitled, highlighting an opportunity for improvement in professional training in this area.

It is concluded that the level of knowledge about social benefits significantly influences the job placement of graduates from the National University of San Antonio Abad del Cusco during the 2024 period.

Keywords: social benefits, job insertion, labor market, job satisfaction.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA**

En el panorama educativo y socioeconómico de América Latina, la situación laboral de los egresados universitarios constituye un tema crucial. Estos enfrentan crecientes desafíos en el mercado laboral contemporáneo, donde la empleabilidad no solo depende de las competencias adquiridas durante su formación profesional, sino también de su conocimiento y capacidad para ejercer derechos fundamentales, como los beneficios sociales. Este aspecto cobra relevancia en un contexto en el que las instituciones educativas tienen la responsabilidad de formar profesionales no solo competentes técnicamente, sino también conscientes de sus derechos laborales, preparados para insertarse en un mercado competitivo y en condiciones justas.

En el Perú, uno de los problemas más visibles en el ámbito laboral es el incumplimiento generalizado de los derechos laborales y beneficios sociales. Esta situación se traduce en prácticas como el pago insuficiente de horas extras, el abuso de contratos temporales, la falta de acceso a sistemas de salud y la exclusión de trabajadores de las planillas formales, lo que priva a muchos de prestaciones esenciales como vacaciones, seguro de salud y pensiones.

Particularmente, los egresados universitarios enfrentan una realidad compleja: aunque representan un grupo demográfico con alto potencial de desarrollo, suelen encontrarse en desventaja debido a la falta de experiencia laboral y conocimiento insuficiente sobre sus derechos y deberes en el ámbito laboral. Esta carencia de información puede llevar a que acepten empleos que no correspondan con su nivel de preparación, en condiciones laborales precarias y sin los beneficios sociales que legalmente les corresponden.

La Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, como institución formadora, tiene un papel fundamental en la preparación integral de sus egresados para enfrentar estos desafíos. Sin embargo, surge el interrogante de si los estudiantes están recibiendo una formación adecuada no solo en términos académicos, sino también en conocimientos prácticos relacionados con la normativa laboral y los beneficios sociales. Esto adquiere especial relevancia en un entorno donde las oportunidades laborales para jóvenes profesionales están marcadas por una competencia creciente y un mercado laboral que no siempre garantiza condiciones equitativas.

En este contexto, resulta indispensable evaluar cómo el nivel de conocimiento sobre beneficios sociales impacta en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Este análisis permitirá identificar si la falta de información sobre beneficios sociales influye en las dificultades que enfrentan los egresados al buscar empleo formal, así como proponer estrategias para mejorar su empleabilidad y garantizar condiciones laborales dignas.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios sociales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

a) ¿De qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios legales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024?

b) ¿De qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios convencionales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024?

### **1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Justificación Práctica**

Desde un enfoque práctico, este estudio es fundamental para entender cómo la falta de conocimiento sobre los beneficios sociales influye en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. En un contexto donde los jóvenes enfrentan una alta tasa de desempleo y subempleo, es esencial identificar las brechas en la preparación que los estudiantes reciben antes de su graduación, en particular en lo referente a sus derechos laborales.

#### **1.3.2. Justificación Teórica**

En este sentido, la teoría de la empleabilidad refuerza la importancia de una preparación integral que incluya no solo las competencias profesionales, sino también el conocimiento sobre los derechos laborales. Los egresados que no conocen adecuadamente sus derechos pueden verse en desventaja al enfrentar un mercado laboral donde muchas veces se priorizan los beneficios de los empleadores sobre los de los empleados. Diversos estudios han demostrado que la falta de conocimiento sobre los beneficios sociales puede influir negativamente en la calidad de vida de los trabajadores, generando insatisfacción y desmotivación.

#### **1.3.3. Justificación Metodológica**

Para desarrollar el trabajo de investigación, se utilizaron instrumentos para la recolección de datos acorde a la metodología que requiere la problemática, permitiendo a quienes realicen

investigaciones posteriores poder tener como una referencia dichos instrumentos y metodología con la que se aborda este trabajo de investigación.

#### **1.3.4. Justificación Social**

Tiene relevancia de carácter social porque, determinar la incidencia del nivel de conocimiento de los beneficios sociales en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco nos brinda un mejor panorama de la importancia de conocer nuestros derechos y beneficios sociales disminuyendo las brechas en la formación que limitan el acceso a un empleo digno y formal de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Comprender esta problemática no solo beneficia a los egresados, sino también a las instituciones educativas de formación superior y a la comunidad en general, ya que brinda información clave para diseñar estrategias, promover una inserción laboral más justa, informada y sostenible, mejorando la calidad de vida de los egresados y fortaleciendo el capital humano de la región del Cusco.

### **1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1. Delimitación Espacial**

El presente trabajo de investigación se realizó en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

#### **1.4.2. Delimitación Temporal**

El trabajo de investigación se realizó dentro del semestre académico 2024-II, el cual estuvo comprendido desde el mes de agosto a diciembre 2024.

### **1.4.3. Delimitación Temática**

El trabajo de investigación fue realizado con un enfoque al sector privado de una manera generalista, sin enfocarnos en algún régimen en específico.

## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar de qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios sociales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

a) Determinar de qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios legales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

b) Determinar de qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios convencionales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

a) (Baquero Pérez, 2021) en su tesis titulada: “La inserción laboral de los egresados universitarios españoles en el contexto de la Unión Europea” para optar al grado académico de Doctor en Economía y Empresas en la Universidad Autónoma de Madrid, España.

Resumen: El objetivo de esta tesis es identificar los factores que determinan el éxito en la inserción laboral de los titulados universitarios. Dentro de este objetivo, se presta especial atención a las desigualdades que pueden aparecer en este proceso, dinámicas que alteran el marco meritocrático al que se aspira y que deben ser corregidas por el sistema. Para conseguir este fin, esta tesis incluye cuatro trabajos empíricos que toman la estructura de artículo científico y se encuadran en los distintos capítulos de la presente investigación. En estos trabajos empíricos se utilizan los datos proporcionados por la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (EILU) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en las ediciones de 2014 y 2019. También se utilizan los datos provistos por el Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), coordinado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Por una parte, la encuesta EILU aporta una información muy concreta, ya que cuenta con una muestra de titulados muy significativa dentro del sistema universitario español y está dedicada específicamente al tema de estudio que aquí se analiza. Por su parte, la encuesta del PIAAC, incluye información sobre las competencias de una importante muestra de trabajadores de un gran número de países de la UE, lo que permite medir los desajustes formativos del mercado laboral de una manera muy precisa. La metodología utilizada en esta tesis

se basa en la aproximación de modelos de probabilidad no lineal. Se utilizan modelos probit binomiales y ordinales en función de la naturaleza de la variable dependiente. También, cuando se precisa, se utilizan modelos más complejos, que incluyen una corrección del sesgo de selección a través de la metodología propuesta por Heckman (1979). Los resultados obtenidos en esta tesis llevan a conclusiones significativas dentro de los campos de la economía laboral y la educación. En primer lugar, se encuentra que el empleo estudiantil, cuando éste es a tiempo completo, tiene mucha relevancia en las condiciones laborales que encuentran en el periodo de inserción tras titularse. Sin embargo, esta continuidad en el mercado laboral puede llevar a los egresados a estar sobreeducados cuando su ocupación en el periodo de estudios no está relacionada con su formación. Por otra parte, cuando los estudiantes trabajan a tiempo parcial, se observa una falta de relevancia de este empleo en su desarrollo profesional posterior, lo que indica que esta adquisición de experiencia no es valorada por las empresas, señalando la falta de adecuación de la complementariedad trabajo-estudios.

b) (Solé Moro, Sánchez Torres, Arroyo Cañada, & Argila Irurita, 2018) en su artículo de investigación: “Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama Latinoamericano y Español” Instituto Tecnológico Metropolitano Colombia.

Resumen: Este artículo se presenta como una reflexión, a partir de una revisión de la literatura sobre la inserción laboral del graduado universitario en España y Latinoamérica; el panorama de globalización, volatilidad económica, aumento de graduados universitarios y otros fenómenos generan dificultad en el acceso al mercado laboral de quienes terminan su paso por la universidad, desde los estudios de segundo ciclo (carrera profesional) hasta tercer ciclo de formación (postgrados). Los resultados encontraron que existen pocos estudios en el área, a pesar

de que es en los últimos años donde se han desarrollado, especialmente a finales de la década pasada, así mismo, se detectaron estudios respecto al egresado y a su empleabilidad, analizando básicamente datos estadísticos con los ingresos (tipo de empleo y salario) y, por otra parte, otros estudios que buscan relaciones con la reorganización y los cambios en la educación superior. Como una de las conclusiones más importantes, se tiene que los estudios sobre el tema han detectado las debilidades y fortalezas del recién graduado, así como otros han permitido conocer los requerimientos y puntos de atención en la formación específica que buscan las empresas.

c) (Sánchez Lorenzo, 2021) en su tesis titulado: “La inserción de los jóvenes universitarios en el mercado laboral: un desafío persistente” para optar al título profesional en Administración y Dirección de Empresas y Grado en Derecho en la Universidad Pontificia Comillas de España.

Resumen: El presente trabajo de investigación académica trata de dar una visión práctica de la dramática situación a la que se enfrentan los jóvenes universitarios en el momento de su inserción laboral. Partiendo del fenómeno de la sobrecualificación en la que se encuentran muchos universitarios españoles, se tratará de dar respuestas a interrogantes tales como: ¿Sigue siendo la educación una garantía para una buena inserción laboral?, ¿Es suficiente con disponer de un título universitario?, ¿Cuáles son las principales aptitudes y requisitos para acceder a un puesto de trabajo?, ¿Cómo influye la falta de experiencia en la contratación?, ¿Por qué el colectivo joven es el centro de interés de los poderes públicos? A las mismas se les dará luz, mediante el estudio analítico del mercado de trabajo, tanto en su origen como en las causas que han generado que éste se convierta en un escenario competitivo y mutable. Igualmente, se expondrá, a través del uso y estudio de encuestas, por un lado, los requisitos competenciales tenidos en cuenta por el mundo empresarial, así como las percepciones de los recién graduados en sus posibilidades y sus

oportunidades de acceso al mundo laboral. Posteriormente, profundizaremos en el lastre del paro juvenil, uno de los problemas de máxima urgencia en España. La situación generada por la actual crisis económica global y sanitaria del COVID-19 ha tenido efectos devastadores en el mercado laboral, generando desempleo, empeorando y precarizando las condiciones laborales. Estos efectos perviven, siendo aún más graves en el caso de los jóvenes, que inician su inserción laboral en condiciones de mucho escepticismo e incertidumbre. Por último y a modo de conclusión, se expondrán reflexiones conclusas, a nuestro informe, unidas a recomendaciones y propuestas de mejora que, a nuestro juicio, permitirían erradicar el problema objeto del presente análisis.

d) (Navarro Cendejas, 2013) en su tesis titulada: “Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios” para optar al grado académico de Doctor en Sociología en la Universitat Autònoma de Barcelona, España.

Resumen: Esta tesis partió de dos preguntas de investigación. En la primera de ellas se preguntaba sobre los factores sociales que podrían diferenciar los resultados de inserción laboral de los titulados universitarios en Cataluña. En la segunda, se indagaba sobre los efectos de la reciente crisis económica en la inserción de los titulados. Se utilizaron datos secundarios extraídos de las Encuestas de Inserción Laboral elaboradas periódicamente por AQU Catalunya, específicamente las dos más recientes: una elaborada en 2008 con una muestra de titulados en el curso 2003-2004, y otra en 2011 con titulados en el curso 2006-2007, analizando únicamente los datos correspondientes a las universidades públicas. Con respecto a la primera hipótesis, se confirmó la presencia de una segmentación del mercado laboral únicamente al considerar las características de las ocupaciones, pero no en función de la situación laboral - ocupación, paro o inactividad, ya que la gran mayoría de titulados estaban trabajando en el momento de la encuesta.

e) (Florencia Barragán, 2023) en su tesis titulada: “Procesos de inserción laboral en jóvenes egresados de escuelas secundarias técnicas en la Ciudad y Provincia de Buenos Aires: un análisis del vínculo educación – trabajo” para optar al grado académico de Maestro en estudio y relaciones del trabajo en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) Argentina.

Resumen: El presente trabajo analiza los procesos de inserción laboral de una cohorte de jóvenes egresados de escuelas técnicas en la Ciudad y Provincia de Buenos Aires. La evidencia empírica y los hallazgos como resultado del análisis de las entrevistas realizadas a los jóvenes mencionados, dan cuenta de que los procesos de inserción laboral están atravesados por múltiples factores como las diferencias contextuales, sociales, familiares, económicos y de género, como así también por los deseos y expectativas futuras que tienen las juventudes de los distintos grupos sociales. Estos factores determinan que los itinerarios educativos y laborales son diversos entre sí y algunos tienen un recorrido variado. Pero algo en común que se destaca es el valor que le asignan a la escuela técnica ya que las herramientas que les brindó les permitieron desenvolverse en la vida como en la educación superior y en el trabajo. De modo que el título juega un papel importante en el vínculo educación-trabajo. Creemos que los jóvenes una vez que finalizan el secundario van a seguir estudiando o trabajando en campos relacionados con la especialidad obtenida en la escuela secundaria, sin embargo, el título obtenido no garantiza una continuidad lineal y un éxito en los trayectos educativos y laborales. Tanto los elementos analizados desde el sistema educativo como los aspectos que sobresalen en las trayectorias educativas post secundario de los egresados de la escuela técnica dan cuenta de la necesidad desde el Estado de mejorar la articulación y disponibilidad de ofertas educativas en las distintas jurisdicciones. Desde la perspectiva de esta tesis, la propuesta de la educación secundaria técnica en Argentina, pese a sus cuestionamientos históricos, puedo considerarla superior a cualquier otra modalidad de nivel secundario. No

obstante, puede seguir superándose con la implementación de políticas educativas tomando como referencia los estudios de seguimiento de trayectorias educativa y laborales de los jóvenes y las demandas de los mismos, pero también, las necesidades del mercado y ofrecer canales más amplios para la participación del sector empresarial en el desarrollo del contenido de los planes de estudios.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

a) (Chacon Varillas & Zarate Peralta, 2024) en su tesis titulada: “Conocimiento de los beneficios sociales y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del sector telecomunicaciones, del Distrito de San Isidro, Lima, 2022” para optar al título profesional de Licenciado en Gestión De Recursos Humanos en la Universidad de San Martín de Porres.

Resumen: El objetivo de la investigación es determinar cómo se relaciona el conocimiento de los beneficios sociales con la satisfacción laboral de los trabajadores del sector Telecomunicaciones, del distrito de San Isidro, 2022. Asimismo, el desarrollo del diseño metodológico de la investigación tiene un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo correlacional y el tipo de investigación es aplicada, adicional a ello el diseño de la investigación es no experimental con un corte transversal. Cabe señalar que la muestra de la investigación son los trabajadores del sector de telecomunicaciones del distrito de San Isidro. Asimismo, en cuanto a los resultados de la investigación se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, lo cual no indica que es menor a 0.05, adicional a ello en el coeficiente de correlación entre la variable 1 (Conocimiento de los beneficios sociales) y la variable 2 (Satisfacción laboral) se obtuvo un valor de 0.543, lo cual señala que existe una relación moderada. En conclusión, se puede afirmar en la investigación que el conocimiento de los beneficios sociales se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del sector Telecomunicaciones, del distrito de San Isidro en el 2022.

b) (León Angulo, 2022) en su tesis titulada: “los beneficios sociales del Régimen Laboral General en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022” para optar al título profesional de Contador Público en la Universidad Nacional de Cajamarca.

Resumen: El objetivo de esta tesis fue determinar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General de los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022. El tipo de investigación fue aplicada, con un nivel descriptivo simple, diseño no experimental – transversal; la población estuvo conformada por los Estudiantes de Contabilidad de la Promoción 2018 de la Universidad Nacional de Cajamarca, utilizando una muestra no probabilística por conveniencia, siendo esta igual a la población. En la investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario. El resultado obtenido fue: que los Estudiantes de Contabilidad encuestados de la Universidad Nacional de Cajamarca tienen un nivel de conocimiento bajo en un 25%, el 47,4% tienen un nivel de conocimiento medio, y que el 27,6% tienen un nivel de conocimiento alto, respecto a los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General regulados por la legislación laboral.

c) (Torres Luján, 2019) en su tesis titulada: “La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú” para optar al título profesional de Licenciado en Economía en la Pontificia Universidad Católica Del Perú.

Resumen: El constante crecimiento de la oferta universitaria y el mayor acceso a la educación superior surgidos en los últimos años vienen de la mano con el aumento de casos de desempleo, subempleo y sobreeducación en el mercado laboral profesional. Por ello, el objetivo de esta investigación es encontrar los principales factores que determinan la transición de la

universidad al trabajo de los jóvenes graduados y evaluar la efectividad de las universidades en la inserción laboral de sus graduados. El estudio se centra en el análisis del tiempo para obtener el primer empleo y las condiciones de trabajo en la primera experiencia como profesional, tomando en cuenta características de los egresados, carrera profesional y la universidad en que estudió. Empleando los datos de la Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades (2014), se plantea un modelo de tiempo de duración para el estudio del desempleo profesional y un modelo de elección discreta sobre las condiciones de trabajo del primer empleo. Los resultados señalan al esfuerzo académico, el lugar de residencia, la calidad de la universidad y la carrera profesional elegida por el graduado como los principales factores determinantes para lograr una inserción laboral exitosa.

d) (Osorio Cabrera & Quiñones Salazar, 2018) en su tesis titulada: “Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018” para optar al Título profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Cesar Vallejo.

Resumen: La investigación tuvo como propósito describir la inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018. El método aplicado fue no experimental con un diseño descriptivo y una población de estudio conformada por 209 egresados a quienes se les aplicó dos cuestionarios para recoger información de las variables de estudio. Mediante el empleo de estadísticos descriptivos, los hallazgos permitieron describir la inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018 concluyendo que, según los egresados encuestados, la inserción laboral presenta un nivel bueno con un 54%, un nivel malo

con un 23% y un nivel regular con 23%; y la empleabilidad, presenta un nivel bueno con un 40%, un nivel regular con un 31% y un nivel malo con 29%. Finalmente se propone estrategias de empleabilidad para mejorar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018 fortaleciendo la red de egresados, la visita de los egresados de éxito y el encuentro entre empleadores y egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.

e) (Tolentino Valderrama , 2023) en su tesis titulada: “Las prácticas pre profesionales y la inserción laboral de los alumnos de una Universidad Particular de Lima, 2023” para obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo.

Resumen: El interés de este estudio de investigación se basó en analizar las variables de las prácticas pre profesionales y la inserción laboral de los estudiantes de una universidad particular de Lima, 2023. La metodología que se aplicó fue de enfoque cuantitativo, fue tipo aplicada, es de corte transversal, no experimental. Para este estudio se tomó como muestra a 52 estudiantes del IX y X ciclo de una universidad particular de Lima, para la obtención de la información se empleó como técnica la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, cuyas respuestas fueron valoradas en la escala de Likert, para la variable prácticas pre profesionales se elaboró un cuestionario con preguntas del 1 al 14 y para la segunda variable inserción laboral se generaron 12 preguntas, los instrumentos fueron validados por tres juicios de expertos que emitieron una opinión favorable, adicionalmente a ello se midió la confiabilidad con el estadístico alfa de Cronbach que arrojó el valor de: 0.890 para la variable las prácticas pre profesionales y el valor de 0.850 para la variable inserción laboral. Para el análisis de los datos y obtención de resultados se utilizó el software especializado de SPSS, en aplicación de dicho programa se obtuvo

un coeficiente de correlación Spearman de 0,935 y un nivel de significancia bilateral de Sig.= 0,000 ( $p \leq 0,05$ ), luego se concluyó que: las prácticas pre profesionales tienen un nivel de relación muy significativo con la inserción laboral de los estudiantes de una institución de educación superior del distrito de San Juan de Lurigancho de Lima, 2023.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

a) (Quirita Huamantupa, 2024) en su tesis titulado “Prácticas pre profesionales y su incidencia en la inserción laboral de los estudiantes de contabilidad del noveno y décimo semestre de la UNSAAC, período 2022” para optar al título profesional de Contador Público en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Resumen: El presente trabajo tiene como propósito determinar en qué medida las prácticas pre profesionales inciden en la inserción laboral de los estudiantes de contabilidad del noveno y décimo semestre de la UNSAAC, período 2022. La metodología utilizada es la investigación de tipo básico, de nivel descriptivo – correlacional y explicativo. La técnica que se utiliza es la encuesta y el instrumento es el cuestionario acompañado por la revisión bibliográfica. La población está conformada por los estudiantes del noveno y décimo semestre que llevaron las asignaturas de prácticas pre profesionales I y/o prácticas pre profesionales II en el período académico del año 2022 con un total de 270 estudiantes; la muestra se determina de manera intencional, debido a algunas limitaciones que se presentaron, definiéndose de esta manera a 60 estudiantes del noveno y décimo semestre que llevaron las asignaturas de prácticas pre profesionales I y/o II. Se llegó a conclusión de que, las prácticas pre profesionales inciden significativamente en la inserción al empleo de los estudiantes de contabilidad del noveno y décimo semestre de la UNSAAC, período 2022.

b) (Holgado Romero & Llamoca Alvarez, 2020) en su tesis titulado: “Fiscalización laboral y las contingencias de los beneficios sociales de los trabajadores de Empresas Distribuidoras de Combustibles, caso de la empresa Servicentro Petro Mapi Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, Cusco, Periodo 2017 - 2018” para optar al título profesional de Contador Público en la Universidad Andina del Cusco.

Resumen: El objetivo de la presente investigación es: 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 “SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco periodo 2017-2018. El presente estudio, en el aspecto metodológico, presenta el tipo de investigación aplicada y/o, práctica, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de alcance descriptivo. Finalmente, la investigación arriba a la siguiente conclusión: Se establecieron las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral, en los beneficios laborales legales y convencionales de los trabajadores de las empresas distribuidores de combustible, caso de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. Cusco periodo 2017-2018, por el incumplimiento de los beneficios que se mencionan como: Infracciones laborales, multas laborales, demandas laborales, sentencias favorables al trabajador y denuncias penales, con categorías de leves, graves y muy graves. Por estas consideraciones la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada Cusco, no ha sido afectado por las contingencias laborales como son: Infracciones laborales, multas laborales, demandas laborales y denuncias penales, cuyas contingencias son también conocidos por los responsables conforme se aprecia en la tabla y grafico N° 32, donde se observa que la totalidad de los responsables de la empresa que representa el 100%, indican que si conocen las contingencias laborales cuando se

incumple los beneficios laborales tanto legales como convencionales como son: Infracciones laborales, multas laborales, demandas laborales y denuncias penales.

c) (Porcel Bolaños, 2019) en su tesis titulado “Estudio de la inserción laboral de los egresados del programa de estudios de contabilidad, del IESTP “Vilcanota” Sicuani - Cusco” para optar al título profesional de Maestro en Administración con mención en Gestión Pública de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú.

Resumen: En el presente trabajo de investigación científica titulado “Estudio de la Inserción Laboral de los Egresados del Programa de Estudios de Contabilidad, del IESTP. "Vilcanota" -Sicuani, Región Cusco”, se investiga el siguiente problema: ¿Cómo influye la formación profesional en la inserción laboral de los egresados del Programa de Estudios de Contabilidad, del IESTP Vilcanota - Sicuani, en el período 2016 al 2018? Para dar respuesta a esta pregunta se ha realizado una serie de procedimientos empezando por la muestra que estuvo constituida de 120 egresados que laboran en diferentes instituciones de carácter público y privado, principalmente en la región Cusco, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las variables de estudio seleccionadas para el caso. Los resultados fueron analizados en el nivel descriptivo a través de frecuencias y porcentajes para conocer la influencia de la formación profesional en la variable de la inserción laboral. Los resultados indican que: la formación profesional influye significativamente en la inserción laboral del egresado del IESTP Vilcanota.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

Se desarrollan los siguientes aspectos que son de suma importancia para la realización de nuestro trabajo de investigación.

### **2.2.1. Beneficios Sociales**

Los beneficios sociales son derechos de naturaleza jurídica otorgados a todo trabajador que desempeña sus labores de forma subordinada, es decir, como empleado dependiente. En esta investigación, se considerarán los beneficios aplicables al sector privado. (Chacon Varillas & Zarate Peralta, 2024)

Los beneficios sociales son remuneraciones adicionales, pagos complementarios que los trabajadores deben recibir conforme a la política nacional de trabajo y las leyes laborales vigentes. Estos montos son independientes del salario mensual pactado entre empleador y trabajador. Al finalizar la relación laboral, se realiza la liquidación de beneficios sociales, la cual incluye conceptos pendientes, beneficios proporcionales a los días trabajados en el año en curso y la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Este mecanismo brinda a los trabajadores un respaldo financiero en caso de desempleo. (NubeCont, 2022)

Son remuneraciones que deben recibir los empleados muy aparte de su sueldo, que permite “mejorar la calidad de vida y cubrir algunas de las necesidades externas o internas de los trabajadores”. Según UP SPAIN, (s.f.) como se citó en (Chacon Varillas & Zarate Peralta, 2024)

Los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente: no importa su origen (legal - heterónimo o convencional - autónomo); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad; etc. Lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal. (Toyama Miyagusuku, 2009)

Ser trabajador en Perú no solo implica cumplir con las responsabilidades de horarios y tareas establecidas en un contrato laboral, sino que también conlleva una serie de derechos laborales y beneficios sociales, los cuales están protegidos por la legislación peruana.

### ***2.2.1.1. Beneficios Sociales Legales y Convencionales***

Los beneficios sociales pueden ser generados por ley, por convención colectiva o individual o, por costumbre. Los beneficios legales son aquellos otorgados por la ley laboral, como las vacaciones, asignación familiar, gratificaciones de julio y diciembre, etc. Los convencionales, se generan por acuerdos entre el empleador y el trabajador. Estos beneficios pueden provenir de convenios individuales o colectivos de trabajo. (Pacheco Zerga & Valdez Villalobos, 2022)

Los Beneficios Sociales en el Perú se dividen en: i) Beneficios legales los cuales están conformados por la asignación familiar, descansos remunerados, horas extra y sobre tasa nocturna, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, compensación por tiempo de servicios (CTS), seguro de vida Ley, participaciones de utilidades; y ii) Beneficios convencionales conformados por las gratificaciones extraordinarias, bonificación por cumpleaños, asignación escolar y bono por cumplimiento de metas y otros. (Paredes Silva & Mamani Galindo, 2017)

#### **2.2.1.1.1. Beneficios Sociales Legales**

Estos incluyen prestaciones como seguro de salud, vacaciones remuneradas, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), licencias por maternidad/paternidad y otros derechos obligatorios contemplados en la legislación laboral. Tener este conocimiento permite a los trabajadores identificar y exigir el cumplimiento de sus derechos en el ámbito laboral.

##### **a) Asignación familiar**

Según la Ley N° 25129, del Art. 1° al 3° menciona que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se establecen por negociación colectiva y

que tengan hijos menores a su cargo, o hijos mayores de 18 años que estén cursando estudios superiores (en este caso el beneficio se extenderá hasta un máximo de 24 años de edad), se les otorgará mensualmente, por concepto de asignación familiar, el 10 % de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente en la oportunidad de pago, sin importar la cantidad del número de hijos que tengan. Si el padre y la madre laboran en la misma empresa, ambos padres tendrán derecho al pago de esta asignación para cada uno. Cabe resaltar que el trabajador tendrá derecho a percibir esta asignación a partir del momento en que acredite ante el empleador los documentos respectivos que evidencien su paternidad o maternidad. (Paredes Silva & Mamani Galindo, 2017)

La asignación familiar es un pago realizado mensualmente a los trabajadores que tienen hijos menores de 18 años y tiene naturaleza remunerativa, por lo que recae en el cálculo de los otros beneficios laborales. Este beneficio está regulado en la Ley N° 25129 y establece el pago del 10% de la remuneración mínima vital vigente a los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de edad o que estén cursando estudios superiores. (NubeCont, 2022)

#### **b) Descansos remunerados (Vacaciones, descanso semanal y feriados)**

- **Descanso semanal obligatorio**

Según (D.L. N° 713, 1991) Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada del Art. 1° al 5° establecen que:

Los trabajadores tienen derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso por cada semana, el cual se otorgará preferentemente en día domingo; del mismo modo cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva; en el caso de

que los trabajadores laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%. (D.L. N° 713, 1991)

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados; en cuanto al otorgamiento de bonos o incentivos como estímulo a la asistencia, puntualidad y adecuado rendimiento en la labor, los empleadores lo podrán establecer, en forma unilateral o convencional. (D.L. N° 713, 1991)

- **Descanso en días feriados**

Según (D.L. N° 713, 1991) Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada del Art. 5° al 9° establecen que:

Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados por Ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico, los cuales se deberán celebrar en la fecha correspondiente según el calendario oficial. (D.L. N° 713, 1991)

Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 4 de la presente Ley, salvo el Día de Trabajo, que se percibirá sin condición alguna; y en el caso del trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%. (D.L. N° 713, 1991)

“Tratamiento remunerativo por el feriado del 1° de mayo (día del trabajo): Si coincide con el día de descanso semanal obligatorio, le corresponde la remuneración del día de descanso (incluida la del mes) más un treintavo de la remuneración mensual adicional por el feriado.

Si labora el 1° de mayo, y este: No coincide con día de descanso semanal obligatorio: le corresponde la remuneración del feriado más la remuneración por el trabajo con una sobretasa del 100%, y si coincide con día de descanso semanal obligatorio: le corresponde la remuneración de día de descanso (incluida la del mes), más la remuneración del feriado, y más la remuneración por el trabajo con una sobretasa del 100%”. (Paredes Silva & Mamani Galindo, 2017)

- **Vacaciones anuales**

Según (D.L. N° 713, 1991) Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada del Art. 10° al 23° establecen que:

El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios; en caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones trucas adquiridos a la fecha de cese; con respecto a los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones trucas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador. (D.L. N° 713, 1991)

La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz; en cuanto a la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se le considera remuneración computable para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios; la remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso vacacional. (D.L. N° 713, 1991)

El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado de la

siguiente manera: **i)** quince días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos; y, **ii)** el resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimos de un día calendario. Por acuerdo escrito entre las partes, se establece el orden de los periodos fraccionados en los que se goce el descanso vacacional; el descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días calendario con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción es por escrito. La reducción solo puede imputarse al período vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario. (D.L. N° 713, 1991)

El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente. (D.L. N° 713, 1991)

Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago. (D.L. N° 713, 1991)

De acuerdo al artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, todos los trabajadores que pertenecen al Régimen General Laboral, esto es, el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. (NubeCont, 2022)

Para el cálculo del récord vacacional, se consideran como días efectivos de trabajo aquellos en los que se cumplan al menos cuatro horas de jornada ordinaria, además de los descansos pre y postnatal, permisos por descanso médico o accidentes laborales, y días de huelga. (NubeCont, 2022)

Las fechas del descanso vacacional se acuerdan entre el empleador y el trabajador, y es obligatorio que este disfrute de sus vacaciones después de cumplir un año de servicios. Es posible reducir el período de descanso hasta un máximo de 15 días, según lo establecido por ley. En caso de que el trabajador no tome sus vacaciones, el empleador será sancionado y estará obligado a pagar una remuneración mensual adicional por las vacaciones no disfrutadas. (NubeCont, 2022)

### **c) Horas extra o sobretiempo y sobretasa de la jornada nocturna**

Las horas extras es la denominación que se le asigna, a las jornadas laborales extraordinarias, o dicho de otra forma a las horas de trabajo, que excede el trabajador de la jornada laboral ordinaria, en el Perú son 8 horas diarias. Las horas extras son también conocidas como sobre tiempo. (Chacon Varillas & Zarate Peralta, 2024)

Según el Decreto Supremo N° 007-2002-TR con respecto a las horas extra o sobretiempo y la sobretasa de la jornada nocturna establece lo siguiente:

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. (D.S. N° 007-2002-TR, 2002)

En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por

ciento (35%) de ésta, se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m. (D.S. N° 007-2002-TR, 2002)

El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación, en consecuencia nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva; en caso de una imposición del trabajo en sobretiempo esta será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta; no obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado. (D.S. N° 007-2002-TR, 2002)

El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. (D.S. N° 007-2002-TR, 2002)

El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de

registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización. (D.S. N° 007-2002-TR, 2002)

#### **d) Gratificaciones por fiestas patrias y navidad**

Las gratificaciones legales son un beneficio social otorgado dos veces al año, conocidas como gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad debido a su coincidencia con estas fechas. Su propósito es ayudar a cubrir los gastos adicionales que suelen surgir durante estas festividades, como actividades recreativas, viajes, compras y otros similares, tanto para el trabajador como para su familia. (Chacon Varillas & Zarate Peralta, 2024)

La Ley N° 27735 Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad establece lo siguiente:

El derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una en Fiestas Patrias y la otra en Navidad. Este beneficio se aplica sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador; el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. (Ley N° 27735, 2002)

El monto de las gratificaciones, para los trabajadores de remuneración imprecisa, se calculará en base al promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según corresponda. (Ley N° 27735, 2002)

Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, según sea el caso. (Ley N° 27735, 2002)

Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo. En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse conforme al Artículo 5° de la presente Ley. (Ley N° 27735, 2002)

Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados. (Ley N° 27735, 2002)

Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador. (Ley N° 27735, 2002)

#### **e) Compensación por tiempo de servicios (CTS)**

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio social diseñado para proporcionar al trabajador un ingreso que le permita afrontar las contingencias derivadas del cese laboral. (Chacon Varillas & Zarate Peralta, 2024)

La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral y/o cubrir

sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral. (Montoya Obregón, 2018)

El período computable para la CTS incluye los días efectivamente trabajados, así como ciertos casos considerados como días laborados, tales como inasistencias por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales (hasta 60 días), días de descanso por maternidad (pre y postnatal) y días de huelga, siempre que esta no haya sido declarada improcedente o ilegal. (Chacon Varillas & Zarate Peralta, 2024)

Según el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de servicios (D.L. N° 650), Decreto Supremo N° 001-97-TR, se establece lo siguiente:

La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. La CTS se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador, realizado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjudicar los posibles reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o inferior al monto correspondiente. (D.S. N° 001-97-TR, 1997)

La compensación por tiempo de servicios que se reconoce al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese. (D.S. N° 001-97-TR, 1997)

Sólo están comprendidos en el beneficio de la CTS los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas. (D.S. N° 001-97-TR, 1997)

Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor,

cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. (D.S. N° 001-97-TR, 1997)

Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos. Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente. El trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá del 30 de abril o 31 de octubre según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito. Si el trabajador no cumple con esta obligación el empleador efectuará el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas por esta Ley, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido. (D.S. N° 001-97-TR, 1997)

El empleador debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, dentro de los cinco días hábiles de efectuado el depósito, una liquidación debidamente firmada que contenga cuando menos la siguiente información: a) Fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito; b) Nombre o razón social del empleador y su domicilio; c) Nombre completo del trabajador; d) Información detallada de la remuneración computable; e) Período de servicios que se cancela; y, f) Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación. A su vez el depositario deberá informar al trabajador titular de la cuenta CTS sobre su nuevo saldo, indicando la fecha del último depósito, en un plazo no mayor de 15 días calendario

de efectuado éste. Para efectos laborales se entiende realizado el depósito en la fecha en la que el empleador lo lleva a cabo. (D.S. N° 001-97-TR, 1997)

Los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los Artículos 41° y 43° del Decreto Legislativo N° 650. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho. (D.S. N° 001-97-TR, 1997)

#### **f) Seguro Vida Ley**

Este beneficio ofrece protección a los trabajadores en caso de fallecimiento, ya sea por causas naturales, accidentes laborales o invalidez. Anteriormente, se otorgaba después de cuatro años de contrato laboral; sin embargo, a partir del 30 de diciembre de 2020, el Decreto de Urgencia 044-2019 establece que los trabajadores tienen derecho al Seguro de Vida Ley desde el primer día de vigencia de su contrato laboral. (Chacon Varillas & Zarate Peralta, 2024)

El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio de la relación laboral. (D.U. N° 044-2019, 2019)

Se considera invalidez total y permanente originada por accidente, la alienación mental absoluta e incurable, el descerebramiento que impida efectuar trabajo u ocupación por el resto de la vida, la fractura incurable de la columna vertebral que determine la invalidez total y permanente, la pérdida total de la visión de ambos ojos, o de ambas manos, o de ambos pies, o de una mano y un pie y otros que se puedan establecer por Decreto Supremo. (D.L. N° 688, 1991)

El trabajador deberá entregar a su empleador una declaración jurada, con firma legalizada notarialmente, o por el Juez de Paz a falta de notario, sobre los beneficiarios del seguro de vida, con estricta observancia del orden establecido en el artículo 1° de esta Ley y con indicación del

domicilio de cada uno de los beneficiarios. Es obligación del trabajador comunicar a su empleador las modificaciones que puedan ocurrir en el contenido de la declaración jurada. (D.L. N° 688, 1991)

El empleador está obligado a tomar la póliza de seguro de vida y pagar las primas correspondientes. En caso que el empleador no cumpliera esta obligación y falleciera el trabajador, o sufriera un accidente que lo invalide permanentemente, deberá pagar a sus beneficiarios el valor a que se refiere el Artículo 12°. (D.L. N° 688, 1991)

La declaración jurada que contiene la relación de beneficiarios del trabajador a que se refiere el artículo 1° de esta Ley debe ser entregada bajo responsabilidad, a la compañía de seguros contratada, dentro de las 48 horas de producido el fallecimiento del trabajador. (D.L. N° 688, 1991)

Las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza están constituidas por aquellas que figuran en los libros de planillas y boletas de pago, percibidas habitualmente por el trabajador aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos, hasta el tope de una remuneración máxima asegurable, establecida para efectos del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el Sistema Privado de Pensiones. Están excluidas las gratificaciones, participaciones, compensación vacacional adicional y otras que por su naturaleza no se abonen mensualmente. Tratándose de trabajadores remunerados a comisión o destajo se considera el promedio de las percibidas en los últimos tres meses. (D.L. N° 688, 1991)

La prima es única y renovables mensualmente. Tratándose de los trabajadores empleados es igual al 0.53% de la remuneración mensual de cada asegurado, correspondiente al mes inmediato anterior a la vigencia mensual del seguro. Tratándose de trabajadores obreros la prima será igual al 0.71% de la remuneración que perciba mensualmente cada trabajador obrero, correspondiente al mes inmediato anterior a la vigencia mensual del seguro. Sin embargo, la prima

de los trabajadores obreros que desarrollan actividades de alto riesgo será de 1.46%. Se entiende por actividades de alto riesgo las que se desarrollan en áreas de explosivos, fuegos artificiales, minas, municiones, petróleo, policías particulares y perforaciones de pozos. Por Decreto Supremo se podrá ampliar esta relación. (D.L. N° 688, 1991)

El monto del beneficio es el siguiente: a) Por fallecimiento natural del trabajador se abonará a sus beneficiarios dieciséis (16) remuneraciones que se establecen en base al promedio de lo percibido por aquél en el último trimestre previo al fallecimiento; b) Por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente se abonará a los beneficiarios treinta y dos (32) remuneraciones mensuales percibidas por aquél en la fecha previa al accidente; c) Por invalidez total o permanente del trabajador originada por accidente se abonará treinta y dos (32) remuneraciones mensuales percibidas por él en la fecha previa del accidente. En este caso, dicho capital asegurado será abonado directamente al trabajador o por impedimento de él a su cónyuge, curador o apoderado especial. (D.L. N° 688, 1991)

Producido el fallecimiento del trabajador y formulada la solicitud correspondiente, la compañía de seguros procederá a entregar sin más trámite, el monto asegurado a los beneficiarios que aparezcan en la declaración jurada a que se refieren los artículos anteriores o en el testamento por escritura pública si éste es posterior a la declaración jurada. La entrega se efectuará sin ninguna responsabilidad para la compañía aseguradora en caso aparecieran posteriormente beneficiarios con derecho al seguro de vida. Tratándose de la presentación del testamento antes indicado sólo tendrá derecho al seguro de vida los beneficiarios mencionados en el Art. 1° del Decreto Legislativo N° 688. Si hubiese menores de edad, el monto que les corresponda se entregará al padre sobreviviente, tutor o apoderado, quien administrará el monto que corresponde a los menores conforme a las normas del Código Civil. (D.L. N° 688, 1991)

**g) Participación de utilidades**

En el Artículo 29° el Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación. (Constitución Política del Perú, 1993)

Según el Decreto Supremo N° 009-98-TR “Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios” en el Artículo 2° indica lo siguiente:

Para establecer si una empresa excede o no de veinte (20) trabajadores, se sumará el número de trabajadores que hubieran laborado para ella en cada mes del ejercicio correspondiente, y el resultado total se dividirá entre doce (12). Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados por la empresa, se tomará en consideración el número mayor. Si el número resultante incluyera una fracción se aplicará el redondeo a la unidad superior, siempre y cuando dicha fracción sea igual o mayor a 0.5. Para estos efectos se consideran trabajadores a aquéllos que hubieran sido contratados directamente por la empresa, ya sea mediante contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial. (D. S. N° 009-98-TR, 1998)

Con el párrafo anterior se puede afirmar que la obligación de una empresa para repartir utilidades nace si esta genera rentas de tercera categoría, excede de 20 trabajadores y obtuvo utilidades antes de impuestos.

El Decreto Legislativo N° 892 Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, en el cual se regula y establece lo siguiente:

Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un

porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue: Empresas pesqueras 10%, empresas de telecomunicaciones 10%, empresas industriales 10%, empresas mineras 8%, empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes 8%, empresas que realizan otras actividades 5%. Dicho porcentaje se distribuye en la forma siguiente: a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, y b) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador. La participación que pueda corresponderle a cada trabajador tendrá como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio. (D.L. N° 892, 1996)

Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa; los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participaran en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada. (D.L. N° 892, 1996)

Al momento del pago de la participación en las utilidades, las empresas entregarán a los trabajadores y ex trabajadores con derecho a este beneficio, una liquidación que precise la forma en que ha sido calculado. (D.L. N° 892, 1996)

#### **2.2.1.1.2. Beneficios Sociales Convencionales**

Se refiere al entendimiento de los beneficios adicionales que los empleadores pueden ofrecer a sus trabajadores más allá de los establecidos por ley.

En mérito de la autonomía privada colectiva, los sujetos laborales pueden pactar “la entrega de una serie de beneficios” que se entreguen al trabajador “en forma adicional” a los que la ley establece. Estos son los llamados beneficios convencionales cuyo nombre les viene por la forma como se originan: un convenio. En consecuencia, se puede decir que los beneficios convencionales, son aquellos que el trabajador percibe adicionalmente a los establecidos por ley,

en mérito de un acuerdo de partes. Estos beneficios pueden ser: una asignación por retorno vacacional, una bonificación por quinquenio, una participación adicional a la legal en las utilidades, un bono por cumplimiento de metas, una gratificación por cónyuge, una asignación escolar, etc. (Paredes Silva & Mamani Galindo, 2017)

Para la presente investigación se tomó en cuenta los siguientes beneficios sociales convencionales, a raíz de ser estas las más conocidas y utilizadas en la mayoría de las empresas de nuestro contexto, aportando de forma concreta a nuestra investigación:

**a) Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias son conocidas por su carácter ocasional, de no ser susceptible a repetirse con periodicidad, quien otorga este beneficio debe otorgarlo con prudencia para que cumpla con los requerimientos propios de su naturaleza para calificar como concepto extraordinario; se debe evitar otorgarlo con el mismo concepto y en el mismo mes de cada año, caso contrario se convertiría en un concepto ordinario. (Análisis Laboral, 2007)

Las gratificaciones extraordinarias son de carácter unilateral, es decir otorgadas como acto libre y voluntario del empleador, y no como contraprestación por el servicio prestado por el trabajador, caso contrario se desnaturaliza y se convierte en un incentivo; en consecuencia, obtiene el carácter remunerativo y pierde su esencia de ser extraordinario. (Análisis Laboral, 2007)

Las gratificaciones extraordinarias, al no tener carácter remunerativo, están inafectas a aportes y contribuciones sociales, pero si están afectas al Impuesto a la Renta de quinta categoría. (Análisis Laboral, 2007)

**b) Bonificación por cumpleaños**

Es un beneficio otorgado por liberalidad del empleador o por negociación colectiva, el cual en el caso del sector privado no se encuentra regulado por ninguna Ley o normativa legal vigente

para su otorgamiento. En el caso del sector público tienen derecho a un día de descanso remunerado según se establece en el Decreto Legislativo 276.

**c) Asignación por educación y/o escolar**

Es un apoyo económico entregado a los trabajadores para cubrir gastos escolares como matrículas, lista de útiles escolares y uniformes. En el sector privado, puede otorgarse de forma voluntaria como parte de una política de beneficios laborales, en el cual el empleador establece el monto y las condiciones para acceder al mismo, como, por ejemplo: la edad de los escolares y su nivel de estudios, entre otros; lo opuesto sucede en el sector público, el cual está normado por ley y se abona una única vez en la planilla de pagos.

**d) Bono por cumplimiento de metas**

En el Perú el bono por cumplimiento de metas es un incentivo económico variable que el empleador otorga a sus trabajadores, cuyo propósito es motivar el desempeño y la productividad vinculados a los objetivos de la organización, estos pueden ser de forma individual, colectivo o de equipo, o de la empresa; las metas deben ser específicas, medibles, alcanzables y con un tiempo determinado para su cumplimiento.

El cálculo de este bono puede ser un porcentaje del salario base del trabajador o un monto fijo determinado por el empleador.

**2.2.2. Inserción Laboral**

La inserción laboral es el término utilizado generalmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos de una sociedad. Este proceso suele coincidir con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va del sistema educativo y de la familia de origen hacia el mercado de laboral. (Revista española de investigaciones sociológicas, 1996)

La inserción laboral o inserción sociolaboral es un proceso por el cual una persona se incorpora al mercado laboral, y es muy importante para quienes buscan una fuente de ingresos, independencia y estabilidad económica. Además, tiene múltiples beneficios a nivel social: mejora la calidad de vida y el bienestar emocional, aporta un mayor sentido de pertenencia e integración y brinda la posibilidad de crecer profesionalmente; es fundamental resaltar que el concepto de inserción laboral no aplica solo a recién graduados o a personas que nunca han laborado, también se refiere a personas que, por algún motivo, abandonaron el mercado laboral durante un tiempo y ahora buscan reincorporarse. (Equipo editorial de Indeed, 2024)

La Inserción Laboral es una acción de incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en una situación de exclusión, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural). (Porcel Bolaños, 2019)

### ***2.2.2.1. Mercado laboral***

El mercado laboral también conocido como mercado del trabajo es aquel en el que se juntan gente que quiere trabajar (ofertantes de servicios) con empleadores, empresas y organizaciones (demandantes de servicios) que necesitan personas para cumplir sus objetivos, sus misiones y sus procesos. (Capital Humano, 2014)

El mercado laboral tiene los mismos componentes que otros mercados. Lo primero que tiene son vendedores, gente que tiene algo que ofrecer quienes vendrían a ser la oferta del mercado, en este caso los profesionales que ofrecen sus conocimientos, sus capacidades, sus esfuerzos y los ponen a disposición del mejor postor; en segundo lugar están los compradores, todas aquellas empresas y organizaciones sin ánimo de lucro, que necesitan gente que trabaje

para lograr su fin a cambio de una recompensa; en tercer lugar está el objeto de transacción, en este caso se trata de los servicios que prestan los trabajadores (ofertantes de servicio). En cuarto lugar, está el precio, es decir lo que le cuesta a la demanda adquirir el objeto de transacción. (Capital Humano, 2014)

Por último, otro componente importante del mercado laboral es la regulación del mismo por parte de las administraciones, quienes a través de un conjunto de leyes y normas que podríamos denominar “marco jurídico laboral” establecen las reglas del mercado del trabajo. (Capital Humano, 2014)

#### ***2.2.2.2. Adaptación al entorno laboral***

La adaptación laboral es un proceso complejo que no solo implica aptitudes y destrezas laborales de la persona, ya que implica adaptarse a la empresa, a las funciones y al ambiente de trabajo; por otra parte, las condiciones laborales tan cambiantes y desafiantes, presentes en muchas organizaciones o empresas tienden a complicar este proceso, afectando el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores perjudicando la productividad de la empresa. (Vallejo Calle, 2011)

El proceso de adaptación al trabajo y al entorno laboral, es muy importante, si la organización quiere tener trabajadores satisfechos, productivos, identificados y comprometidos con la organización, esto se logra a través del tiempo, ya que intervienen diferentes factores, donde los aspectos individuales o características personales, juegan un papel trascendental y es responsabilidad de las organizaciones, velar porque todos los empleados cuenten con condiciones de trabajo adecuadas, que les permitan desarrollar sus potencialidades, satisfacer sus necesidades y cumplir con las metas establecidas por la organización. (Vallejo Calle, 2011)

### ***2.2.2.3. Satisfacción laboral***

La satisfacción laboral se refleja en las personas que desempeñan de manera eficiente sus labores. Es como una actitud y se distingue básicamente de la motivación para trabajar, ésta última se refiere a disposiciones de conducta. (Chacon Varillas & Zarate Peralta, 2024)

La satisfacción laboral se refiere a la actitud general de una persona hacia su empleo. Una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene una actitud positiva hacia su empleo, contrario a una persona insatisfecha la cual muestra una actitud negativa. Cuando las personas hablan de las actitudes de los empleados, generalmente se refieren a la satisfacción laboral. (Robbins & Coulter, 2010)

La satisfacción laboral, se puede definir de forma genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, dado que implica la interacción con los colegas y los gerentes, así como cumplir con los reglamentos organizacionales, sus políticas, estándares de desempeño, adaptarse a las condiciones de trabajo, entre otros. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de los elementos del trabajo. (Hannoun, 2011)

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

**a) Asignación familiar:** La asignación familiar es un pago realizado mensualmente a los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de edad o que estén cursando estudios superiores, tiene naturaleza remunerativa, por lo se les considera para el cálculo de otros beneficios sociales. (NubeCont, 2022)

**b) Asignación escolar:** Es un apoyo económico entregado a los trabajadores para cubrir gastos escolares como matrículas, lista de útiles escolares y uniformes.

c) **Beneficios sociales:** Los beneficios sociales son derechos de naturaleza jurídica otorgados a todo trabajador que desempeña sus labores de forma subordinada, es decir, como empleado dependiente. (Chacon Varillas & Zarate Peralta, 2024)

d) **Beneficios sociales legales:** Son aquellos otorgados por la ley laboral. (Pacheco Zerga & Valdez Villalobos, 2022)

e) **Beneficios sociales convencionales:** Se generan por acuerdos entre el empleador y el trabajador. (Pacheco Zerga & Valdez Villalobos, 2022)

f) **Egresado universitario:** Persona que culminó sus estudios universitarios, que no está formalmente graduado.

g) **Empleador:** Se define como empleador a toda persona, ya sea natural o jurídica, que contrata los servicios de uno o más trabajadores en el marco de un contrato laboral. (Quirita Huamantupa, 2024)

h) **Empleo:** Actividad laboral remunerada, formalizada mediante un contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador.

i) **Formación académica:** Se refiere al conjunto de conocimientos y habilidades adquiridos a través de procesos educativos formales, los cuales constituyen una herramienta esencial para fortalecer y consolidar las competencias profesionales de cada individuo. (Quirita Huamantupa, 2024)

j) **Gratificación ordinaria:** Se otorga dos veces al año (fiestas patrias y navidad), se encuentra regulado en la legislación laboral para cubrir los diferentes gastos propios de la temporada.

k) **Gratificación extraordinaria:** Tiene carácter ocasional y unilateral, no está regulado por ley y no tiene periodicidad regular en su otorgamiento.

**l) Inserción laboral:** La inserción laboral es el término que hace referencia al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos de una sociedad. (Revista española de investigaciones sociológicas, 1996)

**m) Mercado laboral:** El mercado laboral también conocido como mercado del trabajo es aquel en el que concurren gente que quiere trabajar (ofertantes de servicios) con empleadores, empresas y organizaciones (demandantes de servicios) que necesitan personas para cumplir sus objetivos, sus misiones y sus procesos. (Capital Humano, 2014)

**n) Remuneración computable:** Es la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. (D.S. N° 001-97-TR, 1997)

**o) Satisfacción Laboral:** Se refiere a la actitud general de una persona hacia su empleo. (Robbins & Coulter, 2010)

## **2.4. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú de 1993: Congreso Constituyente Democrático, publicado el 31 de Diciembre de 1993.
- Ley N° 27735 Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad: Congreso de la Republica del Perú, publicado el 27 de Mayo de 2002.
- DECRETO LEGISLATIVO N° 688 Ley de Consolidación de Beneficios Sociales :Congreso de la Republica del Perú, publicado el 04 de Noviembre de 1991.

- DECRETO LEGISLATIVO N° 713 Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada: Congreso de la República del Perú, publicado el 07 de Noviembre de 1991.
- DECRETO LEGISLATIVO N° 892 Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría: Congreso de la República del Perú, publicado el 08 de Noviembre de 1996.
- DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios: Poder Ejecutivo del Estado Peruano, publicado el 27 de Febrero de 1997.
- DECRETO SUPREMO N° 009-98-TR Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios: Poder Ejecutivo del Estado Peruano publicado el 05 de Agosto de 1998.
- DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR TUO del D.L. N° 854 Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo: Poder Ejecutivo del Estado Peruano publicado el 03 de Julio de 2002.
- DECRETO DE URGENCIA N° 044-2019 Decreto de Urgencia que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores: Poder Ejecutivo del Estado Peruano publicado el 29 de Diciembre de 2019.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. HIPÓTESIS**

##### **3.1.1. Hipótesis General**

El nivel de conocimiento sobre beneficios sociales incide significativamente en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024. Ya que los egresados con conocimiento de beneficios sociales tienen mayor capacidad para evaluar las propuestas laborales y elegir empleos formales que les garantizan derechos laborales.

##### **3.1.2. Hipótesis Específicos**

a) El nivel de conocimiento sobre beneficios legales incide significativamente en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

b) El nivel de conocimiento sobre beneficios convencionales incide significativamente en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

#### **3.2. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES**

##### **3.2.1. Variable Independiente**

X. BENEFICIOS SOCIALES

##### **3.2.2. Variable Dependiente**

Y. INSERCIÓN LABORAL

### 3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE  <b>BENEFICIOS SOCIALES</b>	<p>Los beneficios sociales son prestaciones de carácter jurídico que corresponden a todo trabajador que desempeña sus labores bajo una relación de subordinación, es decir, como trabajador dependiente que presta servicios a un empleador. (Chacon Varillas &amp; Zarate Peralta, 2024)</p>	<p>Los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente: no importa su origen (legal -heterónimo - o convencional -autónimo); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad; etc. Lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal. (Toyama Miyagusuku, 2009)</p>	<p>X.1 Conocimientos de los beneficios legales</p> <p>X.2 Conocimiento de los beneficios convencionales</p>	<p>X.1.1 Horas extras</p> <p>X.1.2 Gratificaciones por fiestas patrias y navidad</p> <p>X.1.3 Compensación por tiempo de servicios</p> <p>X.1.4 Asignación familiar</p> <p>X.2.1 Asignación por educación</p> <p>X.2.2 Bono por cumplimiento de metas</p>

---

<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p><b>INSERCIÓN LABORAL</b></p>	<p>La Inserción Laboral es la incorporación al mercado laboral de las personas que se encuentran en exclusión, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral; puesto que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que le proporciona acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural). (Porcel Bolaños, 2019)</p>	<p>Es el proceso por el cual los egresados universitarios se integran al mercado laboral, teniendo como primer reto lograr su adaptación al entorno laboral con la finalidad alcanzar la satisfacción laboral.</p>	<p>Y.1 Mercado laboral</p>	<p>Y.1.1 Tiempo en encontrar un empleo Y.1.2 Relación con su profesión Y.1.3 Obtención de Beneficios laborales</p>
			<p>Y.2 Adaptación al entorno laboral</p>	<p>Y.2.1 Adaptación al cambio Y.2.2 Posee los conocimientos suficientes Y.2.3 Actualización en otros cursos de su carrera</p>
			<p>Y.3 Satisfacción laboral</p>	<p>Y.3.1 Motivación Y.3.2 Clima laboral Y.3.3 Desarrollo profesional Y.3.4 Instalaciones / Infraestructura</p>

---

## CAPITULO IV

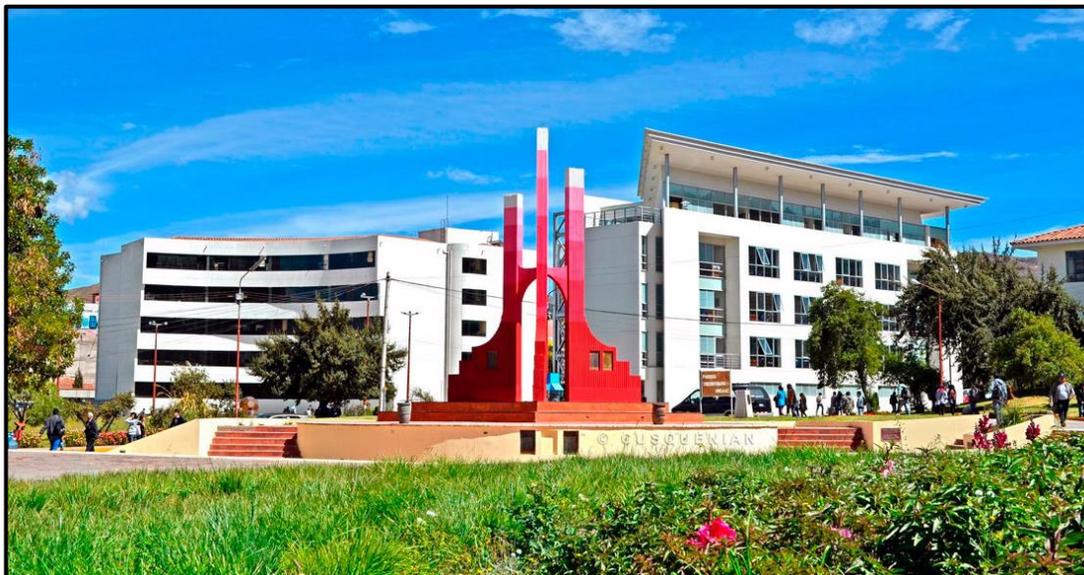
### METODOLOGÍA

#### 4.1. ÁMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA

La Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC), es una universidad pública peruana ubicada en la ciudad del Cusco, capital de la provincia, departamento y región del mismo nombre. Es asimismo la cuarta universidad más antigua del Perú y la quinta más antigua de América Latina.

Fue creada con el nombre de Real Universidad de San Antonio Abad por breve de elección del Papa Inocencio XII dado en Roma, Santa María La Mayor el 1° de marzo de 1692, se autorizó otorgar los grados de Bachiller, Licenciado, Maestro y Doctor. El documento papal fue ratificado por el rey Carlos II, mediante Real Cédula denominada execuátur, dada en Madrid el 1° de junio de 1692.

La Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco cuenta con 18 facultades y 42 escuelas profesionales en la actualidad; generalmente inicia sus labores académicas con un promedio de 18,000 estudiantes matriculados por semestre.



## **4.2. TIPO, ENFOQUE, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – explicativo; y de diseño no experimental de corte transversal.

### **4.2.1. Tipo de investigación**

El presente trabajo es de tipo aplicada ya que su objetivo es resolver problemas prácticos para satisfacer las necesidades de la sociedad, estudiando hechos y fenómenos de utilidad práctica, el problema está establecido y es conocido por el investigador.

Se aplica la teoría y base legal de los beneficios sociales para determinar su incidencia en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco en el mercado laboral.

### **4.2.2. Enfoque de investigación**

La siguiente investigación está bajo el enfoque cuantitativo. El enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio cada etapa precede a la siguiente y no se puede saltar pasos. El orden es riguroso; parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

### **4.2.3. Nivel de investigación**

La siguiente investigación tiene un nivel de investigación descriptivo y explicativo.

- **Nivel descriptivo**

El nivel descriptivo en la investigación, según Sampieri, busca detallar características, propiedades o comportamientos de un fenómeno o situación específica. Miden o recolectan datos y reportan información sobre diferentes conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

Nuestra investigación comenzó con un nivel descriptivo, en el cual el marco teórico y la base legal nos ayudan a tener un mejor panorama sobre nuestras variables y sus componentes.

- **Nivel explicativo**

El nivel explicativo, por su parte, intenta responder el porqué de los fenómenos, explorando relaciones causales y efectos. Según Sampieri, este nivel profundiza en las causas que originan un evento y las interacciones entre las variables. Va más allá de la descripción para comprender cómo y por qué ocurren los procesos, permitiendo predecir y controlar situaciones similares en el futuro. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

En nuestra investigación se pretende determinar de qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios sociales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, periodo 2024; conoceremos como influye la variable independiente en la variable dependiente.

### **4.2.4. Diseño de investigación**

Según Hernández Sampieri, es no experimental porque no se realiza la manipulación deliberada de las variables, lo que si se realiza es observar o medir fenómenos y variables tal como

se dan en su contexto natural para analizarlos; y es de corte transversal porque la medición de las variables se realiza en tiempo único. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

La presente investigación es no experimental de corte transversal correlacional-causal (explicativo); dado que el objetivo es analizar de qué manera el conocimiento sobre beneficios sociales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, periodo 2024; este diseño nos permite analizar datos sin la manipulación de variables, observando la relación tal como se da en la realidad. Es de corte transversal porque la aplicación de nuestro instrumento se realizó en un tiempo único.

#### **4.3. UNIDAD DE ANÁLISIS**

La unidad de análisis está conformada por los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco del semestre académico 2024-II.

#### **4.4. POBLACIÓN DE ESTUDIO**

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, Lepkowski (2008) citado por (Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 174)

La población está constituida por 590 egresados del semestre académico 2024-II de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. (Oficina de tecnologías de la información; Unidad de estadística UNSAAC, 2025)

#### **4.5. MUESTRA**

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. (Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 175)

La técnica de selección de muestra utilizada en la presente investigación es el muestreo no probabilístico por conveniencia; es la elección por métodos no aleatorios, sin ninguna fórmula matemática o estadística, elección según el criterio del investigador, quien procura que la muestra sea la más representativa posible.

La encuesta fue enviada a 180 estudiantes egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco a través de un correo electrónico dirigido a sus cuentas institucionales, con un formulario creado en Google. Sin embargo, debido a limitaciones en el acceso a la base de datos e información completa de egresados y la dificultad para establecer contacto directo con la mayoría de ellos, muy a pesar que la comunicación con ellos fue facilitada por contactos personales y amistades en diferentes carreras, 150 estudiantes completaron la encuesta. Posteriormente, se consolidaron las respuestas y se llevó a cabo el análisis correspondiente.

En consecuencia, la muestra de nuestra investigación está conformada por 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

#### **4.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

En la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta o del vaciado de datos que nos permitirá obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias y análisis cuantitativo del contenido de datos.

##### **4.6.1. Encuesta**

Según Sampieri, una encuesta es un método de recolección de datos que consiste en aplicar un cuestionario estructurado a una muestra de individuos seleccionados para obtener información específica sobre sus opiniones, actitudes, comportamientos o características. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

#### **4.6.2. Búsqueda de información bibliográfica**

El objetivo de esta técnica es proporcionar información y asesoramiento a sus usuarios facilitando la localización, el acceso y la utilización de los recursos documentales existentes, facilitando la obtención de referencias bibliográficas sobre cualquier tema de interés. (Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014)

### **4.7. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **4.7.1. Cuestionario**

En ciencias sociales tal vez es el instrumento más utilizado para recolectar los datos. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. (Bourke, Kirby y Doran, 2016). Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Brace,2013) citado por (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

### **4.8. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

“La estadística inferencial nos permite dar respuestas a preguntas sobre poblaciones grandes a partir de datos de grupos pequeños o muestras”. Los cuestionarios son un plan formal para recabar información y alcanzar los objetivos de la investigación, el cuestionario nos permite uniformizar y estandarizar la información recopilada. Se va aplicar procesamiento estadístico elemental, para cuantificar las frecuencias de respuesta y porcentajes que representan éstas; así como Estadígrafos o gráficas estadísticas, para facilitar la observación y la comparación de resultados ya matematizados para ello utilizaremos el programa Microsoft Excel. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

#### **4.9. TÉCNICAS PARA DEMOSTRAR LA VERDAD O FALSEDAD DE LAS HIPÓTESIS PLANTEADAS**

Utilizando el programa estadístico SPSS, “se demostrará la hipótesis mediante la técnica de la hipótesis nula que es la afirmación que se pondrá a prueba. Y mediante intervalos de confianza que es un método de comprobación de hipótesis, y se basa en una estimación de los parámetros de la misma. En este tipo de prueba, la fórmula consiste en encontrar la media de la muestra y se compara con el error estándar para determinar cuál es mayor y aceptar la hipótesis nula. En otras palabras, esto se aproxima a cuán seguro (o convencido) se está de la hipótesis y el nivel de confianza”. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

## CAPÍTULO V

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se contrasta la hipótesis del trabajo de investigación “NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE BENEFICIOS SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, PERÍODO 2024”

Este estudio comprende el cumplimiento de los objetivos siguientes:

- **Objetivo General**

Determinar de qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios sociales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

- **Objetivos Específicos:**

a) Determinar de qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios legales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

b) Determinar de qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios convencionales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

### 5.1.1. Encuesta – realizada de acuerdo a la variable beneficios sociales

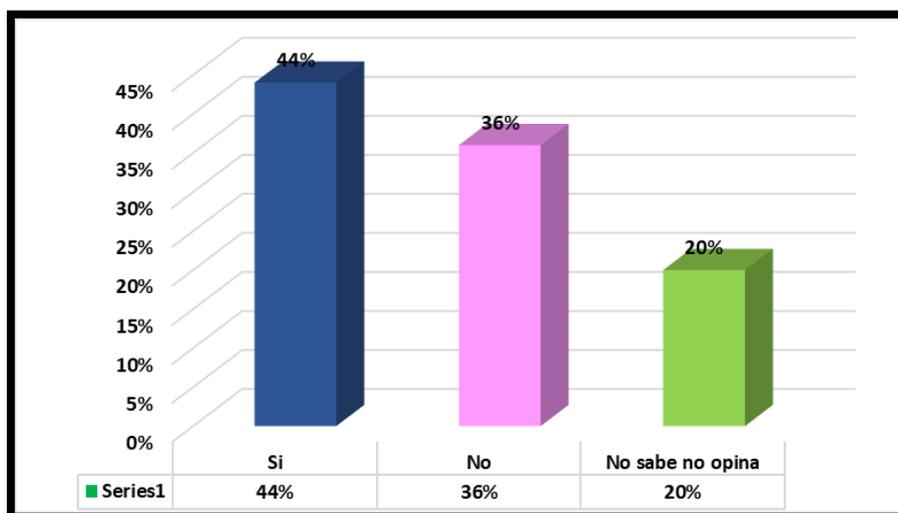
1. ¿Conoce los derechos relacionados con el pago de horas extras según la legislación laboral?

**Tabla 1**  
**Conoce los derechos relacionados con el pago de horas extras según la legislación laboral**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	66	44%
No	54	36%
No sabe no opina	30	20%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 1**  
**Conoce los derechos relacionados con el pago de horas extras según la legislación laboral**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N° 1 y en la Figura N° 1, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 44% indicó que, sí tiene conocimiento de sus derechos relacionados con el pago de horas extras según la legislación laboral, por otro lado, el 36% indicó que no tiene conocimiento de dicha legislación y el 20% restante no sabe no opina del tema.

2. ¿Está informado sobre su derecho a recibir gratificaciones en fiestas patrias y Navidad?

**Tabla 2**

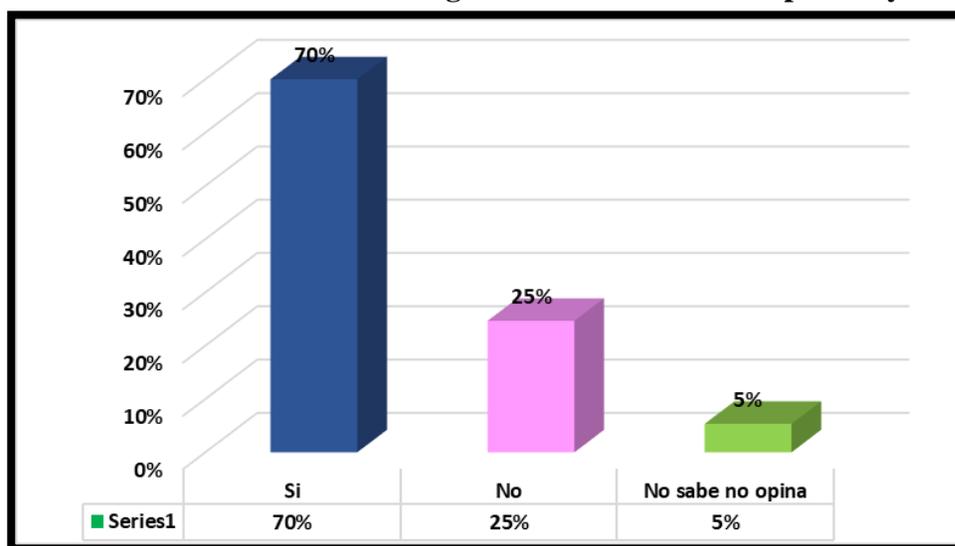
**Está informado sobre su derecho a recibir gratificaciones en fiestas patrias y Navidad**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	105	70%
No	37	25%
No sabe no opina	8	5%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 2**

**Está informado sobre su derecho a recibir gratificaciones en fiestas patrias y Navidad**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### **INTERPRETACIÓN:**

Como se observa en la Tabla N° 2 y en la Figura N° 2, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 70% indicó que, sí está debidamente informado sobre su derecho a recibir gratificaciones en fiestas patrias y Navidad, lo cual es fundamental para asegurar de que se cumplan sus derechos laborales, por otro lado, el 25% indicó que no tiene información sobre este derecho y el 5% restante no sabe no opina del tema.

3. ¿Conoce el proceso para calcular y recibir su compensación por tiempo de servicios (CTS)?

**Tabla 3**

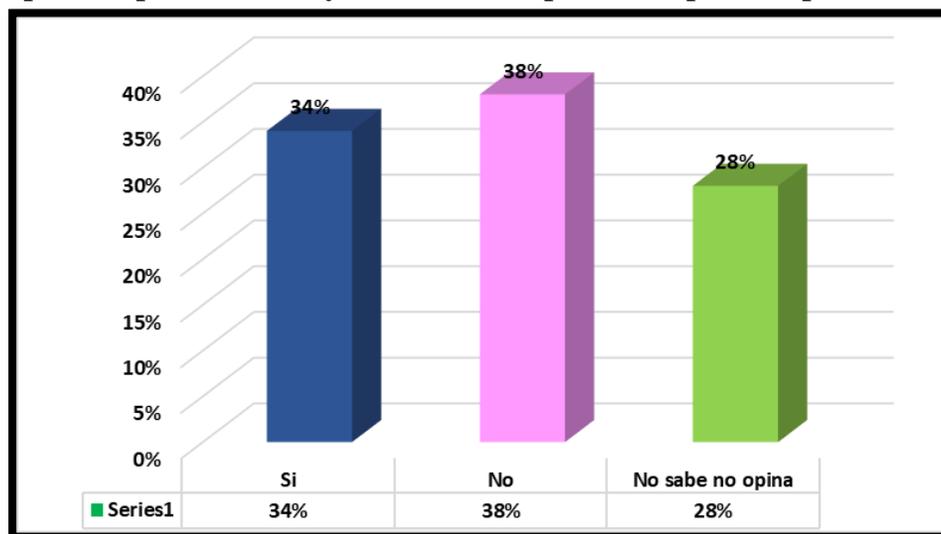
**Conoce el proceso para calcular y recibir su compensación por tiempo de servicios (CTS)**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	51	34%
No	57	38%
No sabe no opina	42	28%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 3**

**Conoce el proceso para calcular y recibir su compensación por tiempo de servicios (CTS)**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### **INTERPRETACIÓN:**

Como se observa en la Tabla N° 3 y en la Figura N° 3, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 34% indicó que, sí tiene conocimiento sobre el proceso para calcular y recibir su compensación por tiempo de servicios, ya que es fundamental para garantizar que reciba una compensación adecuada, por otro lado, el 38% indicó que no y el 28% restante no sabe no opina del tema.

4. ¿La empresa le ha brindado información acerca de los depósitos de CTS que le corresponde?

**Tabla 4**

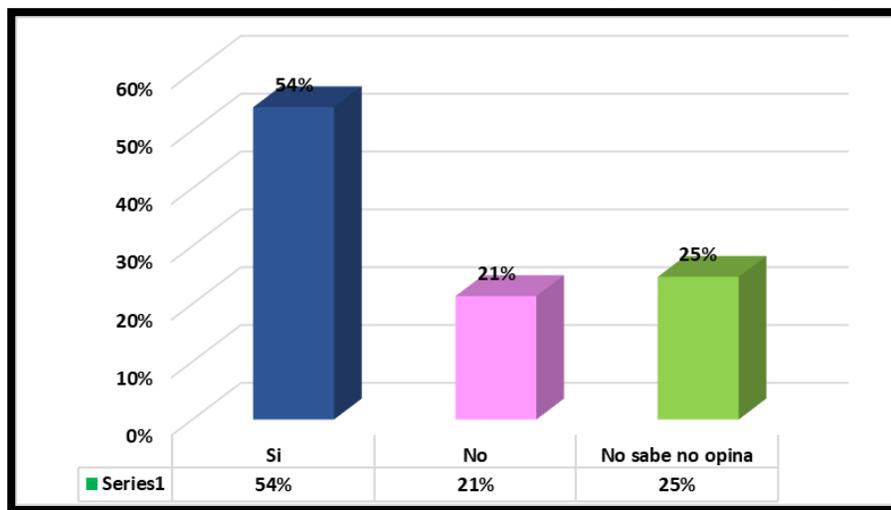
**La empresa le ha brindado información acerca de los depósitos de CTS que le corresponde**

<b>Respuesta</b>	<b>N° de encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	81	54%
No	32	21%
No sabe no opina	37	25%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 4**

**La empresa le ha brindado información acerca de los depósitos de CTS que le corresponde**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### **INTERPRETACIÓN:**

Como se observa en la Tabla N° 4 y en la Figura N° 4, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 54% indicó que, la empresa donde trabajaban sí les ha proporcionado información sobre los depósitos de compensación por tiempo de servicios (CTS) que le corresponden, por otro lado, el 21% indicó que no fueron informados y el 25% restante no sabe no opina del tema.

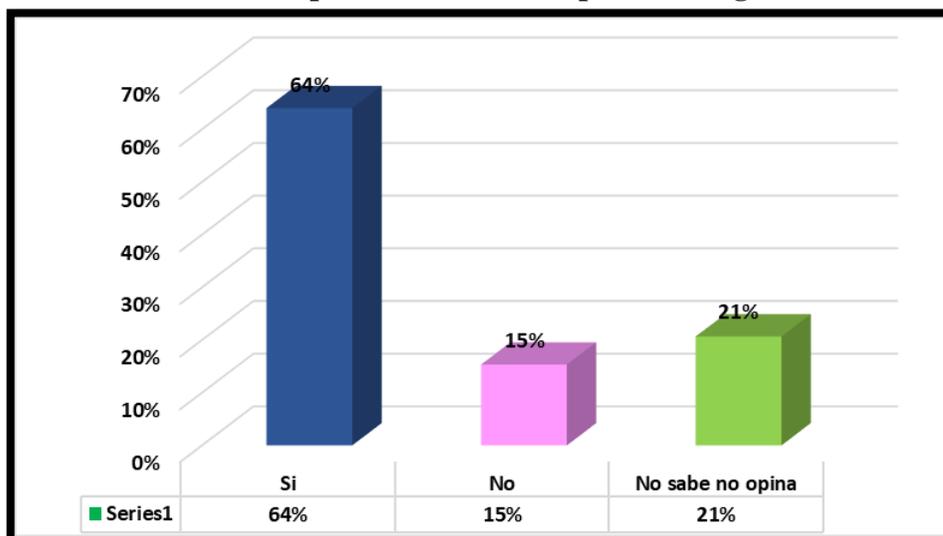
5. ¿Tiene usted conocimiento respecto al derecho de percibir asignación familiar?

**Tabla 5**  
**Tiene usted conocimiento respecto al derecho de percibir asignación familiar**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	96	64%
No	23	15%
No sabe no opina	31	21%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 5**  
**Tiene usted conocimiento respecto al derecho de percibir asignación familiar**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N° 5 y en la Figura N° 5, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 64% indicó que, sí tiene conocimiento sobre su derecho a percibir la asignación familiar y puede comunicarse con su empleador, por otro lado, el 15% indicó que no poseen conocimiento adecuado de sus derechos laborales y el 21% restante no sabe no opina del tema.

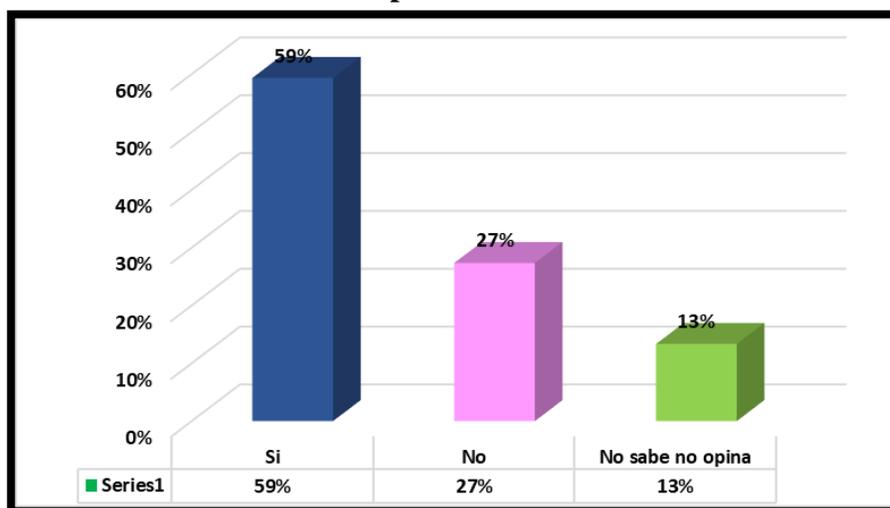
6. ¿Usted tiene el conocimiento correcto sobre la asignación por educación que brindan las empresas?

**Tabla 6**  
**Usted tiene el conocimiento correcto sobre la asignación por educación que brindan las empresas**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	89	59%
No	41	27%
No sabe no opina	20	13%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 6**  
**Usted tiene el conocimiento correcto sobre la asignación por educación que brindan las empresas**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N° 6 y en la Figura N° 6, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 59% indicó que, sí están informados acerca de la asignación por educación que brindan las empresas, pero es fundamental que los empleados conozcan si su empresa ha establecido este beneficio y cómo pueden solicitarlo, ya que en algunos casos se requiere cumplir con

ciertos criterios, por otro lado, el 27% indicó que no tienen conocimiento suficiente sobre este beneficio económico y el 13% restante no sabe no opina del tema.

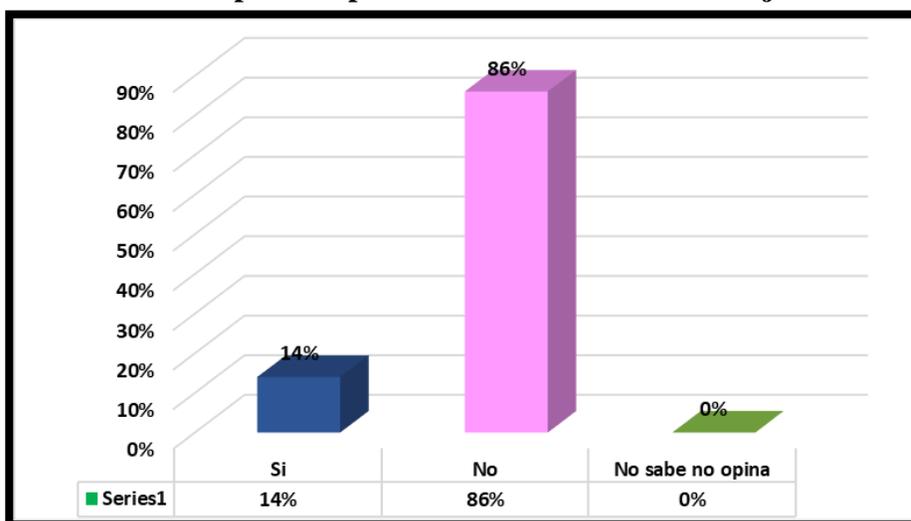
7. ¿Recibe un bono por cumplimiento de metas en su trabajo actual?

**Tabla 7**  
**Recibe un bono por cumplimiento de metas en su trabajo actual**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	21	14%
No	129	86%
No sabe no opina	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 7**  
**Recibe un bono por cumplimiento de metas en su trabajo actual**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N° 7 y en la Figura N° 7, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 14% indicó que, sí recibe un bono por alcanzar las metas establecidas en su empleo actual, el otro 86% restante indicó que no recibe ningún incentivo económico por el cumplimiento de sus metas.

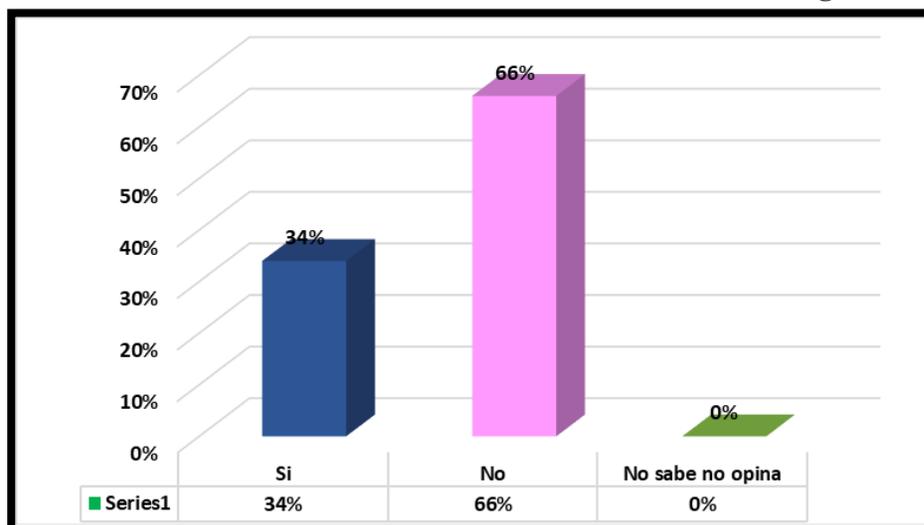
8. ¿Tiene información suficiente sobre sus derechos laborales en general?

**Tabla 8**  
**Tiene información suficiente sobre sus derechos laborales en general**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	51	34%
No	99	66%
No sabe no opina	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 8**  
**Tiene información suficiente sobre sus derechos laborales en general**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N° 8 y en la Figura N° 8, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 34% indicó que, sí tiene información suficiente sobre sus derechos laborales en general, es decir cuentan con un conocimiento acerca de las normativas que protegen su bienestar, el otro 66% restante indicó que no posee información suficiente, pero es esencial para que sus derechos no se vean vulnerados.

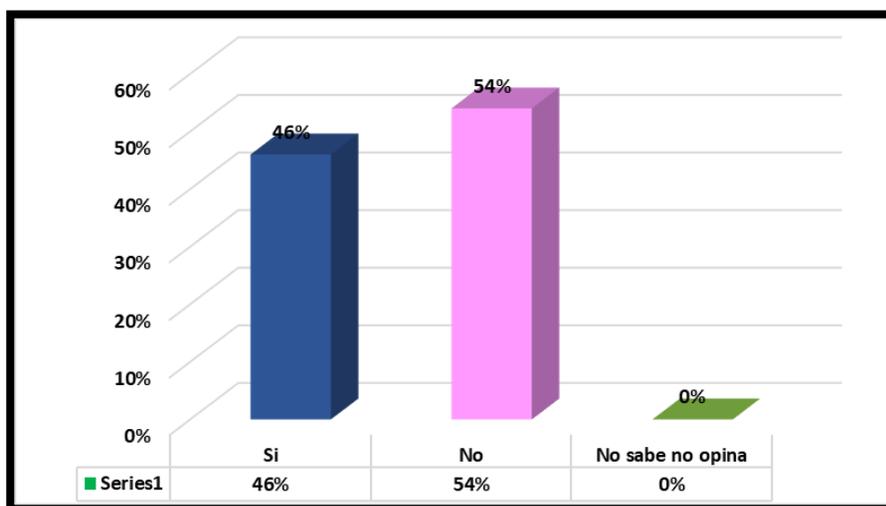
9. ¿Considera que la universidad lo preparó para entender y gestionar estos beneficios en su vida laboral?

**Tabla 9**  
**Considera que la universidad lo preparó para entender y gestionar estos beneficios en su vida laboral**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	69	46%
No	81	54%
No sabe no opina	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 9**  
**Considera que la universidad lo preparó para entender y gestionar estos beneficios en su vida laboral**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N° 9 y en la Figura N° 9, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 46% indicó que, sí considera que en la universidad adquirió conocimientos necesarios para entender y gestionar los beneficios sociales en su vida laboral, el otro 54% restante indicó que la universidad no los ha preparado para aprovechar los beneficios que le corresponden como trabajador.

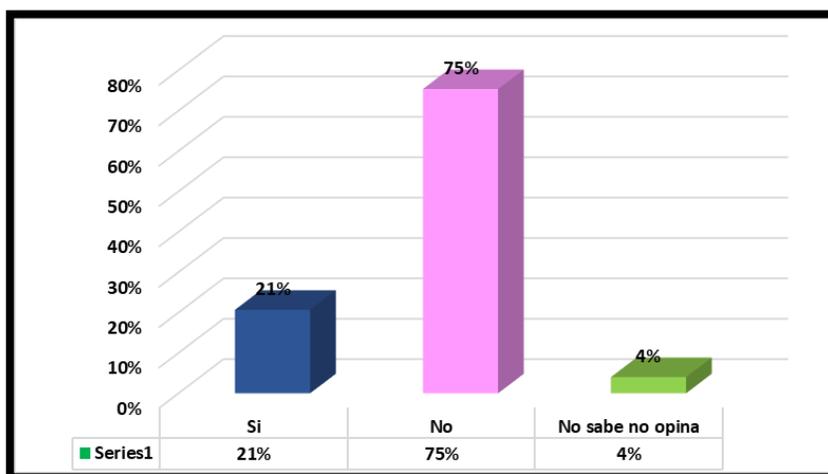
10. ¿Ha buscado usted orientación o capacitación acerca de los beneficios legales y convencionales?

**Tabla 10**  
**Ha buscado usted orientación o capacitación acerca de los beneficios legales y convencionales**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	31	21%
No	113	75%
No sabe no opina	6	4%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 10**  
**Ha buscado usted orientación o capacitación acerca de los beneficios legales y convencionales**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N° 10 y en la Figura N° 10, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 21% indicó que, sí buscaron orientación o capacitación acerca de los beneficios legales y convencionales, ya que ampliar este conocimiento es crucial, por otro lado, el 75% indicó que no han buscado capacitación, pero sí están interesados en obtener información sobre los beneficios laborales y el 4% restante no sabe no opina del tema.

### 5.1.2. Encuesta – realizada de acuerdo a la variable inserción laboral

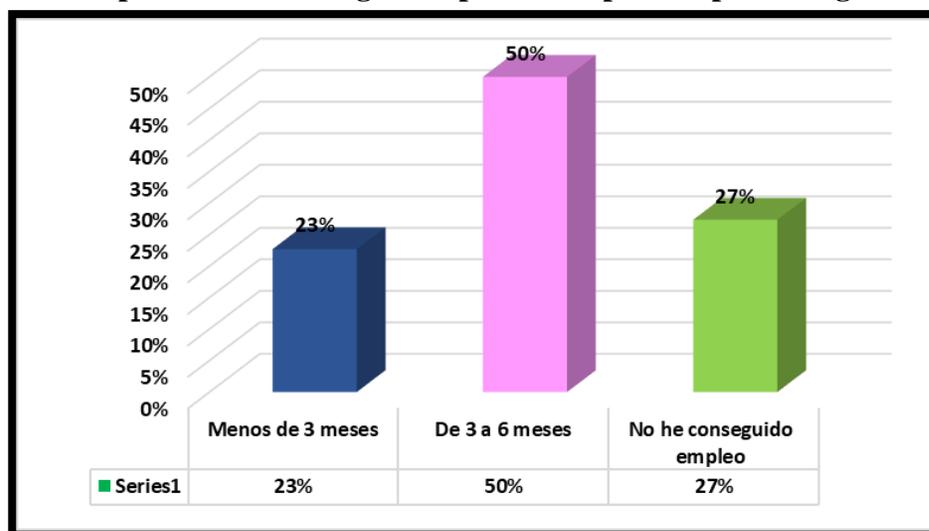
11. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo después de egresar?

**Tabla 11**  
**Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo después de egresar**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Menos de 3 meses	34	23%
De 3 a 6 meses	75	50%
No he conseguido empleo	41	27%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 11**  
**Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo después de egresar**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N° 11 y en la Figura N° 11, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 23% indicó que en menos de 3 meses logro conseguir su primer empleo después de egresar, por otro lado, el 50% indicó que encontró su primer empleo en un periodo de 3 a 6 meses, el 27% restante no ha logrado conseguir un empleo.

12. ¿El trabajo que desempeña actualmente está relacionado con la carrera que estudió?

**Tabla 12**

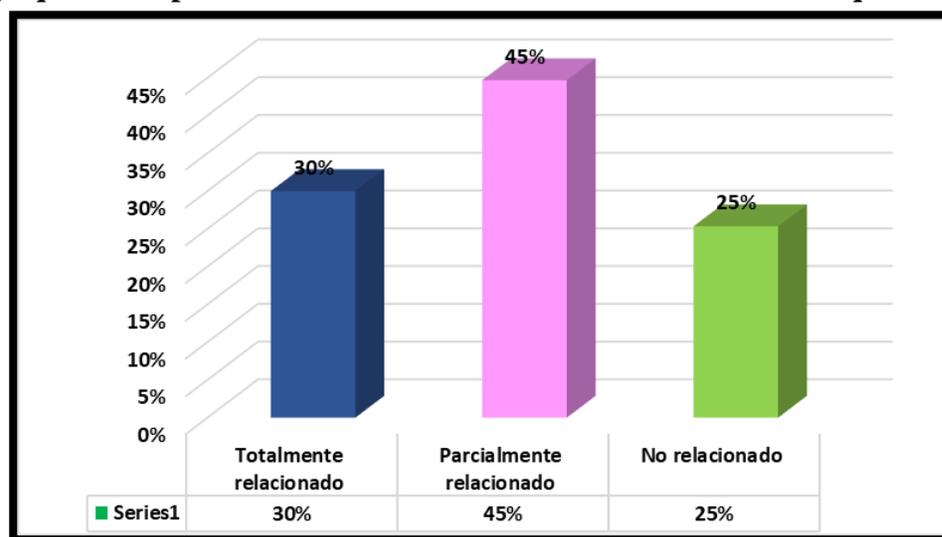
**El trabajo que desempeña actualmente está relacionado con la carrera que estudió**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Totalmente relacionado	45	30%
Parcialmente relacionado	67	45%
No relacionado	38	25%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 12**

**El trabajo que desempeña actualmente está relacionado con la carrera que estudió**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### **INTERPRETACIÓN:**

Como se observa en la Tabla N° 12 y en la Figura N° 12, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 30% indicó que el trabajo en el que se desempeñan está totalmente relacionado con la carrera que estudio, lo cual facilita su crecimiento profesional, por otro lado, el 45% indicó que su trabajo actual está parcialmente relacionado, el 25% restante indicó que el trabajo que desempeña no está relacionado.

13. ¿Considera que su empleador le ofrece los beneficios laborales que establece la ley?

**Tabla 13**

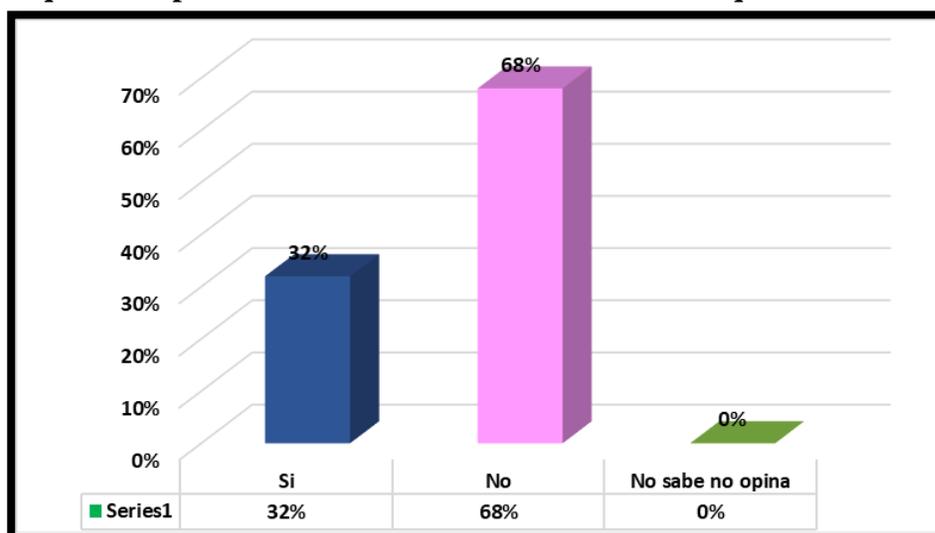
**Considera que su empleador le ofrece los beneficios laborales que establece la ley**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	48	32%
No	102	68%
No sabe no opina	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 13**

**Considera que su empleador le ofrece los beneficios laborales que establece la ley**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### **INTERPRETACIÓN:**

Como se observa en la Tabla N° 13 y en la Figura N° 13, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 32% indicó que su empleador sí le ofrece los beneficios laborales que están establecidos en la ley, el otro 68% restante indicó que no se le proporciona sus beneficios laborales correspondientes, por lo cual carecen de los derechos que deberían recibir según la normativa laboral vigente.

14. ¿Fue fácil para usted adaptarse a los cambios y exigencias de su primer empleo?

**Tabla 14**

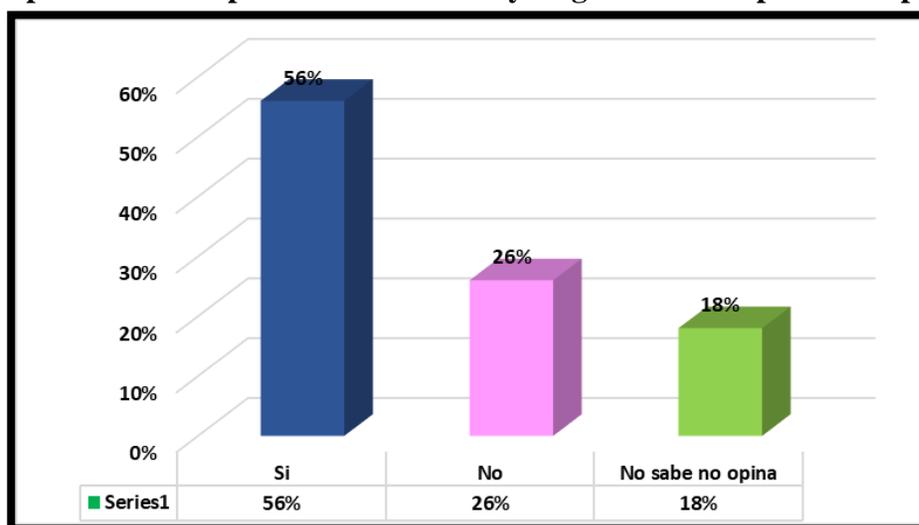
**Fue fácil para usted adaptarse a los cambios y exigencias de su primer empleo**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	84	56%
No	39	26%
No sabe no opina	27	18%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 14**

**Fue fácil para usted adaptarse a los cambios y exigencias de su primer empleo**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N° 14 y en la Figura N° 14, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 56% indicó que, sí fue fácil adaptarse a los cambios y exigencias de su primer empleo, lo cual es un indicador positivo de su capacidad de adaptación, por otro lado, el 26% indicó que no fue fácil, ya que enfrentaron dificultades y el 18% no sabe no opina del tema.

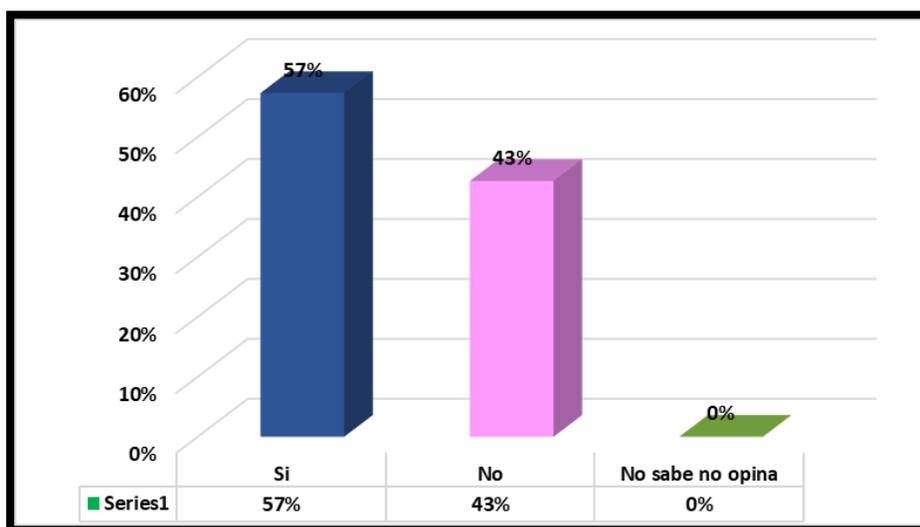
15. ¿Siente que su formación universitaria le brindó los conocimientos necesarios para adaptarse al entorno laboral?

**Tabla 15**  
**Siente que su formación universitaria le brindó los conocimientos necesarios para adaptarse al entorno laboral**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	86	57%
No	64	43%
No sabe no opina	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 15**  
**Siente que su formación universitaria le brindó los conocimientos necesarios para adaptarse al entorno laboral**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### **INTERPRETACIÓN:**

Como se observa en la Tabla N° 15 y en la Figura N° 15, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 57% indicó que durante su formación universitaria sí recibió los conocimientos necesarios para adaptarse al entorno laboral, el otro 43% restante indicó que no recibió conocimientos necesarios, lo cual tiene consecuencias al momento de ingresar al mercado laboral.

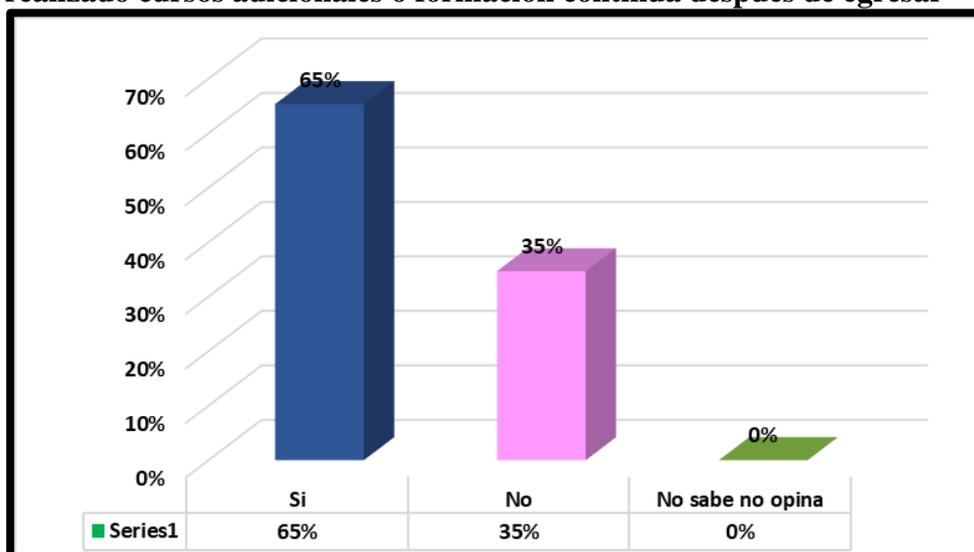
16. ¿Ha realizado cursos adicionales o formación continua después de egresar?

**Tabla 16**  
**Ha realizado cursos adicionales o formación continua después de egresar**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	98	65%
No	52	35%
No sabe no opina	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 16**  
**Ha realizado cursos adicionales o formación continua después de egresar**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N° 16 y en la Figura N° 16, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 65% indicó que, sí ha participado en cursos adicionales o en formación continua después de egresar, ya que es fundamental para seguir aprendiendo y mejorar sus habilidades profesionales, el otro 35% restante indicó que no ha realizado ningún curso ni siguió con una formación continua.

17. ¿Considera que su empleo actual le permite desarrollarse profesionalmente?

**Tabla 17**

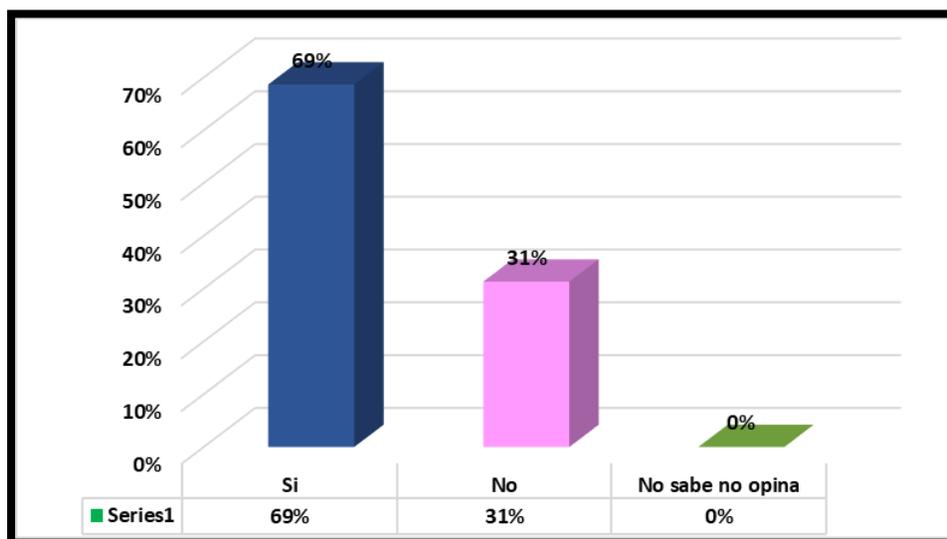
**Considera que su empleo actual le permite desarrollarse profesionalmente**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	103	69%
No	47	31%
No sabe no opina	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 17**

**Considera que su empleo actual le permite desarrollarse profesionalmente**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### **INTERPRETACIÓN:**

Como se observa en la Tabla N° 17 y en la Figura N° 17, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 69% indicó que su empleo actual sí le permite desarrollarse profesionalmente, ya que tiene la oportunidad de adquirir nuevas habilidades, el otro 31% restante indicó que no le permite.

18. ¿El clima laboral de su lugar de trabajo favorece su desempeño profesional?

**Tabla 18**

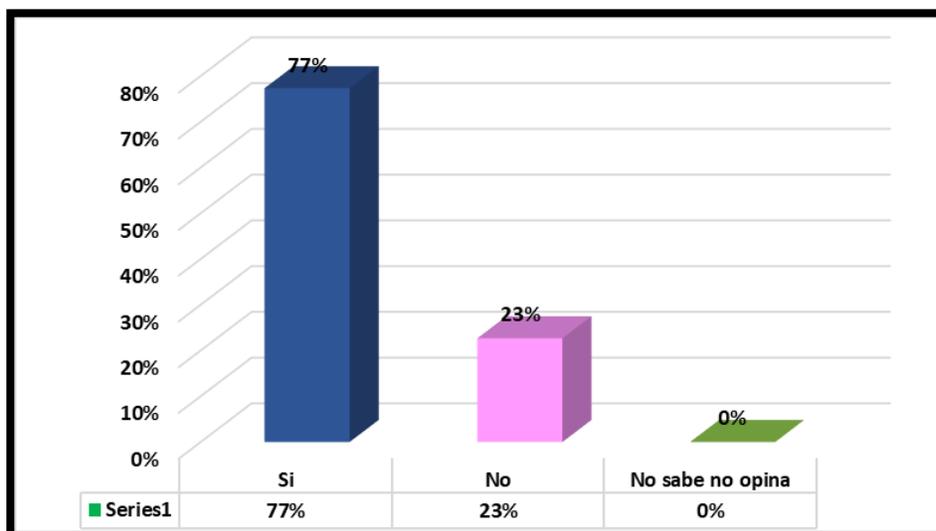
**El clima laboral de su lugar de trabajo favorece su desempeño profesional**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	116	77%
No	34	23%
No sabe no opina	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 18**

**El clima laboral de su lugar de trabajo favorece su desempeño profesional**



Nota: Elaborado por las investigadoras

**INTERPRETACIÓN:**

Como se observa en la Tabla N° 18 y en la Figura N° 18, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 77% indicó que el clima laboral en su lugar de trabajo es propicio para su desempeño profesional, el otro 23% restante indicó que su lugar de trabajo tiene un clima laboral desfavorable, lo cual es preocupante tanto para su bienestar individual como para la organización.

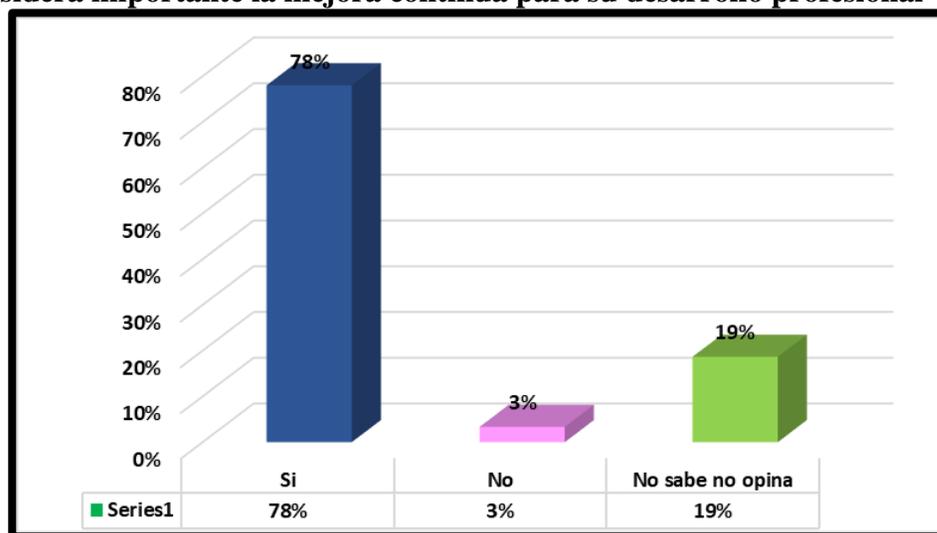
19. ¿Considera importante la mejora continua para su desarrollo profesional?

**Tabla 19**  
**Considera importante la mejora continua para su desarrollo profesional**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	117	78%
No	5	3%
No sabe no opina	28	19%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 19**  
**Considera importante la mejora continua para su desarrollo profesional**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N° 19 y en la Figura N° 19, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 78% sí considera importante la mejora continua para su desarrollo profesional, ya que es fundamental seguir aprendiendo y buscar oportunidades para desarrollar competencias y habilidades para mantenerse competitivos, por otro lado, el 3% indicó que no es necesario y el 19% no sabe no opina del tema.

20. ¿Se encuentra satisfecho con las instalaciones y recursos ofrecidos por su empleador?

**Tabla 20**

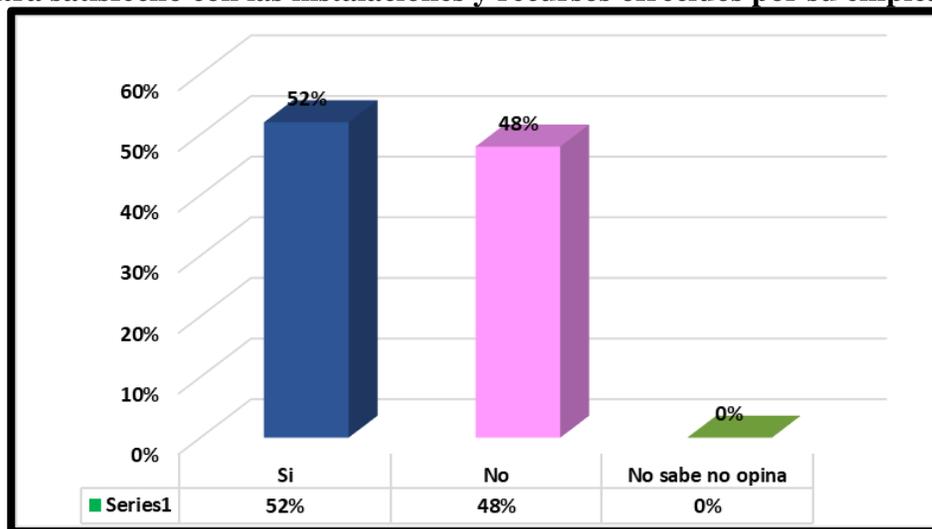
**Se encuentra satisfecho con las instalaciones y recursos ofrecidos por su empleador**

Respuesta	N° de encuestados	Porcentaje
Si	78	52%
No	72	48%
No sabe no opina	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por las investigadoras

**Figura 20**

**Se encuentra satisfecho con las instalaciones y recursos ofrecidos por su empleador**



Nota: Elaborado por las investigadoras

### **INTERPRETACIÓN:**

Como se observa en la Tabla N° 20 y en la Figura N° 20, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 52% indicó que, sí se encuentra satisfecho con las instalaciones y recursos ofrecidos por su empleador, esto influye en su rendimiento diario, ya que puede llevar a cabo sus responsabilidades diarias de manera más efectiva, el otro 48% restante indicó que no se encuentra satisfecho.

## 5.2. CONTRASTACIÓN Y CONVALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS

### Hipótesis General

El nivel de conocimiento sobre beneficios sociales incide significativamente en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024. Ya que los egresados con conocimiento de beneficios sociales tienen mayor capacidad para evaluar ofertas laborales y elegir empleos formales que les garantizan derechos laborales.

### APLICACIÓN DEL PROGRAMA ESTADÍSTICO IBM SPSS STATISTICS V. 25

De los resultados obtenidos en el trabajo de campo según las encuestas, a continuación, confrontamos la hipótesis utilizando el programa estadístico IBM SPSS Statistics V.25:

Arribando a los siguientes resultados:

### Tablas cruzadas

#### Prueba de Hipótesis – Chi Cuadrado

##### Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Incidencia del nivel de conocimiento sobre beneficios sociales *	150	100,0%	0	0,0%	150	100,0%
Inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024						

**Tabla cruzada Incidencia del nivel de conocimiento sobre beneficios sociales \*Inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024**

		Inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024			Total	
		Si	No	No sabe no opina		
Incidencia del nivel de conocimiento sobre beneficios sociales	Si	Recuento	66	0	0	66
		% dentro de Incidencia del nivel de conocimiento sobre beneficios sociales	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	No	Recuento	39	15	0	54
		% dentro de Incidencia del nivel de conocimiento sobre beneficios sociales	72,2%	27,8%	0,0%	100,0%
	No sabe no opina	Recuento	0	22	8	30
		% dentro de Incidencia del nivel de conocimiento sobre beneficios sociales	0,0%	73,3%	26,7%	100,0%
Total	Recuento	105	37	8	150	
	% dentro de Incidencia del nivel de conocimiento sobre beneficios sociales	70,0%	24,7%	5,3%	100,0%	

**Prueba de Hipótesis – Chi Cuadrado**

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	106,821 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	126,774	4	,000
Asociación lineal por lineal	87,276	1	,000
N de casos válidos	150		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,60.

**Prueba de Hipótesis – Chi Cuadrado**

**Medidas simétricas**

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,645	,000
N de casos válidos		150	

## **HIPÓTESIS GENERAL**

**Ha:** Hipótesis alterna

**Ho:** Hipótesis Nula

**Ha:** El nivel de conocimiento sobre beneficios sociales incide significativamente en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

**Ho:** El nivel de conocimiento sobre beneficios sociales NO incide significativamente en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

**$P = \text{Sig.} = 0.000 < 0.05$   se acepta Ha.**

## **ANÁLISIS.**

**Del resultado obtenido  $P = \text{Sig.} = 0.000 < 0.05$  se comprueba la hipótesis**

## CONCLUSIONES

PRIMERO: Se concluye cómo el nivel de conocimiento sobre beneficios sociales influye en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024. Según los datos recopilados en la Tabla N° 9 y la Figura N° 9, el 46% de los 150 egresados encuestados afirmó haber adquirido en la universidad los conocimientos necesarios para comprender y gestionar sus beneficios sociales. Por otro lado, el 54% restante señaló que la formación universitaria no los preparó adecuadamente para aprovechar los derechos y beneficios sociales que les corresponden, lo que evidencia una oportunidad de mejora en la formación profesional en este aspecto.

SEGUNDO: Se concluye con determinar de qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios legales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024. Como se observa en la Tabla N° 2 y en la Figura N° 2, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 70% indicó que, sí está debidamente informado sobre su derecho a recibir gratificaciones en fiestas patrias y Navidad, lo cual es fundamental para asegurar de que se cumplan sus derechos laborales, por otro lado, el 25% indicó que no tiene información sobre este derecho y el 5% restante no sabe no opina del tema.

TERCERO: Se concluye con determinar de qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios convencionales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024. Como se observa en la Tabla N° 7 y en la Figura N° 7, de acuerdo con la encuesta realizada a los 150 egresados de la Universidad Nacional

de San Antonio Abad del Cusco, el 14% indicó que, sí recibe un bono por alcanzar las metas establecidas en su empleo actual, el otro 86% restante indicó que no recibe ningún incentivo económico por el cumplimiento de sus metas.

## RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda al señor Rector de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, disponga a través de los Vicerrectorados en coordinación con las facultades, escuelas profesionales y áreas administrativas pertinentes, incorpore asignaturas o módulos específicos en su currículo académico que aborden de manera práctica y teórica los derechos laborales y beneficios sociales, como gratificaciones, vacaciones, CTS y aportes a los sistemas de pensiones. Esto permitirá a los egresados tener una base sólida de conocimiento sobre sus derechos como trabajadores, lo cual es esencial para una inserción laboral efectiva.

SEGUNDO: Se recomienda al señor Rector de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, disponga a través de los Vicerrectorados en coordinación con las facultades, escuelas profesionales y áreas administrativas pertinentes, promover convenios con empresas e instituciones públicas para que los estudiantes puedan participar en programas de prácticas profesionales o pasantías. Estos espacios deben incluir formación en temas relacionados con la gestión de beneficios sociales, brindándoles experiencia directa sobre su implementación y utilidad en el entorno laboral.

TERCERO: Se recomienda a los egresados, con el apoyo de la Oficina de Seguimiento al Egresado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, unirse a asociaciones o grupos de egresados. Estas redes pueden resultar muy beneficiosas, ya que suelen organizar eventos donde se comparten experiencias, se discuten temas laborales y se ofrecen oportunidades de mentoría. Además, pueden facilitar el acceso a información actualizada sobre beneficios sociales.

CUARTO: Se recomienda a los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, con el apoyo de la Oficina de Seguimiento al Egresado y en coordinación con la Oficina General de Bienestar Universitario, participar en los programas de capacitación y actualización profesional ofrecidos por entidades estatales y privadas, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), SUNAFIL y otros organismos relacionados. Estos programas proporcionan información actualizada sobre derechos laborales y beneficios sociales, como gratificaciones, CTS, seguros de salud y pensiones, entre otros. Además, se sugiere que los egresados complementen estas capacitaciones con el uso de herramientas digitales y plataformas en línea, como cursos virtuales y webinars, que facilitan el acceso a información especializada y actualizada sobre legislación laboral, gestión de beneficios y derechos del trabajador.

## BIBLIOGRAFÍA

- Análisis Laboral. (Diciembre de 2007). Inspección de trabajo Directivas de procedimiento y lineamientos. XXXI(366). Perú. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/633462466/Gratificacion-Extraordinaria-Aele>
- Baquero Pérez, J. (2021). La inserción laboral de los egresados universitarios españoles en el contexto de la Unión Europea. Madrid. Obtenido de [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/702507/baquero\\_perez\\_javier.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/702507/baquero_perez_javier.pdf?sequence=1)
- Capital Humano. (Diciembre de 2014). Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias. España. Obtenido de [https://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412\\_Capital%20Humano\(Demografia%20Laboral\).pdf](https://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capital%20Humano(Demografia%20Laboral).pdf)
- Chacon Varillas, R. A., & Zarate Peralta, A. E. (2024). Conocimiento de los beneficios sociales y su relacion con la satisfacción laboral de los trabajadores del sector telecomunicaciones, del distrito de San Isidro, Lima, 2022. Perú. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/15065/chacon\\_vra-zarate\\_pae.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/15065/chacon_vra-zarate_pae.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Congreso Constituyente Democrático de 1993. (31 de Diciembre de 1993). Constitución Política del Perú. Lima, Perú. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion\\_Politica\\_del\\_Peru\\_1993.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf)
- Congreso de la Republica del Perú. (04 de Noviembre de 1991). D.L. N° 688. *Ley de Consolidación de Beneficios Sociales*. Lima, Perú. Obtenido de

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/5D229A9A43AA86F505257E26005E43D8/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_LEGISLATIVO\\_688\\_05\\_11\\_1991.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/5D229A9A43AA86F505257E26005E43D8/$FILE/1_DECRETO_LEGISLATIVO_688_05_11_1991.pdf)

Congreso de la República del Perú. (07 de Noviembre de 1991). D.L. N° 713. *Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.* Perú. Obtenido de <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%20713.pdf>

Congreso de la República del Perú. (08 de Noviembre de 1996). D.L. N° 892. *Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.* Lima, Perú. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/D43D34D2C26D205005257E26006E49F8/\\$FILE/2\\_DECRETO\\_LEGISLATIVO\\_892\\_11\\_11\\_1996.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D43D34D2C26D205005257E26006E49F8/$FILE/2_DECRETO_LEGISLATIVO_892_11_11_1996.pdf)

Congreso de la Republica del Perú. (27 de Mayo de 2002). Ley N° 27735. *Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad.* Lima, Perú. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/94A2515BEBFE3D7905257DFE00575204/\\$FILE/ley\\_27735\\_de\\_gratificaciones.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/94A2515BEBFE3D7905257DFE00575204/$FILE/ley_27735_de_gratificaciones.pdf)

Equipo editorial de Indeed. (2024). Qué es la inserción laboral: Cómo iniciarte en el mundo profesional. Obtenido de <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/que-es-insercion-laboral>

Florencia Barragán, M. (2023). Procesos de inserción laboral en jóvenes egresados de escuelas secundarias técnicas en la Ciudad y Provincia de Buenos Aires: un análisis del vínculo

- educación – trabajo. Argentina . Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/21380/2/TFLACSO-2023MFB.pdf>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. Mendoza, Argentina. Obtenido de [https://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitaes/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](https://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cualitativa, cuantitativa y mixta*. México: Edamsa Impresiones, S.A. de C.V.
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. *Sexta*, 600. México: McGraw-Hill Education. Obtenido de [https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- 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. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/d55b86d0-9fa4-4df5-b80e-5dad68cae5a1/content>
- León Angulo, E. A. (2022). Los beneficios sociales del Regimen Laboral General en los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022. Perú. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5348>
- Montoya Obregón, L. M. (Octubre de 2018). La Compensación por Tiempo de Servicios en el Perú. Perú. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo\\_V2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf)

- Navarro Cendejas, J. (2013). Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios. Barcelona. Obtenido de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/134648/jnc1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- NubeCont. (2022). Beneficios Sociales en el Perú. Obtenido de <https://nubecont.com/blog/2022/beneficios-sociales-en-el-peru>
- Oficina de tecnologías de la información; Unidad de estadística UNSAAC. (03 de Febrero de 2025). Compendio estadístico N° 39. *Información cuantitativa académico - Administrativa*. Cusco, Perú. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1M3KqotCCCJWds9Ww-ITWGHjhAymFP4Y7/view>
- Osorio Cabrera, J. V., & Quiñones Salazar, E. F. (2018). Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018". Chimbote, Peru. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29000/Osorio\\_CJVJ-Qui%c3%b1ones\\_SEF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29000/Osorio_CJVJ-Qui%c3%b1ones_SEF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pacheco Zerga, L., & Valdez Villalobos, M. (2022). La persecutoriedad de los créditos laborales. *Universidad de Piura*. Obtenido de <https://revistas.udpe.edu.pe/derecho/article/view/2747/2262>
- Paredes Silva, S. P., & Mamani Galindo, E. (2017). Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del regimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016. Perú. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5eee337d-0a60-4bb6-a53c-048f661a9400/content>

Poder Ejecutivo del Estado Peruano. (27 de Febrero de 1997). D.S. N° 001-97-TR. *TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios*. Lima, Perú. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/229267/TUO\\_Compensacion\\_por\\_Tiempo\\_de\\_Servicios\\_-\\_D.S.\\_001-97-TR.pdf?v=1542374771](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/229267/TUO_Compensacion_por_Tiempo_de_Servicios_-_D.S._001-97-TR.pdf?v=1542374771)

Poder Ejecutivo del Estado Peruano. (05 de Agosto de 1998). D. S. N° 009-98-TR. *Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios*. Lima, Perú. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/523BCACABE8AAA3005257E26006E58D5/\\$FILE/3\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_009\\_06\\_08\\_1998.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/523BCACABE8AAA3005257E26006E58D5/$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_009_06_08_1998.pdf)

Poder Ejecutivo del Estado Peruano. (03 de Julio de 2002). D.S. N° 007-2002-TR. *TUO del D.L. N° 854 Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo*. Lima, Perú. Obtenido de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20007-2002-TR.pdf>

Poder Ejecutivo del Estado Peruano. (29 de Diciembre de 2019). D.U. N° 044-2019. *Decreto de Urgencia que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores*. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/decreto-de-urgencia-n-044-2019.pdf>

Porcel Bolaños, P. D. (2019). Estudio de la inserción laboral del programa de estudios de contabilidad, del IESTP. " Vilcanota" - Sicuani, Cusco. Lima, Peru. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8c72a964-4dfb-4e60-9533-35deadbaa28d/content>

Quirita Huamantupa, L. d. (2024). Prácticas preprofesionales y su incidencia en la inserción laboral de los estudiantes de contabilidad del noveno y décimo semestre de la UNSAAC,

- periodo 2022. Peru. Obtenido de  
<https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/8523>
- Revista española de investigaciones sociológicas. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Monográfico sobre desigualdad y clases sociales*. Madrid, España: Centro de investigaciones sociológicas. Obtenido de  
<https://reis.cis.es/index.php/reis/article/view/1465/1818>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Administración. *Décima edición*, 584. México: Pearson Educación. Obtenido de  
<https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Sánchez Lorenzo, L. (2021). La inserción de los jóvenes universitarios en el mercado laboral: un desafío persistente. Madrid. Obtenido de  
<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/436694/retrieve>
- Solé Moro, M. L., Sánchez Torres, J. A., Arroyo Cañada, F. J., & Argila Irurita, A. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: Un acercamiento al panorama Latinoamericano y Español. Colombia. Obtenido de  
<https://www.redalyc.org/journal/6381/638169085005/638169085005.pdf>
- Tolentino Valderrama, O. (2023). Las prácticas pre profesionales y la inserción laboral de los alumnos de una Universidad Particular de Lima, 2023. Peru. Obtenido de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/144941/Tolentino\\_VO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/144941/Tolentino_VO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torres Luján, D. (2019). La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú. Peru. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f45024af-7da8-48b7-af2a-86b52292558b/content>

Toyama Miyagusuku, J. L. (2009). *Derechos laborales ante empleadores ideológicos: Derechos fundamentales e ideario empresarial*. Lima, Perú: Fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cb4448a4-df5f-49cc-89c6-775b0eca5244/content>

Vallejo Calle, O. (Enero de 2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *2(1)*. Barranquilla, Colombia: Cultura, educación y sociedad. Obtenido de [https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946/pdf\\_166](https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946/pdf_166)

# ANEXOS

**ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**“NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE BENEFICIOS SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, PERÍODO 2024”**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿De qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios sociales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar de qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios sociales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>El nivel de conocimiento sobre beneficios sociales incide significativamente en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024. Ya que los egresados con conocimiento de beneficios sociales tienen mayor capacidad para evaluar ofertas laborales y elegir empleos formales que les garantizan derechos laborales.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p><b>X. BENEFICIOS SOCIALES</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>X.1 Conocimientos de los beneficios legales</p> <p>X.2 Conocimiento de los beneficios convencionales</p>	<p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>La población estará constituida por 590 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco del semestre académico 2024-II</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>La muestra será no probabilística por conveniencia, ya que se tomará como muestra a 150 egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicada</li> </ul> <p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACION</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantitativo</li> </ul> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descriptivo – explicativo</li> </ul> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No experimental de corte transversal</li> </ul>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) ¿De qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios legales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) Determinar de qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios legales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de</p>				

Antonio Abad del Cusco, período 2024?

b) ¿De qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios convencionales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024?

San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

b) Determinar de qué manera el nivel de conocimiento sobre beneficios convencionales incide en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

### **HIPÓTESIS ESPECÍFICOS**

a) El nivel de conocimiento sobre beneficios legales incide significativamente en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

b) El nivel de conocimiento sobre beneficios convencionales incide significativamente en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, período 2024.

### **VARIABLE DEPENDIENTE Y. INSERCIÓN LABORAL**

#### **Dimensiones**

Y.1 Mercado laboral  
Y.2 Adaptación al entorno laboral  
Y.3 Satisfacción Laboral

### **TECNICAS DE INVESTIGACIÓN**

- Encuesta
- Análisis documental

### **PROCESAMIENTO DE DATOS**

- Microsoft Office Word
- Microsoft Office Excel
- IBM SPSS Statistics 21

**ANEXO N° 02: ENCUESTA N° 01****Instrucciones:**

La Técnica de la Encuesta, está orientada a buscar información de interés sobre el tema **“NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE BENEFICIOS SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, PERÍODO 2024”**; al respecto, se les pide a los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, que en las preguntas que a continuación se acompaña, elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X) al lado derecho, tu aporte será de mucho interés en este trabajo de investigación. Se le agradece su participación.

**DATOS GENERALES:**

a) Edad:  años

b) Sexo:

Masculino

Femenino

1. ¿Conoce los derechos relacionados con el pago de horas extras según la legislación laboral?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

2. ¿Está informado sobre su derecho a recibir gratificaciones en fiestas patrias y Navidad?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

3. ¿Conoce el proceso para calcular y recibir su compensación por tiempo de servicios (CTS)?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

4. ¿La empresa le ha brindado información acerca de los depósitos de CTS que le corresponde?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

5. ¿Tiene usted conocimiento respecto al derecho de percibir asignación familiar?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

6. ¿Usted tiene el conocimiento correcto sobre la asignación por educación que brindan las empresas?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

7. ¿Recibe un bono por cumplimiento de metas en su trabajo actual?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

8. ¿Tiene información suficiente sobre sus derechos laborales en general?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

9. ¿Considera que la universidad lo preparó para entender y gestionar estos beneficios en su vida laboral?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

10. ¿Ha buscado usted orientación o capacitación acerca de los beneficios legales y convencionales?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

**ANEXO N° 03: ENCUESTA N° 02****Instrucciones:**

La Técnica de la Encuesta, está orientada a buscar información de interés sobre el tema **“NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE BENEFICIOS SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, PERÍODO 2024”**; al respecto, se les pide a los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, que en las preguntas que a continuación se acompaña, elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X) al lado derecho, tu aporte será de mucho interés en este trabajo de investigación. Se le agradece su participación.

**DATOS GENERALES:**

a) Edad:  años

b) Sexo:

Masculino

Femenino

1. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo después de egresar?

- a) Menos de 3 meses ( )
- b) De 3 a 6 meses ( )
- c) No he conseguido empleo ( )

2. ¿El trabajo que desempeña actualmente está relacionado con la carrera que estudió?

- a) Totalmente relacionado ( )
- b) Parcialmente relacionado ( )
- c) No relacionado ( )

3. ¿Considera que su empleador le ofrece los beneficios laborales que establece la ley?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

4. ¿Fue fácil para usted adaptarse a los cambios y exigencias de su primer empleo?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

5. ¿Siente que su formación universitaria le brindó los conocimientos necesarios para adaptarse al entorno laboral?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

6. ¿Ha realizado cursos adicionales o formación continua después de egresar?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

7. ¿Considera que su empleo actual le permite desarrollarse profesionalmente?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

8. ¿El clima laboral de su lugar de trabajo favorece su desempeño profesional?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

9. ¿Considera importante la mejora continua para su desarrollo profesional?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

10. ¿Se encuentra satisfecho con las instalaciones y recursos ofrecidos por su empleador?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No sabe no opina ( )

## ANEXO N° 04: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS MEDIANTE CRITERIO DE EXPERTOS EN LA ESPECIALIDAD.

### G U I A:

El presente documento, tiene por finalidad el de recabar la información útil de personas experto y especializadas en el tema de la investigación. La validez y la confiabilidad del instrumento de recolección de datos se componen de (9) ítems según prelación y con la respectiva escala de estimación que a continuación se indica:

- Indica una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
- Representa una absolución escasa de la interrogante.
- Significa la absolución de los ítems en términos intermedios.
- Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
- Representa el mayor valor de escala y debe ser asignado cuando se aprecie que el ítem es absoluto por el trabajo de investigación de una manera totalmente suficiente.

Marque con una X en la escala que se consigna a la derecha de cada ítem según la opción que le corresponde el instrumento de investigación.

		<b>Escala de validación</b>				
<b>1</b>	¿Considera Ud. que los ítems de los instrumentos de recolección de datos miden lo que pretende medir?					
<b>2</b>	¿Considera Ud. que la cantidad de ítems formulados en esta versión son suficientes para tener una comprensión del tema en estudio?					
<b>3</b>	¿Considera Ud. que los ítems consignados en este instrumento son una muestra representativa del universo materia de estudio?					
<b>4</b>	¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento se orienta a los objetivos planteados?					
<b>5</b>	¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares obtendríamos datos también similares?					
<b>6</b>	¿Considera Ud. que los conceptos y/o términos utilizados en este instrumento son todos y cada uno de ellos propios de las hipótesis y variables de estudio?					
<b>7</b>	¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro sencillo y no da lugar a diferentes interpretaciones?					

8	¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					
9	¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?					

10.- ¿A su criterio qué aspectos se tiene que modificar o qué ítems se tendrían que incrementarse o disminuir, para mejorar el instrumento de recolección de datos?

.....

.....

.....

**HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN**

Nombre: *Sealdá Valdez Muelle*  
 Profesión: *Catedrático Pedro Cabiguado*  
 Ocupación: *Catedrático independiente*

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	5
1 ¿Considera Ud. que los ítems de los instrumentos de recolección de datos miden lo que pretende medir?					X
2 ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems formulados en esta versión son suficientes para tener una comprensión del tema en estudio?					X
3 ¿Considera Ud. que los ítems consignados en este instrumento son una muestra representativa del universo materia de estudio?				X	5
4 ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento se orienta a los objetivos planteados?				X	5
5 ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares obtendríamos datos también similares?				X	5
6 ¿Considera Ud. que los conceptos y/o términos utilizados en este instrumento son todos y cada uno de ellos propios de las hipótesis y variables de estudio?					X
7 ¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro sencillo y no da lugar a diferentes interpretaciones?					X
8 ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?				X	5
9 ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?					X

10.- ¿A su criterio qué aspectos se tiene que modificar o qué ítems se tendrían que incrementarse o disminuir, para mejorar el instrumento de recolección de datos?

*Todo está acorde para la investigación.*



Firma  
*Asrials 7278*

### HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

**Nombre:** Marleni Quispe Callapiña

**Profesión:** Contador Público

**Ocupación:** Contador independiente

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	X
1 ¿Considera Ud. que los ítems de los instrumentos de recolección de datos miden lo que pretende medir?	1	2	3	4	X
2 ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems formulados en esta versión son suficientes para tener una comprensión del tema en estudio?	1	2	3	4	X
3 ¿Considera Ud. que los ítems consignados en este instrumento son una muestra representativa del universo materia de estudio?	1	2	3	X	5
4 ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento se orienta a los objetivos planteados?	1	2	3	4	X
5 ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares obtendríamos datos también similares?	1	2	3	X	5
6 ¿Considera Ud. que los conceptos y/o términos utilizados en este instrumento son todos y cada uno de ellos propios de las hipótesis y variables de estudio?	1	2	3	X	5
7 ¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro sencillo y no da lugar a diferentes interpretaciones?	1	2	3	4	X
8 ¿Considera Ud. ¿Que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	4	X
9 ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1	2	3	X	5

10.- ¿A su criterio qué aspectos se tiene que modificar o qué ítems se tendrían que incrementarse o disminuir, para mejorar el instrumento de recolección de datos?

Ninguno, a mi juicio los ítems están bien planteados.

  
 .....  
 Firma

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

Nombre: *Rut Suma Cochillo*  
 Profesión: *Contador Público*  
 Ocupación: *Contadora independiente*

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	5
1 ¿Considera Ud. que los ítems de los instrumentos de recolección de datos miden lo que pretende medir?					<input checked="" type="checkbox"/>
2 ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems formulados en esta versión son suficientes para tener una comprensión del tema en estudio?					<input checked="" type="checkbox"/>
3 ¿Considera Ud. que los ítems consignados en este instrumento son una muestra representativa del universo materia de estudio?				<input checked="" type="checkbox"/>	
4 ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento se orienta a los objetivos planteados?				<input checked="" type="checkbox"/>	
5 ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares obtendríamos datos también similares?				<input checked="" type="checkbox"/>	
6 ¿Considera Ud. que los conceptos y/o términos utilizados en este instrumento son todos y cada uno de ellos propios de las hipótesis y variables de estudio?					<input checked="" type="checkbox"/>
7 ¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro sencillo y no da lugar a diferentes interpretaciones?					<input checked="" type="checkbox"/>
8 ¿Considera Ud. ¿Que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					<input checked="" type="checkbox"/>
9 ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?				<input checked="" type="checkbox"/>	

10.- ¿A su criterio qué aspectos se tiene que modificar o qué ítems se tendrían que incrementarse o disminuir, para mejorar el instrumento de recolección de datos?

*Considero que la encuesta si es adecuada para la medición de las variables.*

*Rut Suma Cochillo*

Firma

## ANEXO N° 05: POBLACIÓN DE ESTUDIO – EGRESADOS UNSAAC 2024-II

## COMPENDIO ESTADÍSTICO N° 39

CUADRO N° 81

ALUMNOS EGRESADOS POR ESCUELAS PROFESIONALES Y GÉNERO-SEMESTRE ACADÉMICO 2024-2

N°	ESCUELA PROFESIONAL	G É N E R O		TOTAL	Porcentaje
		F	M	T	(%)
1	AGRONOMÍA	8	7	15	2.54
2	ANTROPOLOGÍA	16	8	24	4.07
3	ARQUEOLOGÍA	3	3	6	1.02
4	ARQUITECTURA	6	11	17	2.88
5	BIOLOGÍA	14	12	26	4.41
6	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	42	25	67	11.36
7	CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	20	12	32	5.42
8	CONTABILIDAD	38	16	54	9.15
9	DERECHO	13	4	17	2.88
10	ECONOMÍA	18	21	39	6.61
11	EDUCACIÓN CUSCO	65	35	100	16.95
12	ENFERMERÍA	0	0	0	0.00
13	FARMACIA Y BIOQUÍMICA	1	0	1	0.17
14	FÍSICA	0	1	1	0.17
15	FILOSOFÍA	5	5	10	1.69
16	HISTORIA	18	9	27	4.58
17	INGENIERÍA CIVIL	3	9	12	2.03
18	INGENIERÍA DE MINAS	0	0	0	0.00
19	INGENIERÍA ELÉCTRICA	0	0	0	0.00
20	INGENIERÍA ELECTRÓNICA	0	1	1	0.17
21	INGENIERÍA GEOLÓGICA	0	4	4	0.68
22	INGENIERÍA INFORMÁTICA Y DE SISTEMAS	3	0	3	0.51
23	INGENIERÍA MECÁNICA	1	4	5	0.85
24	INGENIERÍA METALÚRGICA	1	3	4	0.68
25	INGENIERÍA QUÍMICA	1	2	3	0.51
26	INGENIERÍA PETROQUÍMICA	0	0	0	0.00
27	MATEMÁTICA	1	3	4	0.68
28	MEDICINA HUMANA	0	0	0	0.00
29	ODONTOLOGÍA	0	0	0	0.00
30	PSICOLOGÍA	0	0	0	0.00
31	QUÍMICA	0	1	1	0.17
32	TURISMO	15	13	28	4.75
33	ZOOTECNIA	0	4	4	0.68
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>292</b>	<b>213</b>	<b>505</b>	<b>85.59</b>
	<b>SEDES DESCONCENTRADAS:</b>				0.00
34	EDUCACIÓN – Canas	10	3	13	2.20
35	EDUCACIÓN PRIMARIA – Espinar	27	5	32	5.42
36	MEDICINA VETERINARIA - Espinar	2	2	4	0.68
37	INGENIERIA AGROINDUSTRIAL - Sicuani	0	0	0	0.00
38	MEDICINA VETERINARIA – Sicuani	3	1	4	0.68
39	INGENIERÍA AGROPECUARIA - Santo Tomás	8	7	15	2.54
40	INGENIERÍA AGROPECUARIA - Andahuaylas	5	7	12	2.03
41	OBSTETRICIA - Andahuaylas	0	0	0	0.00
42	INGENIERÍA FORESTAL - Puerto Maldonado	3	2	5	0.85
	<b>TOTAL :</b>	<b>350</b>	<b>240</b>	<b>590</b>	<b>100.00</b>
	<b>Porcentaje %</b>	<b>59.32</b>	<b>40.68</b>	<b>100</b>	

FUENTE: CENTRO DE COMPUTO.-ELABORACION EN LA UNIDAD DE ESTADISTICA.-

**ANEXO N° 06: FORMULARIO VIRTUAL DE LA ENCUESTA**

URL:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfOou0E25wuKBFoJRH74YkgdYp7YfqoiMzuFf3MIQggPI3sgA/formResponse>



## **NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE BENEFICIOS SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, PERÍODO 2024**

En la presente encuesta se les pide a los **EGRESADOS** de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, del **SEMESTRE 2024-II**, que en las preguntas que a continuación se acompaña, elegir la alternativa que considere correcta, tu aporte será de mucho interés en este trabajo de investigación, los datos de los participantes serán conservados de **manera confidencial**  
Se le agradece su participación.

[Siguiente](#)[Borrar formulario](#)

### Encuesta de la variable independiente Beneficios Sociales

1. ¿Conoce los derechos relacionados con el pago de horas extras según la legislación laboral?

- SI
- No
- No sabe no opina

2. ¿Está informado sobre su derecho a recibir gratificaciones en fiestas patrias y Navidad?

- SI
- No
- No sabe no opina

3. ¿Conoce el proceso para calcular y recibir su compensación por tiempo de servicios (CTS)?

- SI
- No
- No sabe no opina

4. ¿La empresa le ha brindado información acerca de los depósitos de CTS que le corresponde?

- SI
- No
- No sabe no opina

5. ¿Tiene usted conocimiento respecto al derecho de percibir asignación familiar?

- SI
- No
- No sabe no opina

6. ¿Usted tiene el conocimiento correcto sobre la asignación por educación que brindan las empresas?

- SI
- No
- No sabe no opina

7. ¿Recibe un bono por cumplimiento de metas en su trabajo actual?

- SI
- No
- No sabe no opina

8. ¿Tiene información suficiente sobre sus derechos laborales en general?

- SI
- No
- No sabe no opina

9. ¿Considera que la universidad lo preparó para entender y gestionar estos beneficios en su vida laboral?

- SI
- No
- No sabe no opina

10. ¿Ha buscado usted orientación o capacitación acerca de los beneficios legales y convencionales?

- SI
- No
- No sabe no opina

#### Encuesta variable dependiente Inserción Laboral

11. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo después de egresar?

- Menos de 3 meses
- De 3 a 6 meses
- No he conseguido empleo

12. ¿El trabajo que desempeña actualmente está relacionado con la carrera que estudió?

- Totalmente relacionado
- Parcialmente relacionado
- No relacionado

13. ¿Considera que su empleador le ofrece los beneficios laborales que establece la ley?

- Si
- No
- No sabe no opina

14. ¿Fue fácil para usted adaptarse a los cambios y exigencias de su primer empleo?

- Si
- No
- No sabe no opina

15. ¿Siente que su formación universitaria le brindó los conocimientos necesarios para adaptarse al entorno laboral?

- Si
- No
- No sabe no opina

16. ¿Ha realizado cursos adicionales o formación continua después de egresar?

- Si
- No
- No sabe no opina

17. ¿Considera que su empleo actual le permite desarrollarse profesionalmente?

- Si
- No
- No sabe no opina

18. ¿El clima laboral de su lugar de trabajo favorece su desempeño profesional?

- Si
- No
- No sabe no opina

19. ¿Considera importante la mejora continua para su desarrollo profesional?

- Si
- No
- No sabe no opina

20. ¿Se encuentra satisfecho con las instalaciones y recursos ofrecidos por su empleador?

- Si
- No
- No sabe no opina

[Atrás](#)

[Enviar](#)

[Borrar formulario](#)

Este formulario se creó en Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco - UNSAAC.  
¿Parece sospechoso este formulario? [Informe](#)

Google Formularios