



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD MENCIÓN TRIBUTACIÓN

TESIS

**GASTOS DEDUCIBLES Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS
DERECHOS LABORALES EN LA FUNDACION COLEGIO DE
LAS MERCEDES DEL CUSCO, 2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN
CONTABILIDAD MENCIÓN TRIBUTACIÓN**

AUTOR:

Br. LUCIA MIREILLE PACHECO OLIVARES

ASESOR:

MG. HARLYN RICALDE PALOMINO

ORCID: 0009-0003-3717-678X

CUSCO – PERÚ

2026



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el **Asesor** HARLYN RICARDE PALOMINO
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: GASTOS DEDUCIBLES Y EL CUMPLIMIENTO
DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA FUNDACION COLEGIO DE LAS
MERCEDES DEL CUSCO, 2024

Presentado por: LUCIA MIREILLE PACHECO OLIVARES DNI N° 42006701;
presentado por: DNI N°:
Para optar el título Profesional/Grado Académico de MAESTRO EN CONTABILIDAD
MENTION TRIBUTACION

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de**
Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 7 %.

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 sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	<u>X</u>
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación 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 de Detección de Similitud.

Cusco, 30 de ENERO de 2026

.....

Firma

Post firma HARLYN RICARDE PALOMINO

Nro. de DNI 44704685

ORCID del Asesor 0009-0003-3717-678X

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **oid:** 27259:550945993

LUCIA MIREILLE PACHECO OLIVARES

GASTOS DEDUCIBLES Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA FUNDACION COLEGIO DE LAS...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:550945993

Fecha de entrega

30 ene 2026, 8:36 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 ene 2026, 8:50 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS FINAL-BACH. LUCIA MIREILLE PACHECO OLIVARES.docx

Tamaño del archivo

1.3 MB

100 páginas

19.529 palabras

112.898 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 20 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas
- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 4%  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.



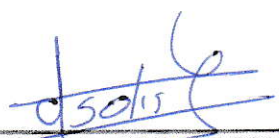
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

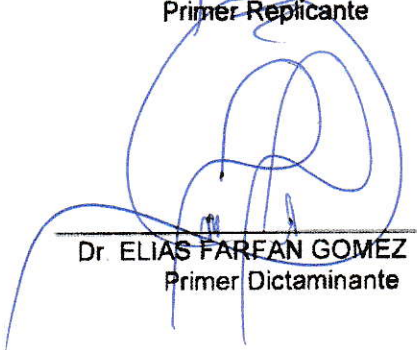
Dr. TITO LIVIO PAREDES GORDON, Director (e) de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **GASTOS DEDUCIBLES Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA FUNDACION COLEGIO DE LAS MERCEDES DEL CUSCO, 2024** de la Br. LUCIA MIREILLE PACHECO OLIVARES. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **CATORCE DE ENERO DEL 2026**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN CONTABILIDAD MENCIÓN TRIBUTACIÓN.

Cusco, 30 de enero de 2026


Dr. MANUEL VICENTE SOLIS YEPEZ
Primer Replicante


Mg. FERNANDO AMAUT PAUCAR
Segundo Replicante


Dr. ELIAS FAREZAN GOMEZ
Primer Dictaminante


Mg. NILO PIZARRO ESQUIVEL
Segundo Dictaminante

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, por su amor, su apoyo incondicional y por ser la fortaleza que me ha impulsado a continuar en los momentos más desafiantes. A mis padres, por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo y la constancia. A quienes me acompañaron con paciencia, comprensión y palabras de aliento durante este proceso académico, les entrego con gratitud este logro que también les pertenece.

Lucia Mireille

Agradecimiento

Agradezco de manera especial a todas las instituciones y personas que contribuyeron al desarrollo de este trabajo de investigación. Mi reconocimiento a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco por la formación recibida, así como a quienes, con su orientación, colaboración y respaldo, acompañaron este proceso. Su aporte fue fundamental para alcanzar esta meta académica.

Lucia Mireille

Índice general

Portada	1
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento	III
Índice general	IV
Índice de tablas	VI
Índice de figuras	VIII
Resumen	IX
Abstract.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1 Situación problemática	13
1.2. Formulación del problema.....	15
a. Problema general	15
b. Problemas específicos.....	15
1.3 Justificación de la investigación	16
1.4. Objetivos de la investigación.....	18
a. Objetivo General.....	18
b. Objetivos específicos	18
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	19
2.1. Bases teóricas	19
2.2. Marco conceptual	25
2.3. Antecedentes empíricos de la investigación.....	29
2.4: Hipótesis.....	37
a. Hipótesis general.....	37
b. Hipótesis específicas.....	37
2.5. Identificación de variables.....	37
2.6. Operacionalización de variables	40
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	41
3.1. Ámbito de estudio.....	41
3.2. Tipo y nivel de investigación.....	42
3.3. Unidad de análisis.....	43
3.4. Población de estudio.....	43

3.5. Tamaño de muestra.....	44
3.6. Técnicas de selección de muestra.....	44
3.7. Técnicas de recolección de información	44
3.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información	45
3.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.....	45
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	46
4.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados.	46
4.2. Pruebas de hipótesis	75
4.3. Presentación de resultados.....	80
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
5.1. Conclusiones.....	86
5.1. Recomendaciones	88
CAPITULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	90
ANEXOS.....	95
Anexo I: Matriz de consistencia	96
Anexo II: Matriz operacional	97
Anexo III: Matriz de instrumentos de Gastos deducibles.....	98
Anexo IV: Matriz de instrumentos de Derechos laborales.....	99

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	40
Tabla 2 Procedimientos de los datos	45
Tabla3 Estadística de fiabilidad de las variables	46
Tabla4 Rangos del alfa de Cronbach.....	46
Tabla5 Análisis de la variable 01 – Gastos deducibles	47
Tabla6 Análisis de la dimensión 01 – Gastos inherentes	48
Tabla7 Análisis de la dimensión 02 – Gastos normales	49
Tabla 8 Análisis de la dimensión 03 – Gastos imprescindibles.....	50
Tabla 9 Análisis de la variable 02 – Derechos laborales.....	51
Tabla10 Análisis de la dimensión 01 – Beneficios sociales.....	52
Tabla11 Análisis de la dimensión 02 – Aportes y contribuciones	53
Tabla12 Análisis de la dimensión 03 – Cobranza coactiva	54
Tabla13 Remuneración.....	55
Tabla14 Remuneración.....	56
Tabla15 Capacitación al personal.....	57
Tabla16 Suministros	58
Tabla17 Arrendamiento.....	59
Tabla18 Servicios básicos	60
Tabla19 Seguridad Social.....	61
Tabla20 Seguridad laboral.....	62
Tabla21 Beneficios sociales	63
Tabla22 IGV	64
Tabla23 Vacaciones.....	65
Tabla24 Asignación familiar	66
Tabla25 Gratificaciones.....	67
Tabla26 Vacaciones.....	68
Tabla 27Asignación familiar	69
Tabla28 Gratificaciones.....	70
Tabla29 Aporte de salud.....	71
Tabla30 Remuneración.....	72
Tabla31 CTS.....	73
Tabla32 CTR	74

Tabla33 Prueba de normalidad	75
Tabla 34 Prueba de hipótesis general	76
Tabla 35 Prueba de hipótesis específica 1	77
Tabla 36 Prueba de hipótesis específica 2	78
Tabla 37 Prueba de hipótesis específica 3	79

Índice de figuras

Figura 1 Representa los gastos deducibles	21
Figura2 Ubicación de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024	41
Figura 3 Análisis de la variable 01 - Gastos deducibles.....	47
Figura 4 Análisis de la dimensión 01 – Gastos inherentes	48
Figura 5 Análisis de la dimensión 02 – Gastos normales.....	49
Figura 6 Análisis de la dimensión 03 – Gastos imprescindibles	50
Figura 7 Análisis de variable 02 – Derechos laborales	51
Figura 8 Análisis de la dimensión 01 – Beneficios sociales	52
Figura 9 Análisis de la dimensión 01 – Aportes y contribuciones	53
Figura 10 Análisis de la dimensión 03 – Cobranza coactiva.....	54
Figura11 Remuneración	55
Figura12 Remuneración	56
Figura13 Capacitación al personal	57
Figura14 Suministros.....	58
Figura15 Arrendamiento.....	59
Figura16 Servicios básicos	60
Figura17 Seguridad Social.....	61
Figura18 Seguridad laboral	62
Figura19 Beneficios sociales	63
Figura20 IGV.....	64
Figura21 Vacaciones	65
Figura22 Asignación familiar.....	66
Figura23 Gratificaciones	67
Figura24 Vacaciones	68
Figura25 Asignación familiar.....	69
Figura26 Gratificaciones	70
Figura27 Aporte de salud	71
Figura28 Remuneración	72
Figura29 CTS	73
Figura30 CTR.....	74

Resumen

La investigación titulada "Gastos deducibles y el cumplimiento de los derechos laborales en la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024" tuvo como objetivo "Describir la relación entre los gastos deducibles los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024". Para lograr esto, se empleó un marco metodológico con un tipo aplicado, el diseño fue no experimental correlacional, de enfoque cuantitativo, la población estuvo conformado por trabajadores de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, la técnica e instrumento utilizados fueron la encuesta y el cuestionario, y los datos recopilados fueron procesados mediante el software estadístico SPSS V27.

En conclusión, los resultados obtenidos en el presente estudio permiten concluir que existe una relación significativa entre los gastos deducibles y los derechos laborales en la Fundación Colegio de las Mercedes del Cusco, durante el año 2024. Este hallazgo evidencia que las decisiones contables y tributarias vinculadas a los gastos deducibles influyen directamente en el cumplimiento y fortalecimiento de los derechos laborales del personal. En este contexto, una gestión adecuada de dichos gastos no solo contribuye al cumplimiento de las obligaciones fiscales, sino que también impacta positivamente en la sostenibilidad y equidad de las condiciones laborales dentro de la institución.

Palabras clave

Gastos, Derechos, Laboral, Deducciones

Abstract

The research titled “Deductible Expenses and Compliance with Labor Rights at the Fundación Colegio de las Mercedes del Cusco, 2024” aimed to describe the relationship between deductible expenses and labor rights at the Fundación Colegio de las Mercedes del Cusco, 2024. To achieve this, a methodological framework was applied, characterized by an applied type of research. The design was non-experimental and correlational, with a quantitative approach. The population consisted of employees of the Fundación Colegio de las Mercedes del Cusco. The technique and instrument used were the survey and questionnaire, respectively, and the data collected were processed using the statistical software SPSS 27.

In conclusion, the results obtained in this study indicate that there is a significant relationship between deductible expenses and labor rights at the Fundación Colegio de las Mercedes del Cusco during the year 2024. This finding shows that accounting and tax-related decisions concerning deductible expenses have a direct influence on the fulfillment and reinforcement of employees' labor rights. In this context, proper management of these expenses not only contributes to compliance with tax obligations but also has a positive impact on the sustainability and fairness of working conditions within the institution.

Keywords:

Expenses, Rights, Labor, Deductions.

INTRODUCCIÓN

El propósito principal de este estudio es Describir la relación entre los gastos deducibles los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024. Para respaldar este análisis, se han utilizado diversas fuentes de información que son fundamentales para su desarrollo:

I. Planteamiento del problema: Esta sección expone la problemática que motiva la realización del estudio, describiendo tanto el problema principal como sus elementos específicos. También se definen el objetivo general y los objetivos específicos que orientan el desarrollo de la investigación. Asimismo, se presenta una justificación que respalda la relevancia del estudio, destacando la importancia de analizar los aspectos identificados y la necesidad de plantear soluciones que favorezcan su entendimiento y posible mejora.

II. Marco teórico y conceptual: Se recopila información relevante de diversas fuentes, lo que posibilita una comprensión amplia y detallada del tema tratado, abarcando los contextos internacional, nacional y local. Asimismo, se elabora un marco conceptual que brinda el sustento teórico requerido para la investigación, y se plantean tanto la hipótesis general como las específicas, en relación con las variables estudiadas.

III. Hipótesis y variables: A continuación, se presentan las hipótesis formuladas para esta investigación, abarcando tanto el enfoque general como los elementos específicos del estudio. Estas hipótesis se apoyan en una definición precisa y bien organizada de las variables analizadas, lo que permite construir una base coherente para la interpretación y comparación de los resultados obtenidos.

IV. Metodología: Esta sección presenta el enfoque, tipo, nivel, método y diseño empleados en la investigación, junto con la delimitación de la población de estudio y la determinación del tamaño de la muestra. Además, se especifica la unidad de análisis y se

detallan cuidadosamente las técnicas e instrumentos aplicados para la recolección de datos, con el propósito de garantizar la validez y coherencia de los resultados obtenidos.

V. Resultados y discusión: En esta sección se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos utilizando herramientas estadísticas. Se muestra la confiabilidad de la información recolectada, las pruebas de hipótesis empleadas y las distribuciones de frecuencia identificadas. A continuación, se realiza un análisis detallado de los resultados, los cuales se comparan con marcos teóricos relevantes, con el propósito de brindar una interpretación más profunda y contextualizada de los datos analizados.

Finalmente, el estudio concluye con la presentación de las conclusiones y recomendaciones resultantes del análisis de los datos obtenidos. Además, se incluye un listado de las fuentes bibliográficas consultadas durante la investigación, junto con anexos que complementan y respaldan los hallazgos, brindando mayor claridad y sustento al contenido expuesto.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

En el contexto de las instituciones educativas, los gastos deducibles y el cumplimiento de las normas laborales representan aspectos principales en la gestión económica y financiera, las instituciones sean públicas o privadas deben cumplir con obligaciones laborales como el pago de sueldos, beneficios sociales, aportes a la seguridad social y otros conceptos que pueden ser considerados como gastos deducibles dentro del marco tributario vigente. Sin embargo, las normativas laborales y fiscales no siempre son claras ni uniformes, lo que puede generar dificultades en la adecuada aplicación y justificación de dichos gastos ante la administración tributaria, cuando estos gastos se gestionan de manera eficiente y conforme a la normativa, contribuyen significativamente a la sostenibilidad financiera de la institución al reducir su carga tributaria, por el contrario el incumplimiento de las normas laborales no solo conlleva sanciones económicas y legales, sino que también puede afectar la imagen institucional y la calidad del servicio educativo. Por ello, es fundamental que las instituciones educativas fortalezcan sus prácticas administrativas y contables para garantizar tanto el cumplimiento legal como una gestión eficiente de los recursos.

En el Perú, el tratamiento de los gastos deducibles representa un aspecto clave dentro del marco normativo tributario vigente, el tratamiento de los gastos deducibles vinculados al cumplimiento de las normas laborales representa un aspecto relevante dentro de las leyes y regulaciones tributarias vigentes, especialmente en el sector educativo. La Ley del Impuesto a la Renta (2024) en sus artículos 37 y 44, establece las disposiciones sobre los gastos que pueden considerarse deducibles y aquellos que no, incluyendo aquellos relacionados con obligaciones laborales como sueldos, beneficios sociales, gratificaciones, CTS, aportes a ESSALUD, entre otros. Una correcta gestión de estos gastos permite a las

instituciones educativas optimizar su carga tributaria, reduciendo la base imponible y fortaleciendo su sostenibilidad financiera.

Sin embargo, muchas instituciones educativas a nivel nacional enfrentan serias dificultades para identificar correctamente los gastos deducibles asociados al cumplimiento de las normas laborales, debido a la complejidad del sistema tributario, la constante actualización normativa y la falta de capacitación especializada en temas contables y tributarios. Esta situación puede derivar en errores en las declaraciones tributarias, sanciones por parte de la SUNAT, intereses moratorios y un aumento innecesario en la carga fiscal, afectando directamente los márgenes de rentabilidad y la estabilidad económica de las instituciones. Sin embargo, la gestión inadecuada de estos gastos laborales puede generar serios inconvenientes para instituciones educativas como el Colegio La Merced, la falta de cumplimiento con los requisitos formales y sustanciales exigidos por la SUNAT puede traducirse en la no aceptación de dichos gastos como deducibles, lo que deriva en mayores pagos de impuesto a la renta, intereses y sanciones, afectando directamente la rentabilidad y sostenibilidad financiera del colegio.

Además, la complejidad del sistema tributario nacional y la falta de capacitación en materia laboral y tributaria entre los gestores administrativos, representan un obstáculo importante para el cumplimiento adecuado de estas obligaciones. Esta realidad se agrava en instituciones que, como muchas otras del sector educativo, deben balancear su función formativa con una gestión económica eficiente y transparente. Por ello, es urgente evaluar cómo La fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.gestiona sus gastos relacionados con el cumplimiento de las normas laborales y cómo esta gestión incide en su desempeño económico, sostenibilidad y cumplimiento tributario.

A nivel local podemos apreciar que muchas instituciones educativas en el ámbito regional, enfrenta limitaciones en la optimización de su rentabilidad debido al desconocimiento sobre los beneficios fiscales asociados a los gastos deducibles relacionados con el cumplimiento de las normas laborales, establecidos en los artículos 37 y 44 de la Ley del Impuesto a la Renta, este problema se agrava por la falta de asesoramiento contable y tributario especializado, lo que impide una adecuada identificación, registro y justificación de gastos como remuneraciones, gratificaciones, CTS, aportes a ESSALUD y otros beneficios laborales que, correctamente gestionados, podrían ser deducibles para efectos tributario, estas deficiencias generan un impacto negativo en la gestión financiera de la institución, incrementando la carga tributaria y reduciendo sus márgenes de rentabilidad. Además, en contextos como el de Cusco —particularmente en la fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024., en zonas urbanas con limitaciones de acceso a servicios profesionales especializados— la escasa difusión del marco legal tributario y laboral incrementa la posibilidad de errores en las declaraciones fiscales y de incumplimientos normativos, lo que expone a la institución a sanciones, intereses moratorios y pérdida de beneficios fiscales.

1.2. Formulación del problema

a. Problema general

¿Cuál es la relación entre los gastos deducibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024?

b. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre los gastos inherentes y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024?

- ¿Cuál es la relación entre los gastos normales y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre los gastos imprescindibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024?

1.3 Justificación de la investigación

a. Justificación teórica

Esta investigación dio un respaldo teórico al enfocarse en el estudio de la contabilidad en colegios particulares, especialmente en lo relacionado con los gastos deducibles y el cumplimiento de las normas laborales, conocer estos temas fue importante para el personal encargado de la contabilidad, ya que les ayudó a aplicar correctamente las leyes tributarias y laborales. Además, el estudio ayudó a mejorar la formalidad del trabajo, facilitó una mejor toma de decisiones y permitió una gestión más ordenada y eficiente de los gastos relacionados con el personal.

b. Justificación practica

Esta investigación tuvo una justificación práctica, ya que se planteó como una herramienta útil para los responsables de la gestión contable y administrativa en instituciones privadas, en especial en colegios particulares, el estudio buscó proporcionar conocimientos que permitieran interpretar y aplicar correctamente las disposiciones relacionadas con los gastos deducibles y el cumplimiento de las normas laborales, en concordancia con la normativa tributaria y laboral vigente. Además de beneficiar a los profesionales del área contable, también ofreció información relevante para la sociedad, promoviendo una mayor formalidad en las relaciones laborales. Asimismo, se presentó como un recurso valioso para estudiantes y futuros investigadores interesados en temas similares, facilitando la comprensión y aplicación de estos conceptos en contextos académicos y prácticos afines.

c. Justificación metodológica

Este estudio contó con una justificación metodológica sólida, orientada a mejorar la comprensión y aplicación de los conceptos relacionados con los gastos deducibles y el cumplimiento de las normas laborales en instituciones privadas. Para alcanzar este propósito, se definió un enfoque metodológico adecuado que permitió la recolección de información clara, precisa y relevante, brindando una visión integral del problema investigado, la metodología seleccionada facilitó la obtención de datos significativos y confiables, lo que aseguró la calidad y consistencia de los resultados.

d. Justificación social

El objetivo de este estudio fue fortalecer el conocimiento de los responsables contables y administrativos sobre la correcta aplicación de los gastos deducibles y el cumplimiento de las normas laborales en instituciones privadas, como los colegios particulares. Se buscó que comprendieran la importancia de aplicar prácticas contables y laborales adecuadas, lo cual contribuyó a optimizar el uso de los recursos económicos y a reducir riesgos frente a sanciones tributarias o laborales. Una adecuada gestión de estos aspectos permitió no solo una mayor formalización de las relaciones laborales, sino también una mejor organización financiera, lo que facilitó el cumplimiento de obligaciones fiscales y la sostenibilidad institucional en el mediano y largo plazo.

1.4. Objetivos de la investigación

a. Objetivo General

Describir la relación entre los gastos deducibles los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

b. Objetivos específicos

- Describir la relación entre los gastos inherentes y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.
- Describir la relación entre los gastos normales y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.
- Describir la relación entre los gastos imprescindibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Gastos deducibles

MEF (2024) Los gastos deducibles comprenden aquellos que una persona efectúa durante el año y que pueden ser descontados al momento de calcular sus obligaciones fiscales. Incluyen pagos en restaurantes, bares, y hoteles; alquiler de inmuebles; aportes a EsSalud por el trabajo de personal doméstico, así como honorarios por servicios profesionales y trabajos técnicos o de oficios.

Taype (2017) Los gastos deducibles se encuentran vinculado con los desembolsos que realiza la empresa estipulada en la ley del impuesto a la renta neta de tercera categoría, es decir que estos gastos generarán la producción de la empresa y pueden ser apreciados de diferentes maneras como, gastos inherentes, normales, imprescindibles, convenientes etc. Para efectos del impuesto a la renta se deberá verificar todo gasto que es sometido a los gastos deducibles, para ello se deberá hacer un seguimiento con los movimientos que realice la empresa conforme con su actividad en pocas palabras estas salidas de dinero deben tener por concepto gastos normales.

Sage, (2024) Los gastos deducibles son aquellos que se restan del ingreso bruto al momento de calcular el beneficio neto sujeto a impuestos. En términos más simples, un gasto deducible es un gasto reconocido legalmente que permite reducir el monto sobre el cual se aplican los impuestos, lo que significa pagar menos al fisco.

Gobierno del Perú (2025) Los gastos deducibles son aquellos desembolsos que una persona natural o jurídica realiza durante el año fiscal y que, conforme a la normativa tributaria vigente, pueden ser restados de la renta bruta para determinar la renta neta imponible. Entre estos se incluyen gastos por consumo en restaurantes, bares y hoteles;

pagos por alquiler de inmuebles; aportes a EsSalud por trabajadores del hogar; así como la contratación de servicios profesionales y oficios. Estos gastos deben cumplir con los requisitos formales y materiales establecidos por la ley, como contar con comprobantes de pago válidos y estar directamente relacionados con la generación de renta o el cumplimiento de obligaciones personales reconocidas por el sistema tributarios.

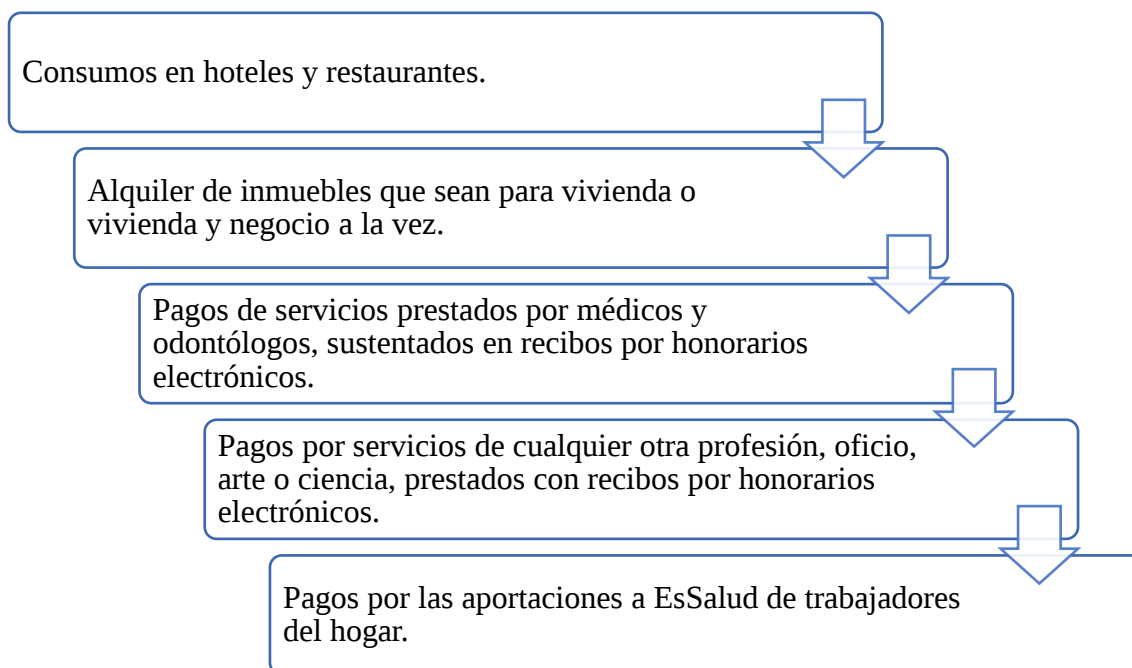
Taype (2017) Los gastos deducibles se encuentran vinculado con los desembolsos que realiza la empresa estipulada en la ley del impuesto a la renta neta de tercera categoría, es decir que estos gastos generarán la producción de la empresa y pueden ser apreciados de diferentes maneras como, gastos inherentes, normales, imprescindibles, convenientes etc. Para efectos del impuesto a la renta se deberá verificar todo gasto que es sometido a los gastos deducibles, para ello se deberá hacer un seguimiento con los movimientos que realice la empresa conforme con su actividad en pocas palabras estas salidas de dinero deben tener por concepto gastos normales.

Wolters Kluwer (2022) Se entiende por gastos deducibles al conjunto de gastos contables, operativos, financieros y ciertos gastos fiscales no registrados contablemente, que la normativa tributaria permite restar de los ingresos fiscalmente computables para determinar la base imponible del impuesto. Estos gastos deben cumplir con una serie de principios y requisitos establecidos por la ley para ser considerados válidos a efectos fiscales.

2.1.1.1 Los gastos deducibles comprenden de:

Figura 1

Representa los gastos deducibles



Nota: Representa los gastos deducibles

2.1.1.4. Dimensiones de los Gastos deducibles

2.1.1.4.1 Gastos inherentes

Calixto Y De La Cruz (2019) Los gastos inherentes son aquellos necesarios y están relacionado directamente con las actividades propias de la empresa para lograr sus ingresos entre estos gastos tenemos gastos de capacitación al personal, remuneración, beneficios sociales, gastos de vehículos, combustibles, y productos de limpieza.

Frisancho señala que el gasto inherente es aquel necesario y relacionado con la actividad generadora de renta, indispensable para su desarrollo. Su habitualidad o normalidad, evaluada por su recurrencia y naturaleza en el giro del negocio, lo convierte en un dato objetivo y justificable dentro del proceso productivo.

2.1.1.4.2 Gastos normales

BBVA (2024) Se trata de gastos recurrentes y previsibles que deben abonarse en fechas establecidas, con importes conocidos de antemano. En esta categoría se incluyen los gastos de vivienda, educación, seguros, impuestos y pagos de préstamos, entre otros.

Sánchez (2021) Los gastos normales son gastos necesarios que tiene una empresa el cual debe pagar para que la empresa vaya en marcha con sus actividades diarias entre estos gastos tenemos alquileres, pago de servicios básicos, mantenimiento de las áreas.

2.1.1.4.3 Gastos imprescindibles

Frisancho (2021) La teoría del gasto conveniente se enfoca en que cada persona o empresario decide si un gasto vale la pena según su propio criterio. Es decir, la persona que toma la decisión de gastar debe considerar si ese gasto será útil o beneficioso para alcanzar los objetivos del negocio, como generar ingresos. No se trata de un gasto obligatorio, sino de uno que, según la evaluación de quien lo realiza, puede ayudar a mejorar la rentabilidad o la eficiencia de la empresa.

Mendoza (2022) Los gastos convenientes son los que, aunque no son estrictamente necesarios para el funcionamiento de la empresa se considera de mucha importancia para tener buena productibilidad, así como eficiencia y eficacia.

2.1.2. Derechos laborales

Congreso del Perú (2024) La Constitución Política del Perú constituye el marco jurídico fundamental que garantiza los derechos laborales, reconociendo el derecho al trabajo, la equidad en el acceso a oportunidades, la prohibición de todo tipo de discriminación en el ámbito laboral, así como la protección frente al despido arbitrario o injustificado.

Congreso del Perú (2024) Los derechos laborales, conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú, son principios y garantías que regulan la relación entre el trabajador y el empleador, con el fin de asegurar condiciones de trabajo dignas, equitativas y justas. Entre estos derechos se encuentran la libertad de asociación sindical, la negociación colectiva, el derecho a la huelga, la igualdad de oportunidades sin discriminación, así como la protección frente al despido arbitrario.

Kocher (2021) En el ámbito del derecho laboral, la mayoría de las jurisdicciones reconocen que la condición de empleado implica el acceso a un conjunto integral de derechos y garantías laborales. Esto significa que el trabajador no solo está protegido por las disposiciones legales vigentes, sino que también tiene asegurado el respeto a principios fundamentales como la estabilidad en el empleo, la remuneración justa, la jornada laboral regulada, el descanso adecuado, y la seguridad social, entre otros.

Mamani (2020) A su vez, los derechos laborales constituyen un conjunto de obligaciones establecidas por normas imperativas, las cuales deben ser cumplidas por el empleador con el fin de garantizar condiciones justas, dignas y equitativas para sus empleados. Estas obligaciones buscan proteger al trabajador, promover su bienestar y asegurar un entorno laboral seguro, respetuoso y conforme a la ley.

2.1.2.1. Dimensiones de las Normas laborales

2.1.2.1.1 Beneficios laborales

Gracia (2024) Los beneficios laborales son compensaciones adicionales al salario que las empresas otorgan a sus empleados con el objetivo de mejorar su bienestar general, su motivación y su calidad de vida tanto dentro como fuera del entorno laboral. Estos beneficios no forman parte directa del sueldo, pero representan un valor significativo para los trabajadores, ya que contribuyen a una mayor satisfacción profesional y personal.

Silva (2023) Los beneficios laborales son incentivos o compensaciones que las empresas otorgan a sus empleados como complemento al salario, y no necesariamente tienen un valor monetario directo. Estos beneficios no sustituyen un aumento de sueldo ni se consideran pagos adicionales, sino que tienen como finalidad principal promover el bienestar integral del trabajador. Al contribuir positivamente a su calidad de vida y satisfacción en el entorno laboral, estos beneficios ayudan a crear un ambiente de trabajo más saludable y motivador, lo cual se refleja en un incremento en la productividad y el compromiso de los colaboradores.

Deel (2024), señala que los beneficios laborales son compensaciones adicionales al salario que las empresas brindan a sus empleados con el objetivo de mejorar su calidad de vida. Estos pueden abarcar desde prestaciones legales, como licencias por maternidad o paternidad, hasta planes de pensiones u otros incentivos complementarios.

Importancia de los beneficios laborales

Gracia (2024) Otorgar beneficios laborales que superen los mínimos establecidos por la ley se ha convertido en una estrategia fundamental para el desarrollo y éxito de las organizaciones. Este tipo de incentivos no solo potencia la eficiencia y el rendimiento del equipo, sino que también contribuye a crear un clima laboral más saludable y motivador. En un mercado laboral cada vez más competitivo, contar con políticas de beneficios atractivas resulta clave para fidelizar al talento, disminuir la rotación de personal y fortalecer la relación entre la empresa y sus colaboradores, lo cual impulsa una cultura organizacional fuerte y perdurable.

Billin (2024) Son fundamentales para el mantenimiento de la infraestructura y los servicios públicos. Al participar en este sistema, apoyamos el progreso de áreas clave como la educación, la salud, la seguridad y el bienestar común. Este acto de responsabilidad colectiva es lo que permite la existencia de una sociedad más equitativa y armoniosa.

2.1.2.1.2 Aportes y contribuciones

Billin (2024) señala que la contribución es el aporte financiero obligatorio que tanto ciudadanos como empresas deben realizar al Estado. Este recurso es fundamental para sustentar el funcionamiento del gobierno, cubrir los gastos públicos y garantizar la prestación de servicios esenciales que benefician a toda la sociedad, como salud, educación e infraestructura.

Sheep (2020) señala que las contribuciones pueden definirse como pagos obligatorios que los ciudadanos deben realizar al Estado. Estos recursos son gestionados por el gobierno para cumplir con sus funciones y promover el bienestar de la población.

2.1.2.1.3 Obligaciones laborales

MTPE (2024) Son las normas que regulan los derechos y deberes entre empleadores y trabajadores constituyen el marco legal que rige la relación laboral dentro de una empresa. Estas reglas están diseñadas para garantizar una convivencia justa, equitativa y armónica en el entorno de trabajo, asegurando que ambas partes empleador y colaborador conozcan y respeten sus respectivas responsabilidades y beneficios.

2.2. Marco conceptual

- **Salario o remuneración:** Ministerio de economía y finanzas (2024) Esta remuneración corresponde al pago que recibe una persona a cambio del trabajo que realiza, y por lo general, debe ajustarse a los estándares mínimos establecidos por la Ley Federal del Trabajo para garantizar condiciones laborales justas y equitativas.
- **Seguro de salud:** Ministerio de economía y finanzas (2024) En ciertos países, las leyes laborales exigen que los empleadores ofrezcan un seguro de salud a sus trabajadores como parte de los beneficios obligatorios. Este seguro debe cubrir no solo la atención médica general, sino también servicios relacionados con la salud

mental, garantizando así un enfoque integral del bienestar físico y emocional de los empleados.

- **Seguro de trabajo:** Ministerio de economía y finanzas (2024) Este tipo de seguro tiene como finalidad brindar protección a los empleados en situaciones en las que sufran accidentes o lesiones relacionadas con el desempeño de sus funciones laborales. Su cobertura incluye atención médica, compensaciones económicas y, en algunos casos, rehabilitación, con el objetivo de garantizar el bienestar del trabajador durante su recuperación.
- **Días festivos y pagados:** Ministerio de economía y finanzas (2024) cumplir con los días libres nacionales o regionales remunerados según la ley.
- **Pensión o plan de jubilación:** Ministerio de economía y finanzas (2024) muchos empleadores proporcionan planes de jubilación, aunque rara vez son obligatorios.
- **Asignación Familiar:** Red de protección social (2024) Se trata de una ayuda económica destinada a las familias cuyo titular sea un trabajador dependiente, independiente, pensionista o beneficiario de algún subsidio. Este apoyo varía en función del ingreso mensual del beneficiario y se otorga por cada persona reconocida oficialmente como carga familiar, con el propósito de aliviar los gastos asociados al mantenimiento del hogar.
- **El descanso vacacional:** MTPE (2024) es un derecho laboral que permite a los trabajadores acceder a 30 días calendario de descanso remunerado por cada año completo de servicios, siempre que cumplan con ciertos requisitos legales, como la asistencia mínima durante el periodo. Este beneficio no solo promueve el bienestar físico y mental del colaborador al permitirle desconectarse de sus funciones, sino que

también contribuye a mejorar la productividad de la empresa al fomentar un personal más motivado y comprometido.

- **Contribuciones a la Compensación por Tiempo de Servicio:** Rodríguez (2024) La Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) en Perú es un beneficio obligatorio que los empleadores deben entregar a sus trabajadores como un ahorro forzoso, utilizado en caso de cese laboral. Este aporte se realiza dos veces al año, en mayo y noviembre, mediante un depósito en una cuenta bancaria a nombre del trabajador, funcionando como un seguro de desempleo. Además, los empleados pueden retirar parte de su CTS en situaciones específicas.
- **Aportes a EsSalud:** Rodríguez (2024) Representa uno de los principales compromisos que deben asumir los empleadores en el Perú, siendo un componente fundamental del sistema de seguridad social del país. Su objetivo es financiar los servicios de salud destinados a los trabajadores formales y a sus familiares dependientes. De acuerdo con el Instituto de Economía Peruano, este aporte equivale al 9% de la remuneración mensual del trabajador y es cubierto en su totalidad por el empleador. Gracias a esta contribución, se garantiza el acceso a una atención médica integral y oportuna, lo que refuerza la protección social y promueve el bienestar de la fuerza laboral.
- **Aportes al Sistema Nacional de Pensiones:** Rodríguez (2024) El Sistema Nacional de Pensiones (SNP), creado mediante el Decreto Ley N.º 19990, es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y constituye una de las alternativas que tienen los trabajadores en el Perú para asegurar su ingreso económico tras la jubilación. Dentro de los aspectos más relevantes de esta contribución obligatoria se encuentran los aportes mensuales que deben efectuar los empleadores, los cuales se destinan al financiamiento de las pensiones de los trabajadores al alcanzar la edad de

retiro. Los afiliados al SNP adquieren el derecho a recibir una pensión mensual al jubilarse, lo que les garantiza una fuente de ingresos estable y confiable durante su etapa de vejez.

- **Aportes al Sistema Privado de Pensiones:** Rodríguez (2024) El Sistema Privado de Pensiones (SPP) es una alternativa al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) en el Perú, donde los aportes son gestionados por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs), las AFPs invierten los aportes de los trabajadores en diferentes instrumentos financieros con el objetivo de generar rentabilidad. Cada afiliado tiene una cuenta individual, donde se registran sus aportes y los rendimientos obtenidos, lo que determina el monto de la pensión que recibirá al momento de su jubilación. Esto ofrece un enfoque más personalizado y la posibilidad de una pensión más alta según el rendimiento de las inversiones.
- **Aportes al Seguro de Riesgos Laborales:** Rodríguez (2024) El seguro de riesgos laborales es un aporte obligatorio de los empleadores en Perú, diseñado para proteger a los trabajadores frente a accidentes y enfermedades laborales. Este seguro cubre los gastos médicos y hospitalarios derivados de accidentes en el trabajo, incluyendo la rehabilitación necesaria. Además, proporciona compensaciones económicas al trabajador en caso de incapacidad temporal o permanente, o a sus familiares si el accidente resulta en fallecimiento, ofreciendo apoyo financiero en situaciones difíciles.
- **Remuneración:** Runa (2024) Las remuneraciones son todos los pagos que un trabajador recibe como compensación por el trabajo que realiza en una empresa, estos pueden ser calculados de distintas formas, por jornada, horas, comisiones, etc, y se puede entregarse en efectivo o en especie, estos incluyen tanto pagos regulares como extraordinarios, e integran beneficios adicionales como el aguinaldo, la prima

vacacional y otras prestaciones sociales. En esencia, representan el conjunto total de ingresos que recibe un empleado por su labor.

- **Capacitación al Personal:** Universidad Continental, (2023) La capacitación del personal representa una inversión estratégica fundamental para el desarrollo y éxito sostenido de una empresa. Este proceso no solo permite mejorar la productividad, eficiencia y calidad del trabajo, sino que también impulsa la rentabilidad al optimizar el desempeño de los colaboradores. Además, al brindar oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional, se refuerza la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso de los empleados con la organización. A largo plazo, una fuerza laboral capacitada contribuye a la innovación, la adaptabilidad frente a los cambios del entorno y la consolidación de una cultura organizacional sólida, lo que posiciona mejor a la empresa frente a la competencia.

2.3. Antecedentes empíricos de la investigación

A. Antecedentes internacionales

Pangol y Romero, (2023) en trabajo de investigación titulada “La Igualdad de Género en las Normas Internacionales de Trabajo y la Contratación Equitativa” presentada a la Revista Universidad y Sociedad donde tuvo como objetivo analizar la igualdad de género en las normas internacionales de trabajo y la contratación equitativa, a través de un análisis jurídico comparativo, la investigación se sustentó bajo un paradigma crítico -propositivo y se apoya en el método histórico social, se procedió a la búsqueda, recolección, análisis y priorización de datos de fuentes de primer y segundo nivel, por esta razón el enfoque con el que realizó es cualitativo - interpretativo, se utilizó un nivel investigativo documental y bibliográfico donde se concluye que los países latinoamericanos han mostrado un creciente y sostenido reconocimiento de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo

(OIT), lo cual refleja el compromiso de los Estados en garantizar los derechos laborales. No obstante, existe una evidente brecha entre las normas internas de algunos países y el marco normativo internacional, lo que debilita la aplicación efectiva de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) dentro de los sistemas jurídicos nacionales. La incorporación de las NIT en el ordenamiento jurídico interno no sigue un proceso uniforme, ya que cada país las adapta según su legislación nacional, así como sus realidades sociales, económicas y culturales.

Rosales et al. (2019) en su investigación titulada “Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador” publicada en la Revista Universidad y Sociedad del Ecuador donde tuvo como objetivo de caracterizar el proceso de aplicación del Derecho Laboral, en el contexto de la ciudad de Machala, donde se realizó una investigación de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, durante el primer semestre del año 2018. La estrategia metodológica fue sistematizada mediante métodos de investigación general: histórico-lógico, revisión documental, analítico-sintético y el estadístico. Para la recolección de la información se aplicó una encuesta a 100 trabajadores y 40 profesionales del Derecho. De acuerdo a la investigación se concluye que La escasa difusión de la normativa laboral en los espacios de trabajo conlleva a que numerosos trabajadores no estén informados sobre sus derechos y responsabilidades. Esta carencia de conocimiento impacta de manera negativa en el ambiente laboral, al propiciar malos entendidos, conflictos y percepciones de injusticia, lo cual afecta la convivencia y las relaciones laborales entre empleadores y empleados.

Morales (2020) En su trabajo de investigación denominado La deducibilidad de los gastos y su impacto en el impuesto a la renta en las empresas constructoras de la ciudad de Quito, presentado por la universidad de las fuerzas armadas el cual tiene como objetivo analizar los gastos deducibles y su influencia en el impuesto a la renta de las empresas constructoras del Distrito Metropolitano de Quito (D.M.Q). usando como metodología de carácter no experimental con un enfoque mixto y se analizaron datos cualitativos y

cuantitativos y concluye, en conclusión, la reciente modificación del artículo 21 refuerza el control sobre los desembolsos realizados en beneficio de accionistas o propietarios, asegurando que se graven adecuadamente aquellos que buscan eludir su correcta tributación. Al mismo tiempo, establece una clara distinción entre estos desembolsos y los gastos rechazados del artículo 31 de la LIR, que, aunque incumplen ciertos requisitos, no generan beneficios directos para los propietarios. Este enfoque fomenta una gestión más rigurosa y transparente de los gastos necesarios, promoviendo prácticas tributarias más equitativas y alineadas con la normativa vigente.

Zapata (2019), en su estudio titulado “Deducción de gastos personales de los contribuyentes en relación de dependencia en el Ecuador.”, presentado a Universidad Andina Simón Bolívar, donde se tuvo como objetivo identificar las inconsistencias detectadas en la dimensión formal y material de las operaciones que obran en torno a la deducibilidad de gastos del Impuesto a la Renta, donde se utilizó una metodología básica cuantitativa, descriptiva, donde se concluyó, los gastos deducibles deben cumplir rigurosamente con requisitos formales y materiales para ser aceptados en la determinación del Impuesto a la Renta. Así lo establece la jurisprudencia de carácter vinculante emitida por la Sala Especializada de lo Contencioso Tributario de la Corte Nacional de Justicia, mediante el Precedente Jurisprudencial Obligatorio N.º 07-2016. Este pronunciamiento subraya que un gasto solo será considerado deducible si se ajusta plenamente a lo dispuesto en la normativa vigente y si cumple con todas las etapas del ciclo económico: la emisión del comprobante de venta correspondiente, la forma en que se efectuó el pago, la verificación del beneficiario y la acreditación efectiva del bien adquirido o del servicio recibido. Esta interpretación jurisprudencial reafirma que la formalidad en los actos tributarios es un pilar esencial para garantizar la validez de los gastos deducibles y evitar su rechazo por parte de la administración tributaria.

Medina y Semeperregui (2019), en su estudio titulado “Deducibilidad de gastos y su impacto en la determinación del impuesto a la renta con enfoque a la empresa: Caso empresa Delmi servicios industriales”, presentado a la Observatorio de la economía Latinoamérica, donde se tuvo como objetivo para el desarrollo del problema de investigación consiste en revisar los estados financieros de la empresa con el fin de determinar que rubros son significativos para la determinación del Impuesto a la Renta y que no han sido considerados o se han distribuido de manera incorrecta, el cual tiene como metodología con enfoque cualitativo utilizando la entrevista concluye en que la falta de políticas y procedimientos claros para el reconocimiento y clasificación adecuada de los gastos constituye una de las principales causas del registro incorrecto de estos rubros en la empresa. Esta deficiencia, sumada al limitado conocimiento tributario por parte de los miembros de la organización, incide directamente en la generación de un mayor número de gastos no deducibles, en consecuencia, se compromete la correcta determinación de la base imponible del Impuesto a la Renta y se incrementa el riesgo de observaciones por parte de la administración tributaria. Por ello, es fundamental implementar mecanismos de control interno y capacitación continua que aseguren el adecuado tratamiento de los gastos deducibles, en cumplimiento con los criterios legales y tributarios vigentes.

B. Antecedentes nacionales

Gonzales (2021), en su tesis denominado “Ley 29944 de reforma magisterial y la vulneración de los derechos laborales de los docentes de la institución educativa san francisco de asís, Acobamba – Huancavelica, 2013 - 2020”, presentado a la Universidad Privada Telesup que se encuentra en Perú , para optar el título profesional de abogado , donde se tuvo como objetivo establecer la relación entre la Ley 29944 de Reforma Magisterial y la vulneración de los derechos laborales de los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís, Acobamba – Huancavelica, 2013 – 2020, este estudio se desarrolló bajo

un marco metodológico de enfoque cualitativo, con un diseño no experimental, donde se concluyó que el 77% de los docentes entrevistados perciben que la reforma magisterial vulnera sus derechos laborales en la I.E. San Francisco de Asís – Acobamba – Huancavelica (2013-2020). Señalan que esta reforma afecta su estabilidad laboral mediante evaluaciones punitivas, recorte de beneficios, aumento de carga horaria, despidos por límite de edad, sanciones por participar en huelgas y persecución por sus ideas, lo que impacta negativamente en sus derechos personales, profesionales y laborales.

Ventura y Salvador (2024), en su tesis denominado “los beneficios laborales y la motivación efectiva al personal en empresas productoras del distrito de Manantay año 2022.”, presentado a la universidad Nacional de Ucayali , para optar el título profesional de contador público, donde se tuvo como objetivo Analizar en qué medida los beneficios laborales contribuyen en la motivación del personal en Empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022, este estudio se desarrolló bajo un marco metodológico de tipo descriptivo, donde se concluyó que la oportuna intervención de la inspección laboral en el distrito de Manantay contribuye significativamente a prevenir el incumplimiento de las normas sociolaborales por parte de personas naturales o jurídicas, al exigir documentación sustentatoria durante los procesos de verificación y fomentar así un entorno laboral más justo y seguro.

Barrientos y Alata (2024), en su tesis denominado “Análisis del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023”, presentado a la universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, para optar el título profesional de contador público , donde tuvo como objetivo analizar de qué manera se viene cumpliendo con las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023, este estudio se desarrolló bajo un marco metodológico científico , el tipo de estudio fue básica, diseño

descriptivo y transversa , donde se concluyó que los resultados obtenidos confirman la hipótesis general, indicando que el cumplimiento de las obligaciones laborales, aportes y contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es aceptable. Con una media de 102,79 sobre un total ideal de 185 puntos (equivalente al 55,56%), se evidencia un nivel adecuado de cumplimiento en cuanto a las obligaciones laborales, procedimientos ante la SUNAT, EsSalud, AFP y ONP. La desviación estándar de 8,73944 respalda la consistencia de los datos, al reflejar una variabilidad relativamente baja. Este nivel de cumplimiento es relevante, ya que demuestra la capacidad institucional para gestionar de forma eficiente sus responsabilidades laborales y tributarias, garantizando tanto el bienestar del personal como el respeto a las normativas legales vigentes. Además, el análisis detallado de los procedimientos ante las diferentes entidades evidencia un compromiso integral con la correcta administración y ejecución de todas las obligaciones establecidas.

Arauco y Velasquez (2023) es su tesis titulado “Gastos deducibles y su relación con la renta de quinta categoría en docentes de una institución educativa pública, Huamachuco, 2023” presentado a la Universidad Cesar Vallejo para optar el título profesional de Contador Público tuvo como objetivo establecer la relación entre los gastos deducibles y la Renta de Quinta Categoría en docentes de una Institución Educativa Pública, Huamachuco, 2023, la metodología es de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es aplicada, el diseño que se aplica es no experimental, el nivel es transversal descriptivo correlacional. Para ello se trabajó con una muestra de 42 docentes de una Institución Educativa pública, haciendo uso de la encuesta como técnica de estudio, y como instrumento se hizo uso del cuestionario para ambas variables, el cual constó de 26 interrogantes y se hizo uso de la escala ordinal, de acuerdo a la investigación se concluye que se encontró una correlación positiva y altamente significativa entre los gastos deducibles y la Renta de Quinta Categoría en los docentes de una institución educativa pública de Huamachuco, durante el año 2023. El coeficiente de

correlación de Pearson ($R = 0.446$) y el p-valor ($0.003 < 0.01$) confirman que esta relación es estadísticamente significativa. Esto significa que, a mayor deducción de gastos, mayor es el beneficio reflejado en el cálculo de la Renta de Quinta Categoría, lo que evidencia un uso más eficiente de las disposiciones tributarias. En síntesis, los docentes que aplican correctamente sus gastos deducibles obtienen un mejor resultado fiscal.

Arone y Holguin (2020) en su tesis titulado “Deducción de los gastos y su efecto en el impuesto a la renta del trabajo de los estudiantes con experiencia Laboral de una Universidad de Lima Norte año 2019” presentado a la Universidad San Ignacio de Loyola donde tuvo como objetivo establecer como las deducciones que estos realizan para determinar su renta neta e impuesto a la renta vienen afectando su capacidad de pagar impuestos basado en una ganancia no real debido a que no pueden deducir gastos que son hechos para generar los ingresos. La metodología de la investigación es de tipo correlacional y descriptiva de nivel cuantitativo, utilizando como instrumento para recolectar datos, la encuesta, aplicada a los estudiantes con experiencia laboral de una Universidad de Lima Norte de acuerdo a la investigación se concluye que hay una relación muy fuerte entre la deducción de gastos y el Impuesto a la Renta del Trabajo, con un coeficiente de Spearman de 0.933. Este resultado indica que cuanto mayor es la deducción de gastos, menor es el impuesto que deben pagar los contribuyentes. En este caso, se observó que los estudiantes con experiencia laboral de una universidad en Lima Norte, durante el año 2019, se beneficiaron directamente al aplicar deducciones, reduciendo así el monto de su impuesto a pagar.

C. Antecedentes locales

Carpio (2019), en su tesis denominado “cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores del camino inca y la gestión de fiscalización laboral por parte de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo” cusco 2019, presentado a la Universidad Andina del Cusco, para optar el Título profesional de abogado, donde se tuvo como objetivo

determinar la intensidad de la relación entre la gestión de fiscalización laboral de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco y el cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores de camino Inca, este estudio se desarrolló bajo un marco metodológico de un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo, donde se concluyó que a partir de los resultados obtenidos, se puede afirmar que existe una fuerte correlación entre el cumplimiento de las normas sociolaborales por parte de los portadores y la gestión de fiscalización laboral. El coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0,836, evidencia una relación alta entre ambas variables, lo que indica que una mejora en la gestión de fiscalización laboral se traduce en un mayor cumplimiento de las normas sociolaborales entre los portadores del Camino Inca.

Gibaja y Vargas (2019), en su tesis denominado “El cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo en la ciudad del cusco periodo 2017”, presentado a la universidad Andina del Cusco, para optar el Título Profesional de Contador Público, donde se tuvo como objetivo determinar la situación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en relación a los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo del Cusco conocida como la ciudad imperial periodo 2017, este estudio se desarrolló bajo un marco metodológico de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo donde se concluyó que, en 2017, el 80% de las agencias de servicios turísticos en Cusco contrataron a guías y licenciados como independientes (cuarta categoría), en lugar de establecer una relación laboral formal (quinta categoría), lo que generó incumplimiento de obligaciones tributarias y vulneración de derechos laborales y sociales de los trabajadores.

2.4: Hipótesis

a. Hipótesis general

Existe relación significativa entre los gastos deducibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

b. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre los gastos inherentes y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.
- Existe relación significativa entre los gastos normales y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.
- Existe relación significativa entre los gastos imprescindibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

2.5. Identificación de variables

Variable 1: Gastos deducibles

a. Definición conceptual

Sage (2024) Los gastos deducibles son aquellos que se restan del ingreso bruto al momento de calcular el beneficio neto sujeto a impuestos. En términos más simples, un gasto deducible es un gasto reconocido legalmente que permite reducir el monto sobre el cual se aplican los impuestos, lo que significa pagar menos al fisco.

b. Definición operacional

Taype (2017) Los gastos deducibles se encuentran vinculado con los desembolsos que realiza la empresa, es decir que estos gastos generarán la producción de la empresa y pueden ser apreciados de diferentes maneras como, gastos inherentes, normales, imprescindibles, convenientes etc. Para efectos del impuesto a la renta se deberá verificar

todo gasto que es sometido a los gastos deducibles, para ello se deberá hacer un seguimiento con los movimientos que realice la empresa conforme con su actividad en pocas palabras estas salidas de dinero deben tener por concepto gastos normales.

Dimensiones

- Gatos inherentes
- Gastos normales
- Gastos imprescindibles

Variable 2: Derechos laborales

a. Definición conceptual

Congreso del Perú (2024) Los derechos laborales, conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú, son principios y garantías que regulan la relación entre el trabajador y el empleador, con el fin de asegurar condiciones de trabajo dignas, equitativas y justas. Entre estos derechos se encuentran la libertad de asociación sindical, la negociación colectiva, el derecho a la huelga, la igualdad de oportunidades sin discriminación, así como la protección frente al despido arbitrario.

b. Definición operacional

De la cueva (2024) Señala que el derecho Laboral es una rama del derecho que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, con el propósito de proteger los derechos de los empleados y garantizar condiciones laborales justas, equitativas y dignas. Va más allá de la simple regulación contractual, ya que abarca aspectos fundamentales como los beneficios laborales, los aportes y contribuciones y las obligaciones laborales que deben cumplir ambas partes dentro de la relación de trabajo.

Dimensiones

- Beneficios laborales
- Aportes y contribuciones
- Obligaciones laborales

2.6. Operacionalización de variables

Tabla

1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Gastos deducibles	Pacori (2023) La gestión pública es el área que analiza la configuración de la sociedad y busca caminos para mejorarla a través de políticas públicas. La gestión pública municipal es el área de la administración responsable de trabajar en el nivel de gobierno local con lineamientos de interés público vecinal.	Taype (2017) Los gastos deducibles se encuentran vinculado con los desembolsos que realiza la empresa, es decir que estos gastos generarán la producción de la empresa y pueden ser apreciados de diferentes maneras como, gastos inherentes, normales, imprescindibles, convenientes etc. Para efectos del impuesto a la renta se deberá verificar todo gasto que es sometido a los gastos deducibles, para ello se deberá hacer un seguimiento con los movimientos que realice la empresa conforme con su actividad en pocas palabras estas salidas de dinero deben tener por concepto gastos normales.	Gastos inherentes	Remuneración Capacitación al personal Suministros:
			Gastos normales	Arrendamiento Servicios básicos
			Gastos imprescindibles	Seguridad Social
				Seguridad laboral Beneficios sociales IVG
Derechos laborales	Sage (2024) Los gastos deducibles son aquellos que se restan del ingreso bruto al momento de calcular el beneficio neto sujeto a impuestos. En términos más simples, un gasto deducible es un gasto reconocido legalmente que permite reducir el monto sobre el cual se aplican los impuestos, lo que significa pagar menos al fisco.	De la cueva (2024) Señala que el derecho Laboral es una rama del derecho que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, con el propósito de proteger los derechos de los empleados y garantizar condiciones laborales justas, equitativas y dignas. Va más allá de la simple regulación contractual, ya que abarca aspectos fundamentales como los beneficios laborales, los aportes y contribuciones y las obligaciones laborales que deben cumplir ambas partes dentro de la relación de trabajo.	Beneficios sociales	Vacaciones Asignación familiar Gratificaciones
			Aportes y contribuciones	Vacaciones Asignación familiar Gratificaciones Aporte de salud
			Cobranza coactiva	Remuneración
				CTS CTR

Nota: la tabla representa la paralización de variables

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Ámbito de estudio

Localización política

- País: Perú
- Región: Cusco
- Departamento: Cusco
- Provincia: Cusco
- Distrito: Cusco

Localización geográfica

Ubicación de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

Figura 2

Ubicación de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024



Nota la figura representa la Ubicación de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

3.2. Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación

Carrasco (2019), señala que el tipo de investigación aplicado “busca ampliar y buscar una solución a la problemática, profundizar al caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad, su objetivo de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos de tal forma que se pueda dar alternativas de solución” (p.43). El estudio se llevó a cabo con un enfoque aplicado, dirigido a expandir y profundizar el conocimiento relacionado con los gastos deducibles, así como la correcta aplicación de las normas laborales, la investigación se centró en la evaluación de los procedimientos utilizados en el pasado para asegurar que dichos gastos estén debidamente documentados y se ajusten a los requerimientos legales establecidos, promoviendo así la transparencia y eficiencia en la ejecución presupuestal.

Nivel de investigación

Hernández et al (2014), sobre el nivel correlacional menciona: “los diseños descriptivos se enfocan en investigar la relación entre diferentes variables dentro de una población, sin intervenir directamente en las variables” (p, 155). El enfoque de la investigación fue correlacional, ya que su propósito principal fue examinar la relación entre los gastos deducibles, así como el cumplimiento de las normas laborales en el Colegio La Merced de Cusco, este análisis permitió identificar cómo se relacionan la aplicación de los gastos deducibles el correcto cumplimiento de las normas laborales, proporcionando una visión más clara sobre ambas variables.

Diseño de investigación

Hernández et al (2014), define a la investigación no experimental como: “podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto”. (p. 152). Este estudio adoptó un diseño no experimental con enfoque transversal, dado que no se realizaron intervenciones ni modificaciones en las variables. Su propósito fue describir y analizar la situación actual de los gastos deducibles y el cumplimiento de las normas laborales en el Colegio La Merced de Cusco, así como identificar la relación entre las unidades de análisis. La recolección de datos se realizó en un solo momento dentro de un periodo específico, lo que permitió obtener una comprensión clara y contextualizada de la realidad estudiada.

3.3. Unidad de análisis

La investigación se llevó a cabo de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

3.4. Población de estudio

Hernández et al (2014), es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas específicas, así comenta al respecto una vez que se ha definido la unidad de análisis, se delimitara la población a estudiar y se generalizaran los resultados (p.174). En este estudio, la población estuvo conformada por los docentes de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

3.5. Tamaño de muestra

Hernández et al (2014), la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población (p.174). En este contexto, para el desarrollo de la presente investigación, se tomó como muestra a 30 trabajadores de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

3.6. Técnicas de selección de muestra

Hernández et al (2014), “El muestreo cualitativo es propositivo. Las primeras acciones para elegir la muestra ocurren desde el planteamiento mismo y cuando seleccionamos el contexto, en el cual esperamos encontrar los casos que nos interesan” (p, 190). Se empleo una técnica de muestreo no probabilística, lo que requirió el uso de una fórmula estadística que será explicada posteriormente.

3.7. Técnicas de recolección de información

Técnicas

Hernández et al (2014), “señala que las técnicas son los recursos de que dispone el investigador para su trabajo, las técnicas necesitan los instrumentos para su realización”. (p.217). Para la recolección de datos en este estudio se empleó la técnica de encuesta, ya que permitió aplicar procedimientos estandarizados que facilitaron la obtención y análisis de la información de forma organizada y sistemática.

Instrumentos

Hernández et al (2014), “señala que el instrumento es cuando en la investigación disponemos de múltiples tipos de instrumentos para medir las variables de interés y en algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de recolección de los datos”. (p.217). El

instrumento que se utilizó en el estudio fue un cuestionario compuesto por una serie de preguntas dirigidas a los colaboradores seleccionados para formar parte de la muestra.

3.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Se utilizó el programa SPSS para organizar y estructurar los datos de manera efectiva, lo que facilitó la creación de un archivo de datos. Además, se desarrolló una base de datos que permitió aplicar diversas técnicas estadísticas durante el análisis. Para visualizar las variables obtenidas, se utilizaron tablas y gráficos estadísticos creados en Microsoft Excel.

3.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Para realizar el análisis de datos cuantitativos se realizaron los siguientes pasos:

Tabla 2

Procedimientos de los datos

Ordenamiento y clasificación	Esta técnica se aplicó para tratar la información cuantitativa en forma ordenada, de modo de interpretarla y sacarle el máximo provecho.
Registro manual	Se aplicó esta técnica para digitar los datos obtenidos del instrumento aplicado para luego procesarlos.
Proceso computarizado se realizó con el programa SPSS versión 27	Para determinar diversos cálculos matemáticos y estadísticos de utilidad para la investigación.

Nota: la Tabla muestra los procedimientos de los datos.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados.

4.1.1. Confiabilidad del estudio

Tabla3

Estadística de fiabilidad de las variables

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Evaluación crediticia y Endeudamiento	0.825	20

Nota: El Tabla representa la confiabilidad del instrumento

Tabla4

Rangos del alfa de Cronbach

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Consistencia interna</i>
$> = 0.9$	Excelente
$0.8 \leq \alpha < 0.9$	Buena
$0.7 \leq \alpha < 0.8$	Aceptable
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Cuestionable
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Pobre
$\alpha < 0.6$	Inaplicable

Nota El Tabla representa los rangos del alfa de Cronbach

Interpretación

Según el coeficiente Alfa de Cronbach, el instrumento compuesto por 20 preguntas alcanzó un valor de 0.825. Este resultado indica una buena consistencia interna, ya que el coeficiente se aproxima a uno, lo cual refleja un alto grado de fiabilidad. Desde el enfoque metodológico, este nivel de consistencia sugiere que los ítems del cuestionario están bien relacionados entre sí y evalúan de manera coherente el constructo propuesto. En consecuencia, se puede afirmar con solidez que el instrumento es confiable y apropiado para su aplicación en la presente investigación.

4.1.2. Análisis sobre evaluación crediticia y sus dimensiones

Variable 01 – Gastos deducibles

Tabla5

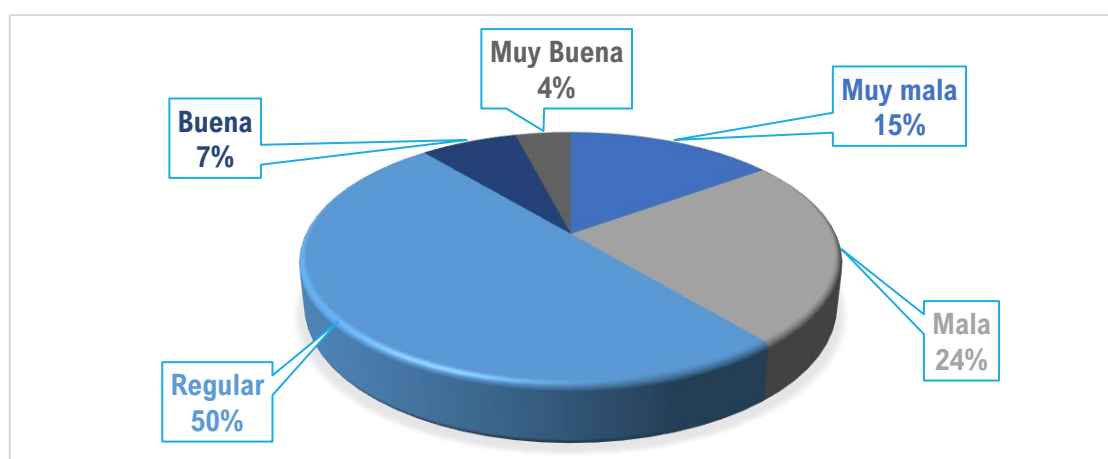
Análisis de la variable 01 – Gastos deducibles

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Muy mala</i>	5	15%	15%
	<i>Mala</i>	7	24%	39%
	<i>Regular</i>	15	50%	89%
	<i>Buena</i>	2	7%	96%
	<i>Muy Buena</i>	1	4%	100%
	Total	30	100%	

Nota: La tabla representa el análisis de la variable 01 – Beneficios tributarios

Figura 3

Análisis de la variable 01 - Gastos deducibles



Nota: Elaboración Spss V27

Interpretación

Según las respuestas de los 30 colaboradores, el 15 % calificó la Variable 01 como muy mala, el 24 % como mala, el 50 % como regular, el 7 % como buena y el 4 % como muy buena, lo que indica que la mayoría no percibe esta variable de manera satisfactoria. Teóricamente, estos resultados reflejan debilidades en el diseño, implementación o percepción de sus componentes, lo que podría estar influyendo negativamente en el clima laboral, la motivación y el desempeño. Por ello, se evidencia la necesidad de revisar y

replantear los factores involucrados para alinearlos mejor con las expectativas y necesidades del personal.

Dimensión 01 – Gastos inherentes

Tabla6

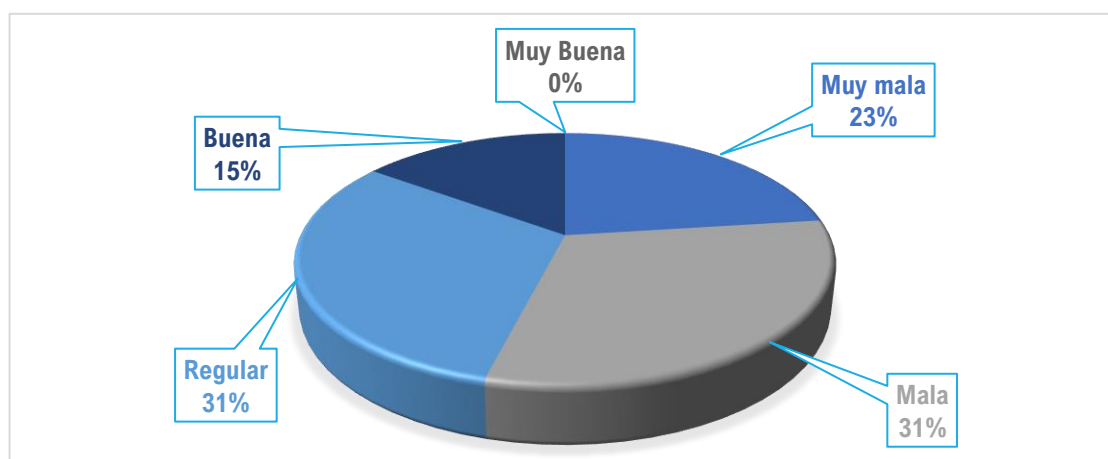
Análisis de la dimensión 01 – Gastos inherentes

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Muy mala</i>	7	23%	23%
	<i>Mala</i>	9	31%	54%
	<i>Regular</i>	9	31%	85%
	<i>Buena</i>	5	15%	100%
	<i>Muy Buena</i>	0	0%	100%
Total		30	100%	

Nota: Elaboración Spss V27

Figura 4

Análisis de la dimensión 01 – Gastos inherentes



Nota: Elaboración Spss V27

Interpretación

Según las respuestas de los 30 colaboradores, el 23% calificó la Dimensión 01 como muy mala, el 31% como mala, el 31% como regular, el 15% como buena y el 0% como muy buena, estos resultados pueden interpretarse como una señal de debilidades estructurales o de gestión en los componentes medidos, lo que podría estar afectando el clima organizacional, el desempeño laboral o la percepción de cumplimiento de derechos y

deberes. Esta tendencia indica la necesidad de revisar y mejorar los elementos asociados a dicha dimensión para fortalecer la confianza y satisfacción del personal.

Dimensión 02 – Gastos normales

Tabla7

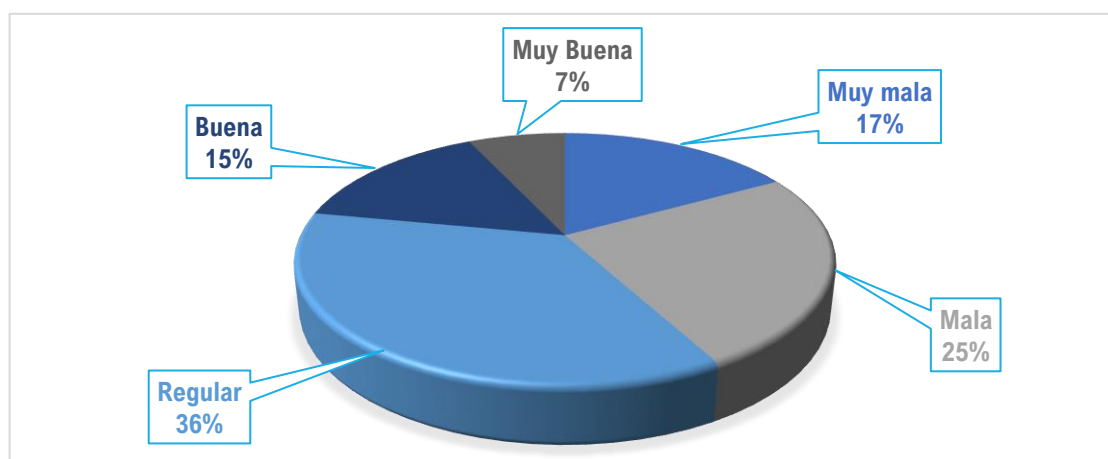
Análisis de la dimensión 02 – Gastos normales

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Muy mala</i>	5	17%	17%
	<i>Mala</i>	8	25%	42%
	<i>Regular</i>	11	36%	78%
	<i>Buena</i>	5	15%	93%
	<i>Muy Buena</i>	2	7%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración Spss V27

Figura 5

Análisis de la dimensión 02 – Gastos normales



Nota: Elaboración Spss V27

Interpretación

Según las respuestas de los 30 colaboradores, el 17% calificó la Dimensión 02 como muy mala, el 25% como mala, el 36% como regular, el 15% como buena y el 7% como muy buena. Esta distribución sugiere que la dimensión evaluada presenta áreas significativas de mejora y que, desde una perspectiva teórica, podría estar reflejando deficiencias en aspectos estructurales o funcionales que afectan negativamente la experiencia o desempeño de los colaboradores. La predominancia de valoraciones negativas pone en evidencia la necesidad

de revisar los factores que componen dicha dimensión, ya que su impacto podría estar limitando la eficacia general del sistema o proceso al que se refiere.

Dimensión 03 – Gastos imprescindibles

Tabla8

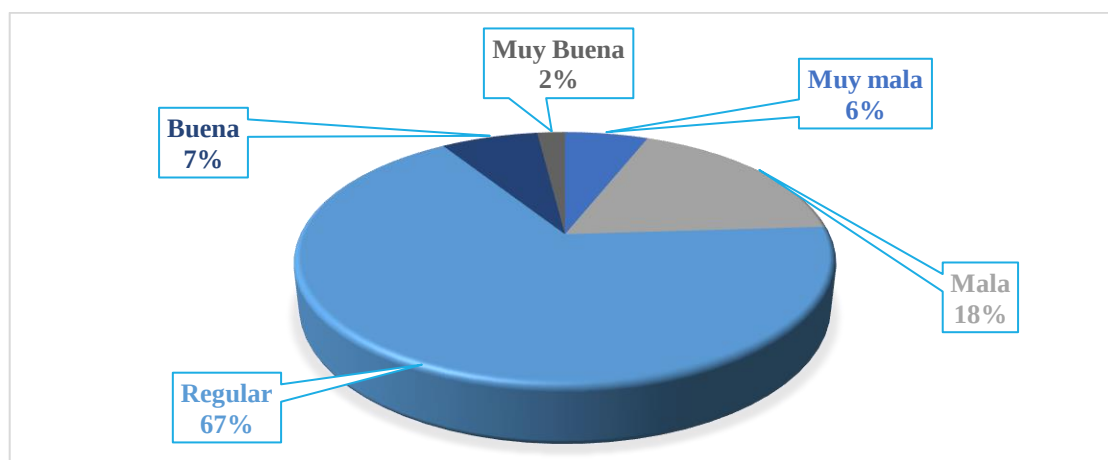
Análisis de la dimensión 03 – Gastos imprescindibles

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Muy mala</i>	2	6%	6%
	<i>Mala</i>	5	18%	24%
	<i>Regular</i>	20	67%	91%
	<i>Buena</i>	2	7%	98%
	<i>Muy Buena</i>	1	2%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración Spss V27

Figura 6

Análisis de la dimensión 03 – Gastos imprescindibles



Nota: Elaboración Spss V27

Interpretación

Según las respuestas de los 30 colaboradores, el 6% calificó la Dimensión 03 como muy mala, el 18% como mala, el 67% como regular, el 7% como buena y el 2% como muy buena. Este hallazgo sugiere que, si bien no existe una percepción generalizada negativa, tampoco se evidencia una valoración positiva significativa. En términos teóricos, esta distribución puede interpretarse como una señal de que la dimensión evaluada cumple parcialmente con

las expectativas o estándares esperados por los colaboradores, pero requiere ajustes para elevar su calidad y alinearse mejor con las necesidades y percepciones del grupo evaluado.

5.1.3. Análisis sobre endeudamiento y sus dimensiones

Variable 02 – Derechos laborales

Tabla 9

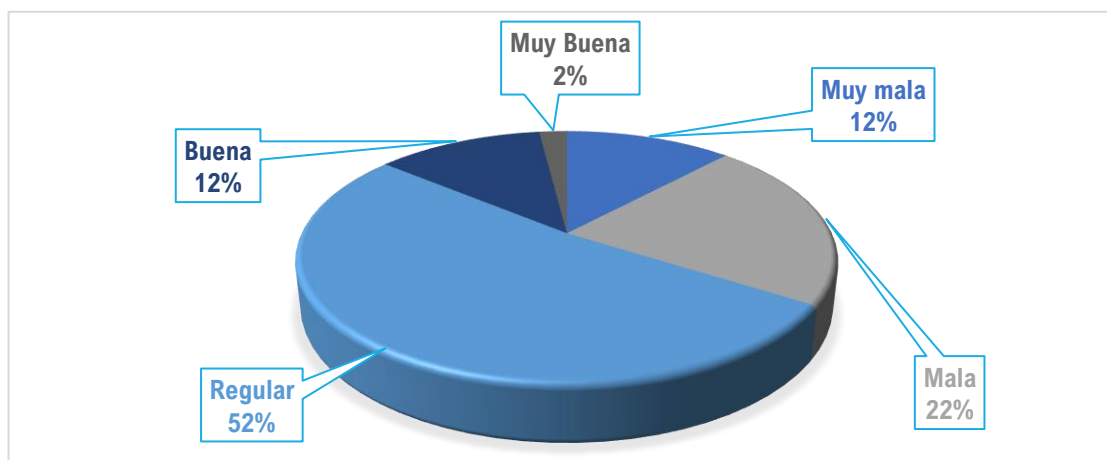
Análisis de la variable 02 – Derechos laborales

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Muy mala</i>	4	12%	12%
	<i>Mala</i>	6	22%	34%
	<i>Regular</i>	16	52%	86%
	<i>Buena</i>	4	12%	98%
	<i>Muy Buena</i>	1	2%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración Spss V27

Figura 7

Análisis de variable 02 – Derechos laborales



Nota: Elaboración Spss V27

Interpretación

Según las respuestas de los 30 colaboradores, el 12% calificó la Variable 02 como muy mala, el 22% como mala, el 52% como regular, el 12% como buena y el 2% como muy buena, lo que indica un nivel limitado de satisfacción o conformidad. Esta distribución porcentual permite inferir que la Variable 02 presenta áreas de mejora importantes, pues no logra generar una percepción positiva significativa entre los colaboradores, lo cual podría

tener implicancias en la efectividad, el clima organizacional o el cumplimiento de los objetivos relacionados con dicha variable.

Dimensión 01 – Beneficios sociales

Tabla10

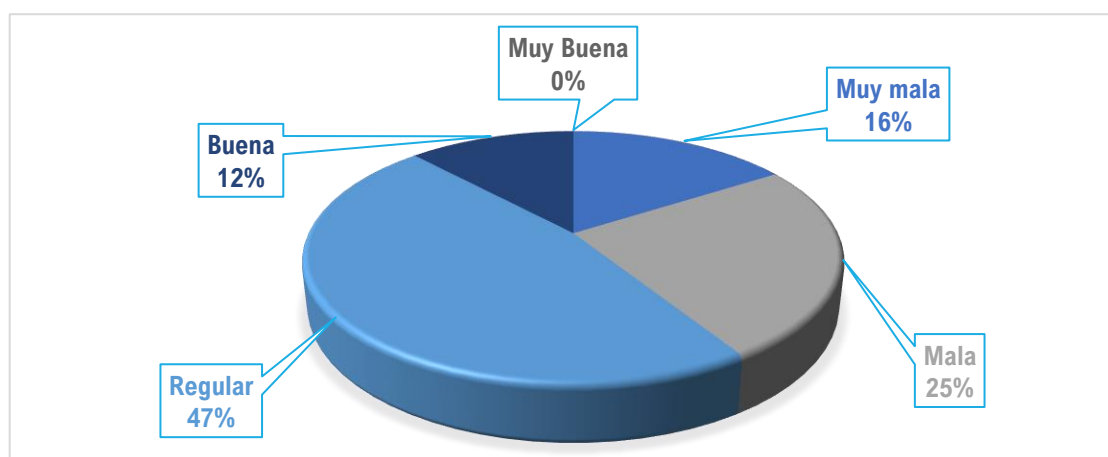
Análisis de la dimensión 01 – Beneficios sociales

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Muy mala</i>	5	16%	16%
	<i>Mala</i>	7	25%	41%
	<i>Regular</i>	14	47%	88%
	<i>Buena</i>	4	12%	100%
	<i>Muy Buena</i>	0	0%	100%
Total		30	100%	

Nota: Elaboración Spss V27

Figura 8

Análisis de la dimensión 01 – Beneficios sociales



Nota: Elaboración Spss V27

Interpretación

Según las respuestas de los 30 colaboradores, el 16% calificó la Dimensión 01 como muy mala, el 25% como mala, el 47% como regular, el 12% como buena y el 0% como muy buena, lo que sugiere que esta dimensión presenta deficiencias percibidas que podrían estar afectando la experiencia o el desempeño de los involucrados. Teóricamente, estos resultados indican una necesidad de revisión y mejora en los aspectos que conforman dicha dimensión,

ya que su valoración está lejos de reflejar una condición óptima desde la perspectiva del equipo encuestado.

Dimensión 02 – Aportes y contribuciones

Tabla11

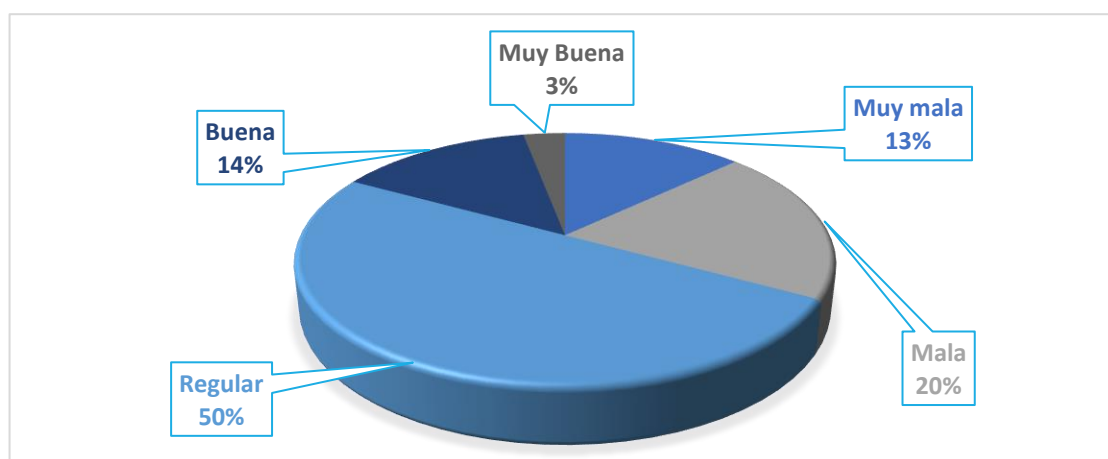
Análisis de la dimensión 02 – Aportes y contribuciones

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	Muy mala	4	13%	13%
	Mala	6	20%	33%
	Regular	15	50%	83%
	Buena	4	14%	97%
	Muy Buena	1	3%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración Spss V27

Figura 9

Análisis de la dimensión 01 – Aportes y contribuciones



Nota: Elaboración Spss V27

Interpretación

Según las respuestas de los 30 colaboradores, el 13% calificó la Dimensión 02 como muy mala, el 20% como mala, el 50% como regular, el 14% como buena y el 3% como muy buena, lo que indica una proporción significativa de insatisfacción, mientras que solo un 17% manifestó una opinión positiva (buena o muy buena). Esta distribución sugiere la necesidad de revisar y fortalecer los elementos que conforman dicha dimensión, ya que la

percepción general apunta a áreas de mejora importantes que, si no se atienden, podrían impactar negativamente en el clima laboral o en la eficacia organizacional.

Dimensión 03 – Cobranza coactiva

Tabla12

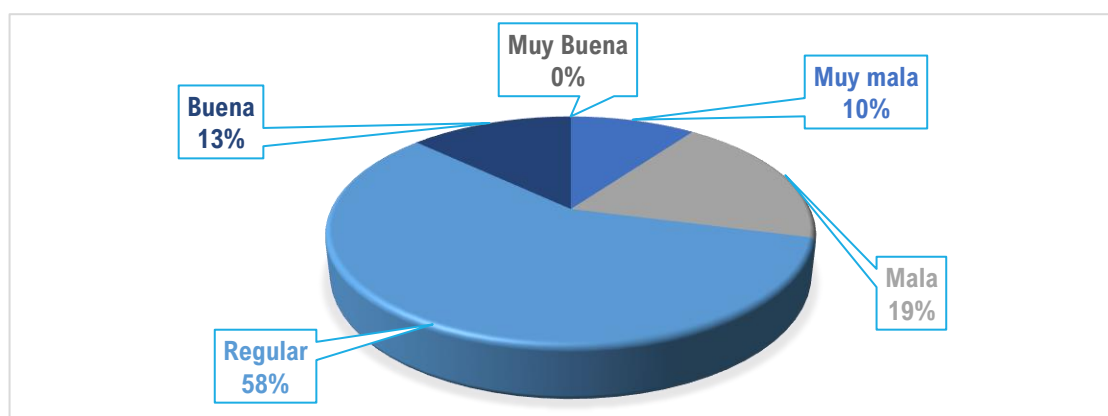
Análisis de la dimensión 03 – Cobranza coactiva

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Muy mala</i>	3	10%	10%
	<i>Mala</i>	6	19%	29%
	<i>Regular</i>	18	58%	87%
	<i>Buena</i>	4	13%	100%
	<i>Muy Buena</i>	0	0%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración Spss V27

Figura 10

Análisis de la dimensión 03 – Cobranza coactiva



Nota: Elaboración Spss V27

Interpretación

Según las respuestas de los 30 colaboradores, el 10% calificó la Dimensión 03 como muy mala, el 19% como mala, el 58% como regular, el 13% como buena y el 0% como muy buena, evidencia un nivel de satisfacción limitado y la existencia de aspectos que requieren atención y mejora. En términos teóricos, estos resultados pueden interpretarse como un indicio de debilidad en la implementación o gestión de los factores evaluados por esta dimensión, lo cual podría estar afectando la eficacia general del entorno organizacional analizado.

5.1.3. Distribución de frecuencias

P-01: ¿Considera usted que los ingresos obtenidos por concepto de remuneración docente deben ser analizados para efectos de deducibilidad en sus declaraciones fiscales?

Tabla13

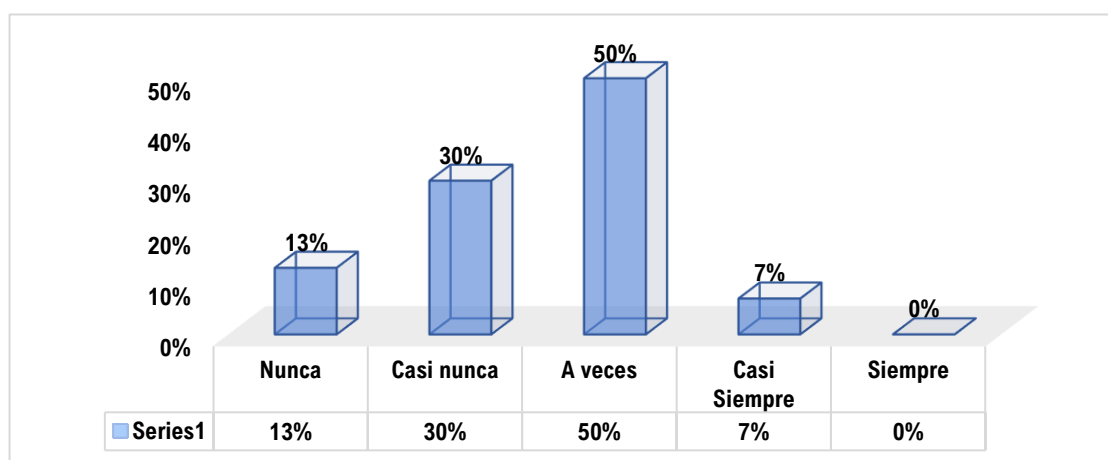
Remuneración

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	4	13%	13%
	<i>Casi nunca</i>	9	30%	43%
	<i>A veces</i>	15	50%	93%
	<i>Casi Siempre</i>	2	7%	100%
	<i>Siempre</i>	0	0%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura11

Remuneración



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿Considera usted que los ingresos obtenidos por concepto de remuneración docente deben ser analizados para efectos de deducibilidad en sus declaraciones fiscales? respondieron el 13% Nunca, 30% Casi nunca, 50% A veces, 7% Casi Siempre y el 0% Siempre.

P-02: ¿Ha solicitado orientación contable para identificar si su remuneración como docente genera gastos inherentes deducibles?

Tabla14

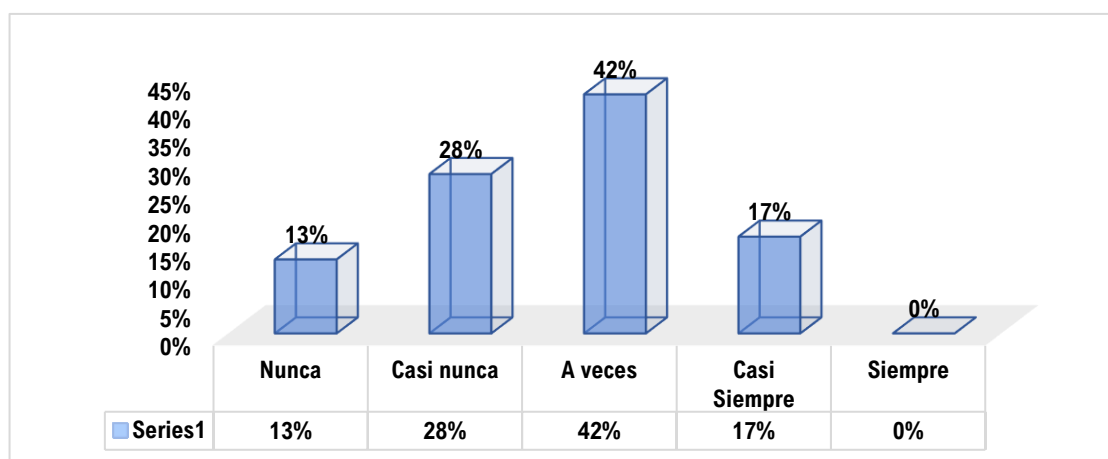
Remuneración

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	4	13%	13%
	<i>Casi nunca</i>	9	28%	41%
	<i>A veces</i>	12	42%	83%
	<i>Casi Siempre</i>	5	17%	100%
	<i>Siempre</i>	0	0%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura12

Remuneración



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿Ha solicitado orientación contable para identificar si su remuneración como docente genera gastos inherentes deducibles? respondieron el 13% Nunca, 28% Casi nunca, 42% A veces, 17% Casi Siempre y el 0% Siempre.

P-03: ¿Con qué frecuencia el colegio en el que trabaja incluye en su planificación anual actividades de capacitación al personal docente?

Tabla15

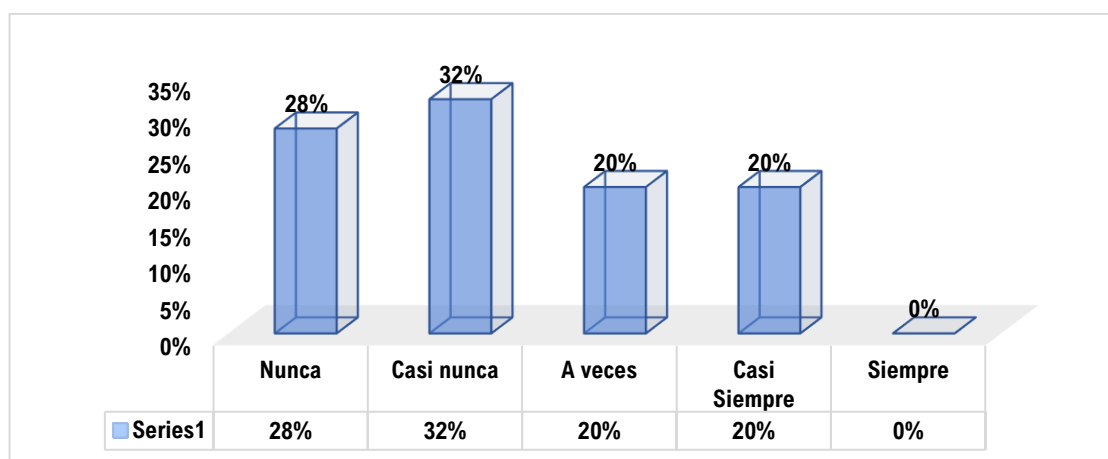
Capacitación al personal

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	8	28%	28%
	<i>Casi nunca</i>	9	33%	60%
	<i>A veces</i>	7	20%	80%
	<i>Casi Siempre</i>	6	19%	100%
	<i>Siempre</i>	0	0%	100%
Total		30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura13

Capacitación al personal



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿Con qué frecuencia el colegio en el que trabaja incluye en su planificación anual actividades de capacitación al personal docente? respondieron el 28% Nunca, 33% Casi nunca, 20% A veces, 19% Casi Siempre y el 0% Siempre.

P-04: ¿Utiliza recursos propios para adquirir suministros educativos que no proporciona el colegio?

Tabla16

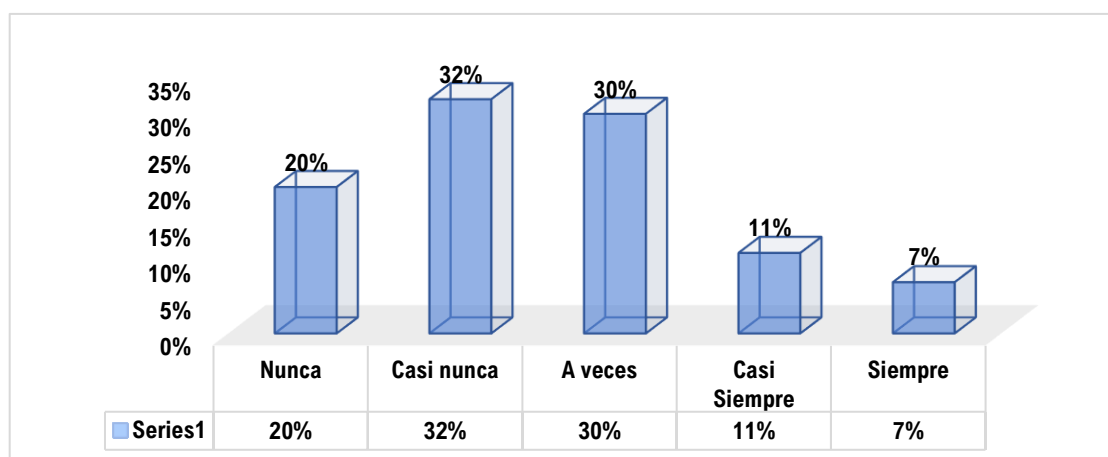
Suministros

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	6	20%	20%
	<i>Casi nunca</i>	8	32%	52%
	<i>A veces</i>	10	30%	82%
	<i>Casi Siempre</i>	4	11%	93%
	<i>Siempre</i>	2	7%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura14

Suministros



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿Utiliza recursos propios para adquirir suministros educativos que no proporciona el colegio? respondieron el 20% Nunca, 32% Casi nunca, 30% A veces, 11% Casi Siempre y el 7% Siempre.

P-05: ¿Incluye usted regularmente el arrendamiento del inmueble donde reside o trabaja como parte de sus gastos deducibles normales en su declaración de impuestos?

Tabla17

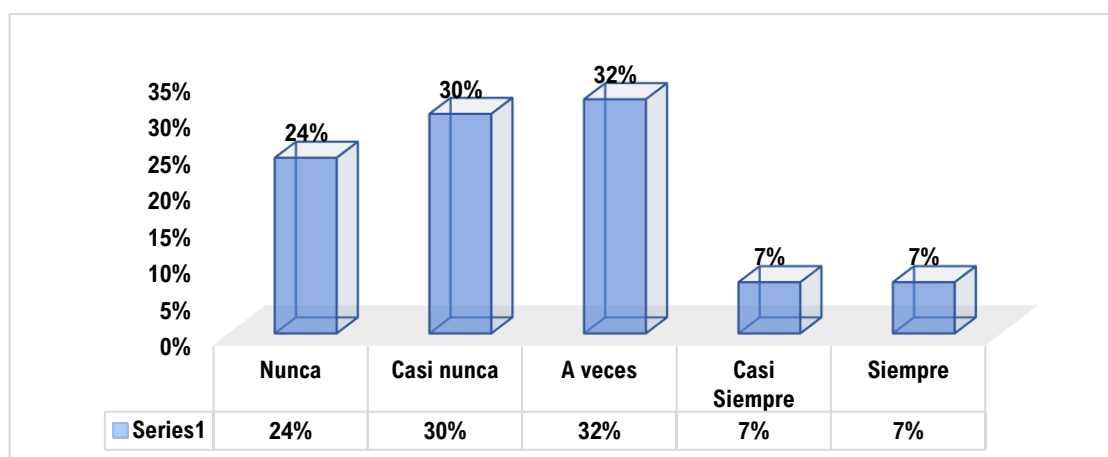
Arrendamiento

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	7	24%	24%
	<i>Casi nunca</i>	8	30%	54%
	<i>A veces</i>	11	32%	86%
	<i>Casi Siempre</i>	2	7%	93%
	<i>Siempre</i>	2	7%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura15

Arrendamiento



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿Incluye usted regularmente el arrendamiento del inmueble donde reside o trabaja como parte de sus gastos deducibles normales en su declaración de impuestos? respondieron el 24% Nunca, 30% Casi nunca, 32% A veces, 7% Casi Siempre y el 7% Siempre.

P-06: ¿Incluye regularmente los pagos de servicios básicos dentro de su declaración de gastos deducibles ante la administración tributaria?

Tabla18

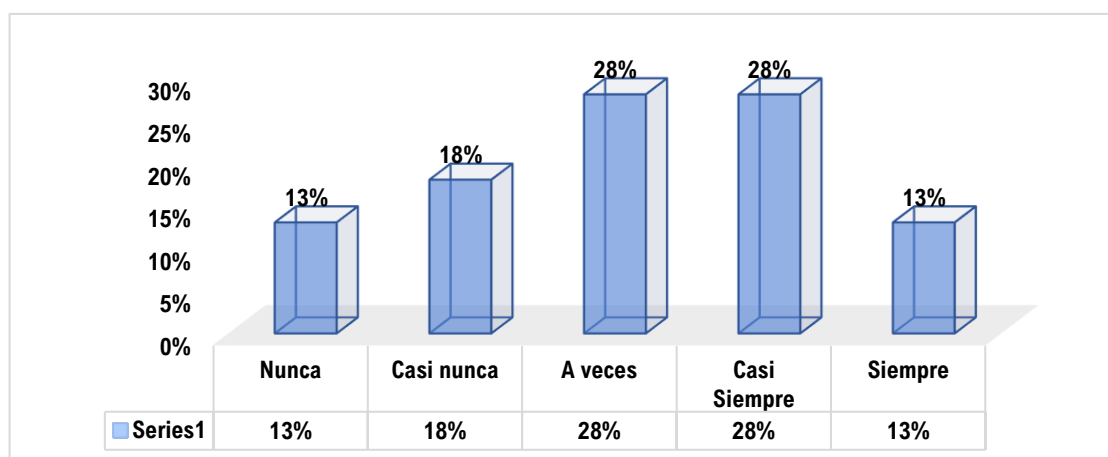
Servicios básicos

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	4	13%	13%
	<i>Casi nunca</i>	6	20%	31%
	<i>A veces</i>	7	26%	59%
	<i>Casi Siempre</i>	9	28%	87%
	<i>Siempre</i>	4	13%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura16

Servicios básicos



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿Incluye regularmente los pagos de servicios básicos dentro de su declaración de gastos deducibles ante la administración tributaria? respondieron el 13% Nunca, 20% Casi nunca, 26% A veces, 28% Casi Siempre y el 13% Siempre.

P-07: ¿Incluye usted los aportes a la seguridad social dentro de sus gastos normales deducibles al momento de realizar su declaración de impuestos?

Tabla19

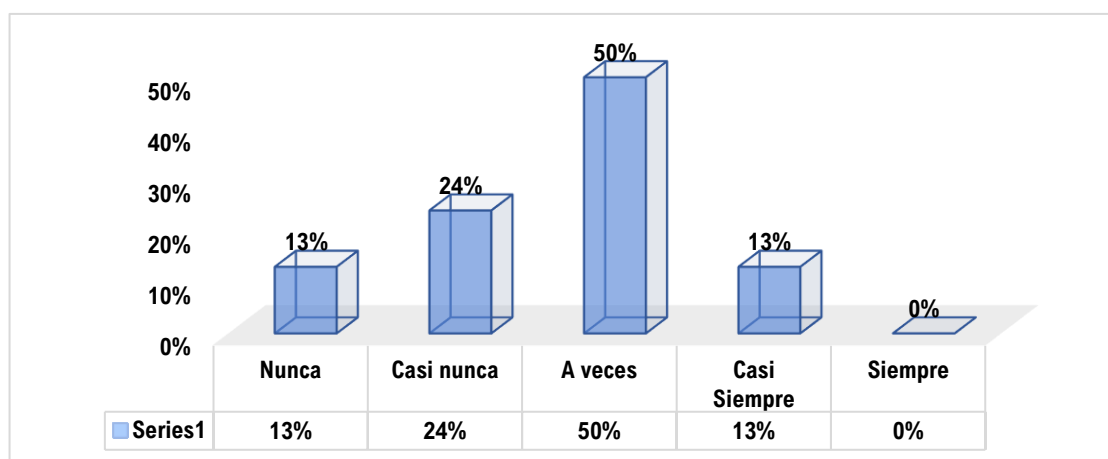
Seguridad Social

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	3	13%	13%
	<i>Casi nunca</i>	9	24%	37%
	<i>A veces</i>	15	50%	87%
	<i>Casi Siempre</i>	3	13%	100%
	<i>Siempre</i>	0	0%	100%
Total		30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura17

Seguridad Social



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿Incluye usted los aportes a la seguridad social dentro de sus gastos normales deducibles al momento de realizar su declaración de impuestos? respondieron el 13% Nunca, 24% Casi nunca, 50% A veces, 13% Casi Siempre y el 0% Siempre.

P-08: ¿Adquiere productos o servicios orientados a la prevención de enfermedades ocupacionales como parte de su seguridad laboral?

Tabla20

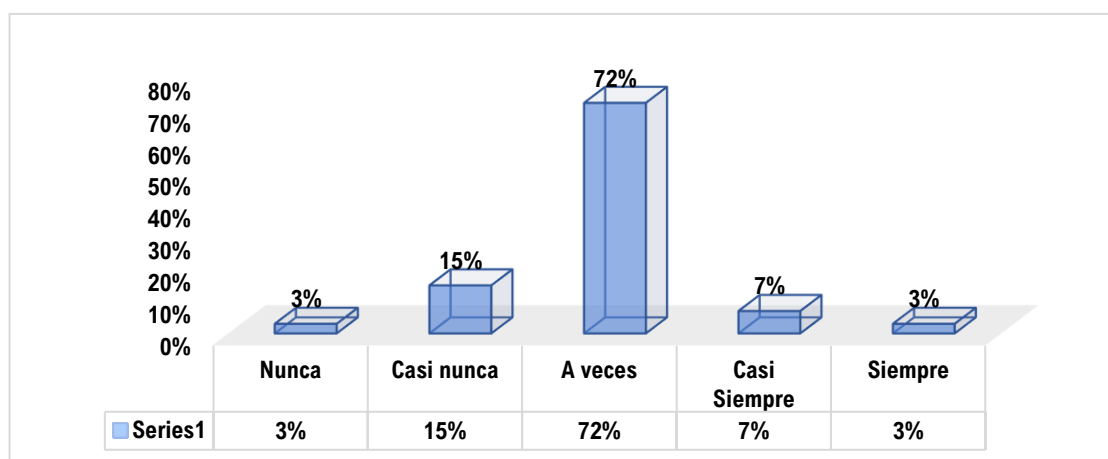
Seguridad laboral

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	1	3%	3%
	<i>Casi nunca</i>	4	15%	18%
	<i>A veces</i>	22	72%	90%
	<i>Casi Siempre</i>	2	7%	97%
	<i>Siempre</i>	1	3%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura18

Seguridad laboral



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿Adquiere productos o servicios orientados a la prevención de enfermedades ocupacionales como parte de su seguridad laboral? respondieron el 3% Nunca, 15% Casi nunca, 72% A veces, 7% Casi Siempre y el 3% Siempre.

P-09: ¿Tiene en cuenta los pagos realizados a seguros de vida como parte de los gastos deducibles por beneficios sociales?

Tabla21

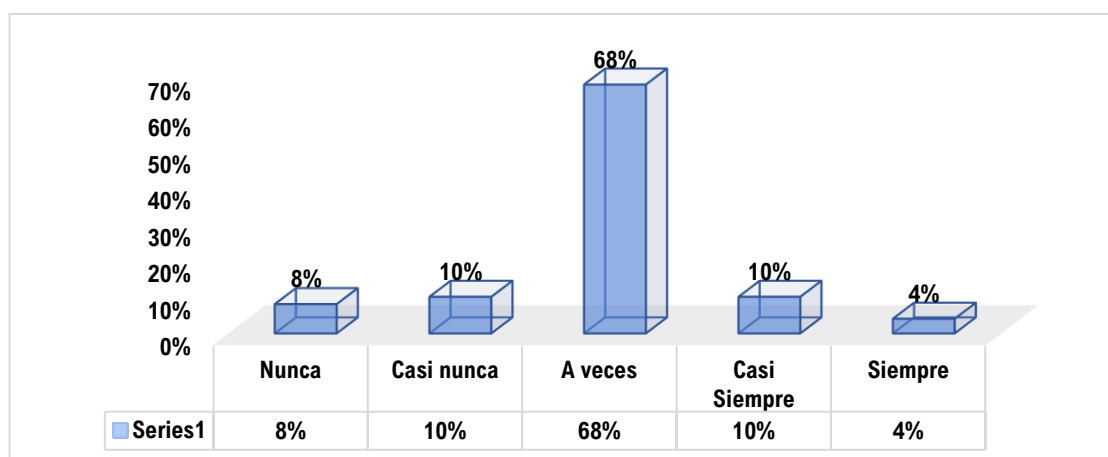
Beneficios sociales

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	2	8%	8%
	<i>Casi nunca</i>	3	10%	18%
	<i>A veces</i>	21	68%	86%
	<i>Casi Siempre</i>	3	10%	96%
	<i>Siempre</i>	1	4%	100%
Total		30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura19

Beneficios sociales



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿Tiene en cuenta los pagos realizados a seguros de vida como parte de los gastos deducibles por beneficios sociales? respondieron el 8% Nunca, 10% Casi nunca, 68% A veces, 10% Casi Siempre y el 4% Siempre.

P-10: ¿Incluye usted el IGV al momento de solicitar comprobantes de pago por la compra de materiales educativos imprescindibles?

Tabla22

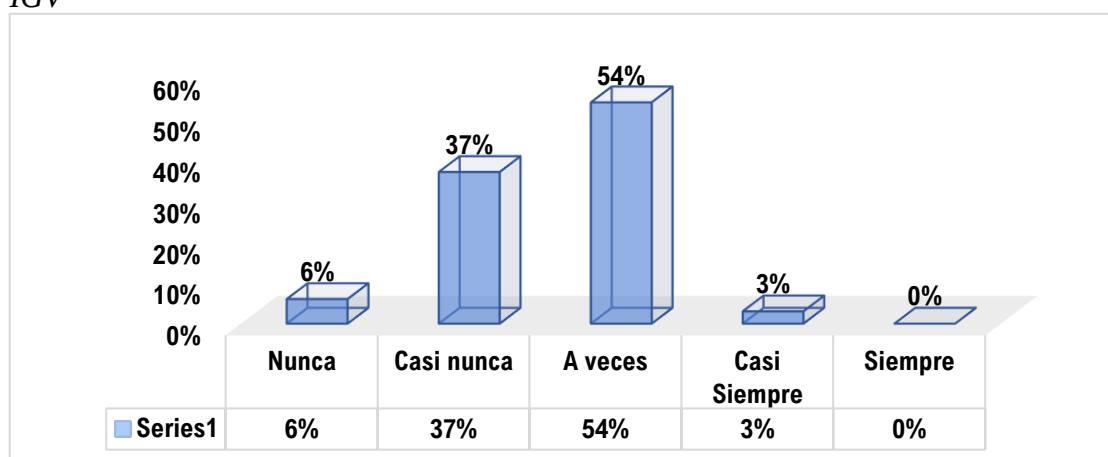
IGV

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	2	6%	6%
	<i>Casi nunca</i>	9	37%	43%
	<i>A veces</i>	18	54%	97%
	<i>Casi Siempre</i>	1	3%	100%
	<i>Siempre</i>	0	0%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura20

IGV



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿Incluye usted el IGV al momento de solicitar comprobantes de pago por la compra de materiales educativos imprescindibles? respondieron el 6% Nunca, 37% Casi nunca, 54% A veces, 3% Casi Siempre y el 4% Siempre.

P-11: ¿El colegio le respeta íntegramente el período de vacaciones establecido por la ley laboral?

Tabla23

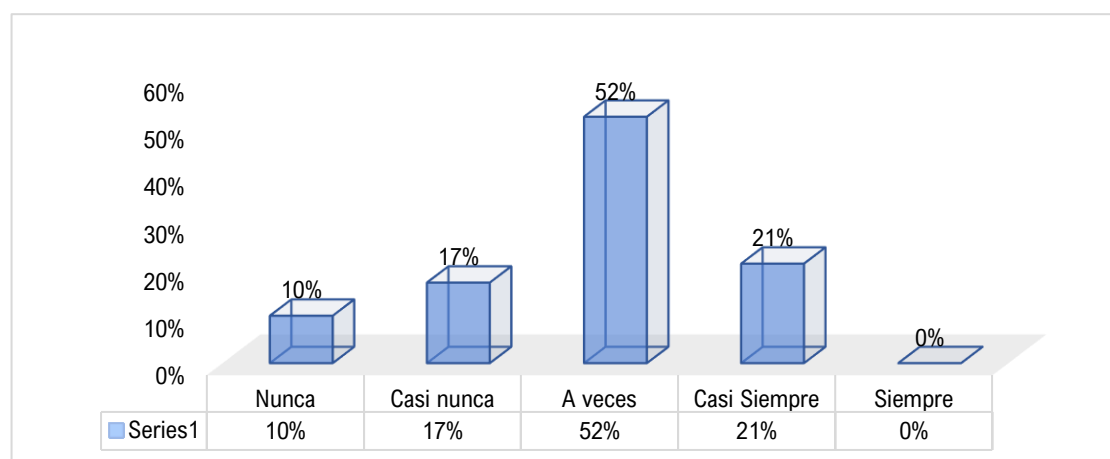
Vacaciones

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	3	10%	10%
	<i>Casi nunca</i>	5	17%	27%
	<i>A veces</i>	16	52%	79%
	<i>Casi Siempre</i>	6	21%	100%
	<i>Siempre</i>	0	0%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura21

Vacaciones



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿El colegio le respeta íntegramente el período de vacaciones establecido por la ley laboral? respondieron el 10% Nunca, 17% Casi nunca, 52% A veces, 21% Casi Siempre y el 0% Siempre.

P-12: ¿Usted recibe de forma regular la asignación familiar como parte de sus beneficios laborales?

Tabla24

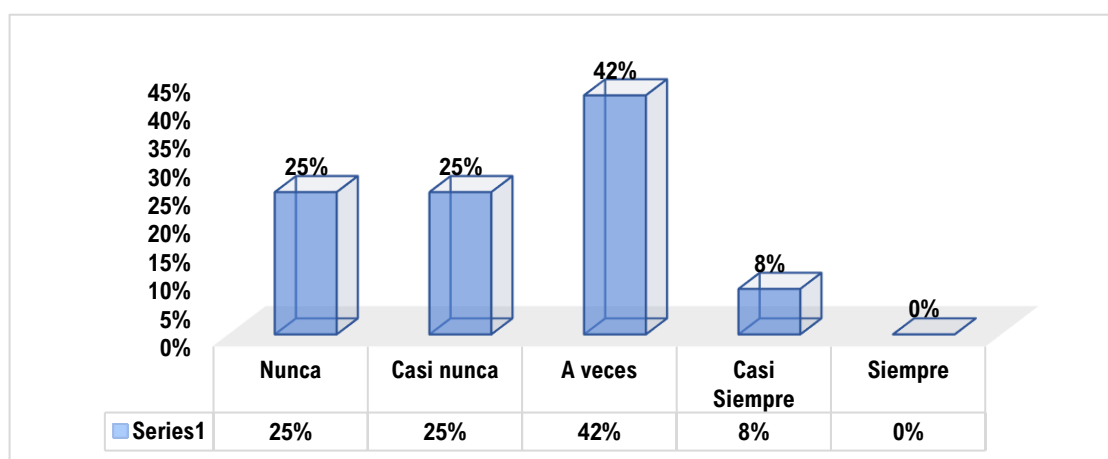
Asignación familiar

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	Nunca	7	24%	25%
	Casi nunca	8	25%	50%
	A veces	13	43%	92%
	Casi Siempre	2	8%	100%
	Siempre	0	0%	100%
Total		30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura22

Asignación familiar



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿Usted recibe de forma regular la asignación familiar como parte de sus beneficios laborales? respondieron el 24% Nunca, 25% Casi nunca, 43% A veces, 8% Casi Siempre y el 0% Siempre.

P-13: ¿La institución educativa en la que labora le otorga gratificaciones adicionales durante fechas especiales como fiestas patrias o navidad?

Tabla25

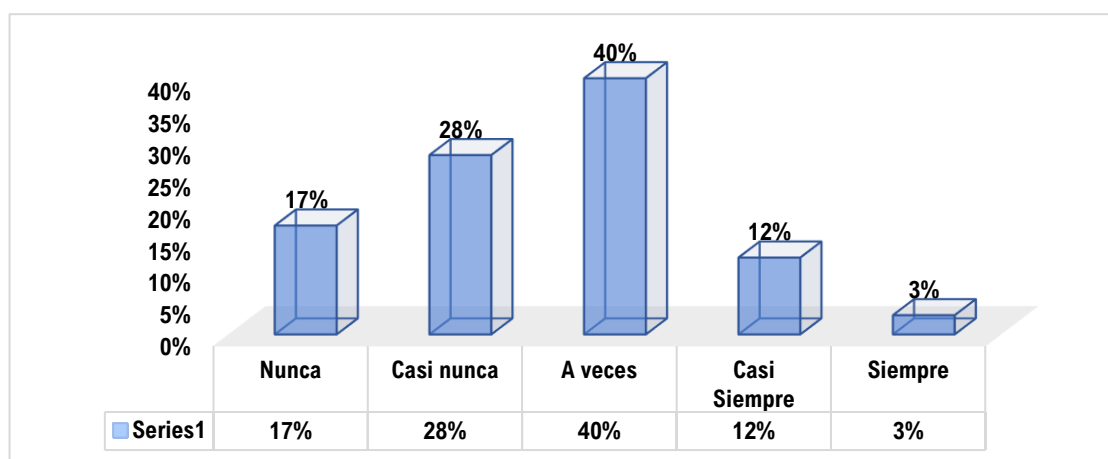
Gratificaciones

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	4	17%	17%
	<i>Casi nunca</i>	9	28%	45%
	<i>A veces</i>	13	40%	85%
	<i>Casi Siempre</i>	3	12%	97%
	<i>Siempre</i>	1	3%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura23

Gratificaciones



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿La institución educativa en la que labora le otorga gratificaciones adicionales durante fechas especiales como fiestas patrias o navidad? respondieron el 17% Nunca, 28% Casi nunca, 40% A veces, 12% Casi Siempre y el 3% Siempre.

P-14: ¿La institución respeta su derecho a no ser contactado ni asignado a labores escolares durante su período de vacaciones?

Tabla26

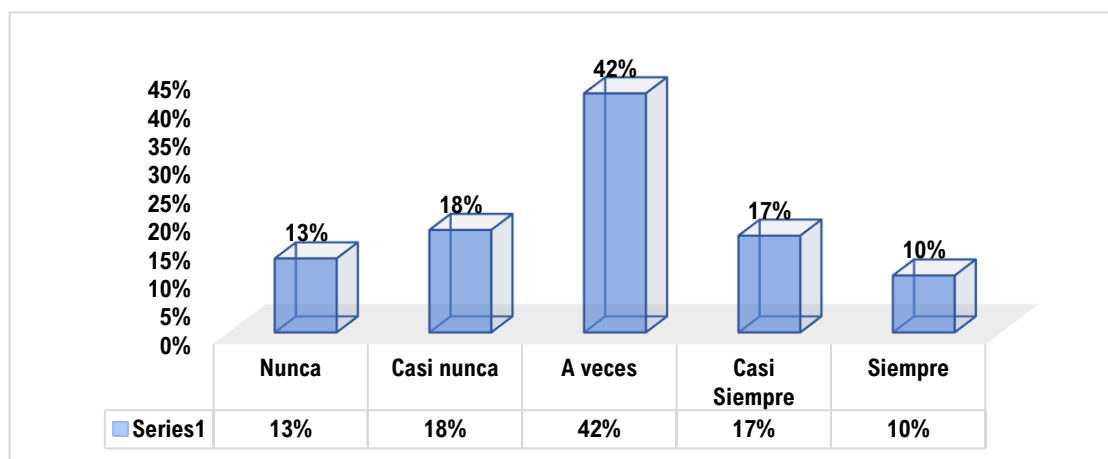
Vacaciones

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	4	13%	13%
	<i>Casi nunca</i>	5	18%	31%
	<i>A veces</i>	12	42%	73%
	<i>Casi Siempre</i>	6	17%	90%
	<i>Siempre</i>	3	10%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura24

Vacaciones



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿La institución respeta su derecho a no ser contactado ni asignado a labores escolares durante su período de vacaciones? respondieron el 13% Nunca, 18% Casi nunca, 42% A veces, 17% Casi Siempre y el 10% Siempre.

P-15: ¿Se le ha informado adecuadamente sobre los requisitos para acceder a la asignación familiar como parte de sus aportes y contribuciones?

Tabla27

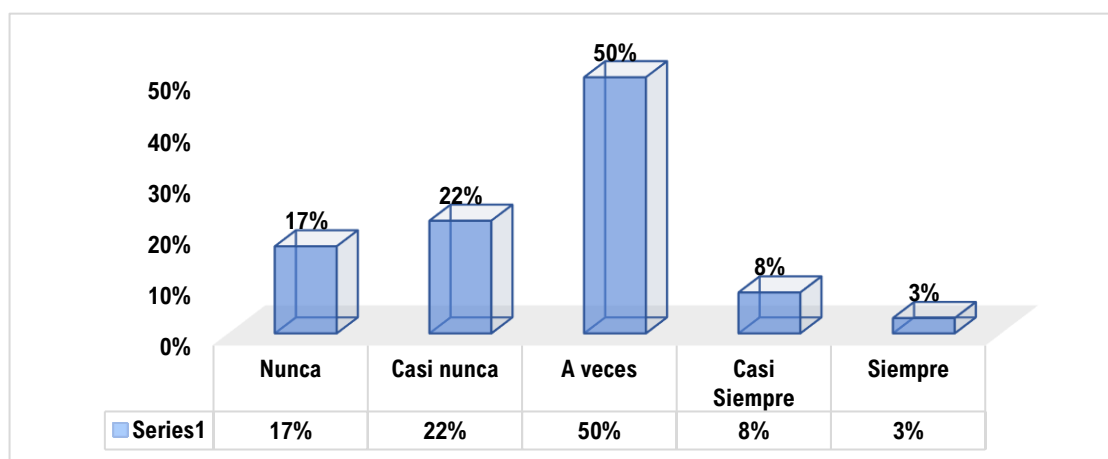
Asignación familiar

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	4	17%	17%
	<i>Casi nunca</i>	8	22%	39%
	<i>A veces</i>	15	50%	89%
	<i>Casi Siempre</i>	2	8%	97%
	<i>Siempre</i>	1	3%	100%
Total		30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura25

Asignación familiar



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿Se le ha informado adecuadamente sobre los requisitos para acceder a la asignación familiar como parte de sus aportes y contribuciones? respondieron el 17% Nunca, 22% Casi nunca, 50% A veces, 8% Casi Siempre y el 3% Siempre.

P-16: ¿El colegio le entrega las gratificaciones conforme a lo estipulado en su contrato de trabajo?

Tabla28

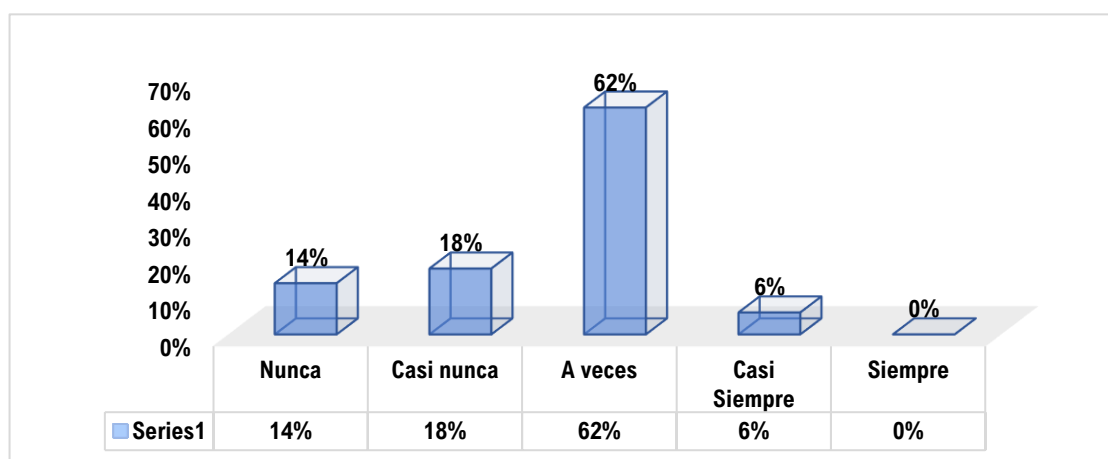
Gratificaciones

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	4	14%	14%
	<i>Casi nunca</i>	5	18%	32%
	<i>A veces</i>	19	62%	94%
	<i>Casi Siempre</i>	2	6%	100%
	<i>Siempre</i>	0	0%	100%
Total		30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura26

Gratificaciones



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿El colegio le entrega las gratificaciones conforme a lo estipulado en su contrato de trabajo? respondieron el 14% Nunca, 18% Casi nunca, 62% A veces, 6% Casi Siempre y el 0% Siempre.

P-17: ¿Con qué frecuencia el colegio informa de manera clara y oportuna sobre los detalles del aporte de salud que realiza en su nombre?

Tabla29

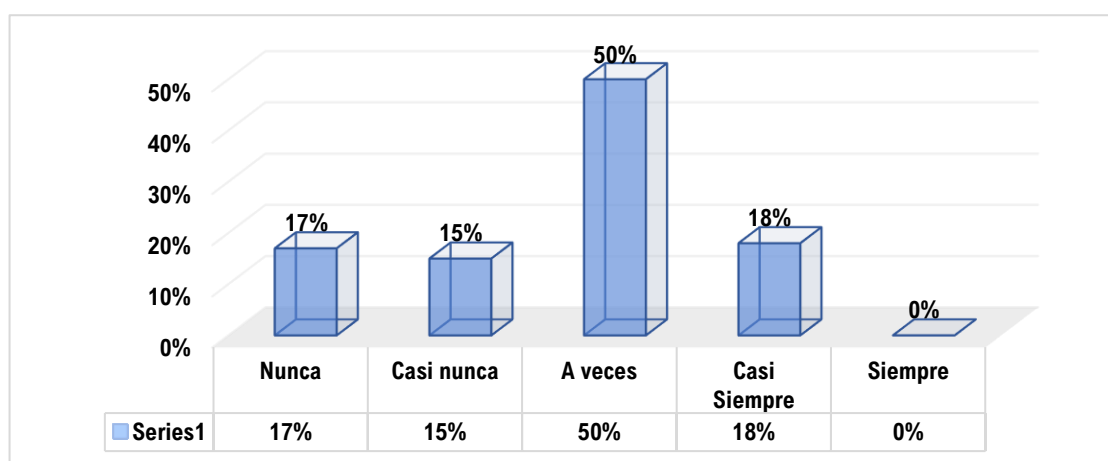
Aporte de salud

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	4	17%	17%
	<i>Casi nunca</i>	5	15%	32%
	<i>A veces</i>	15	50%	82%
	<i>Casi Siempre</i>	6	18%	100%
	<i>Siempre</i>	0	0%	100%
Total		30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura27

Aporte de salud



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿Con qué frecuencia el colegio informa de manera clara y oportuna sobre los detalles del aporte de salud que realiza en su nombre? respondieron el 17% Nunca, 15% Casi nunca, 50% A veces, 18% Casi Siempre y el 0% Siempre.

P-18: ¿Recibe usted puntualmente su remuneración según lo establecido en su contrato laboral?

Tabla30:

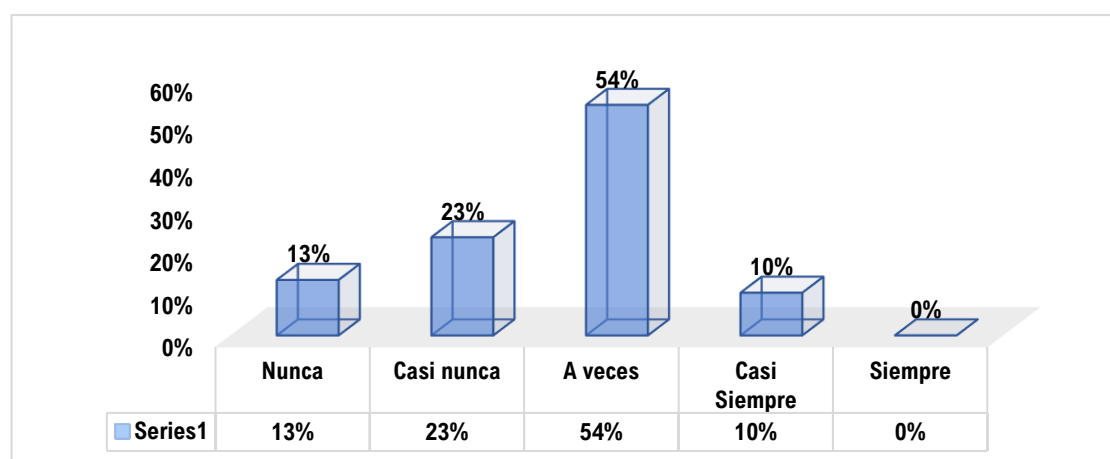
Remuneración

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	4	13%	13%
	<i>Casi nunca</i>	6	23%	36%
	<i>A veces</i>	17	54%	90%
	<i>Casi Siempre</i>	3	10%	100%
	<i>Siempre</i>	0	0%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura28:

Remuneración



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿Recibe usted puntualmente su remuneración según lo establecido en su contrato laboral? respondieron el 13% Nunca, 23% Casi nunca, 54% A veces, 10% Casi Siempre y el 0% Siempre.

P-19: ¿Ha recibido información clara y oportuna por parte del colegio sobre el monto depositado correspondiente a su CTS?

Tabla31

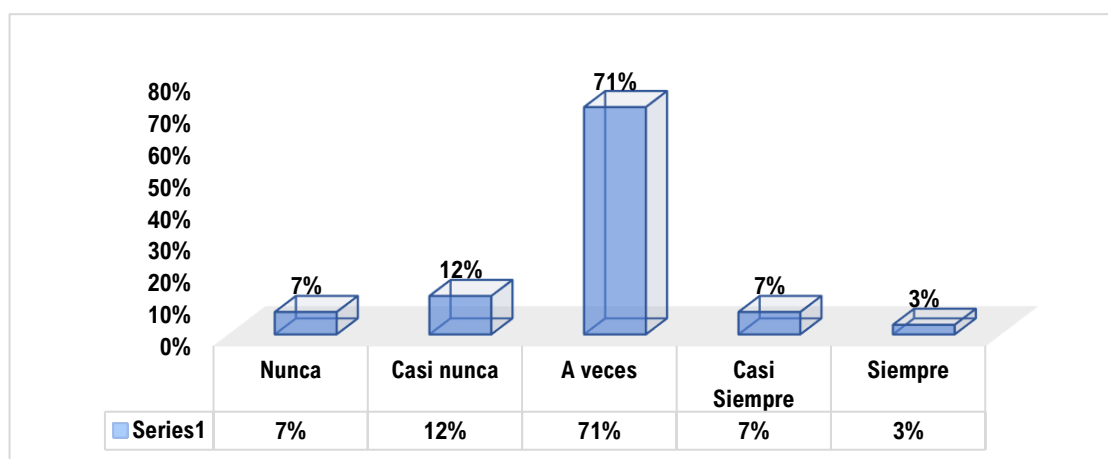
CTS

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	2	7%	7%
	<i>Casi nunca</i>	3	12%	19%
	<i>A veces</i>	22	71%	90%
	<i>Casi Siempre</i>	2	7%	97%
	<i>Siempre</i>	1	3%	100%
Total		30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura29

CTS



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿Ha recibido información clara y oportuna por parte del colegio sobre el monto depositado correspondiente a su CTS? respondieron el 7% Nunca, 12% Casi nunca, 71% A veces, 7% Casi Siempre y el 3% Siempre.

P-20: ¿Considera que la administración del colegio en el que trabaja cumple con el CTR, asegurando el pago completo de las contribuciones laborales exigidas por ley?

Tabla32

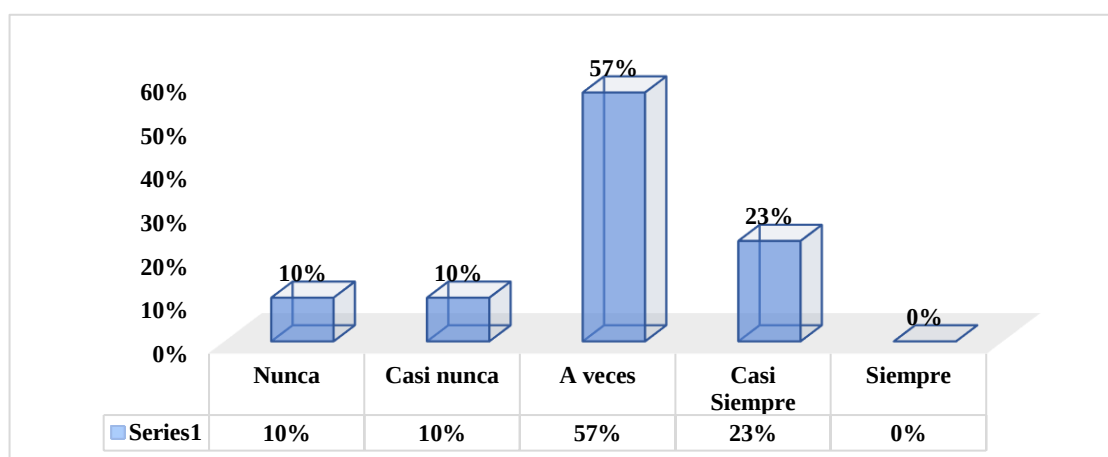
CTR

	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Valido	<i>Nunca</i>	3	10%	10%
	<i>Casi nunca</i>	3	10%	20%
	<i>A veces</i>	18	57%	77%
	<i>Casi Siempre</i>	6	23%	100%
	<i>Siempre</i>	0	0%	100%
	Total	30	100%	

Nota: Elaboración propia

Figura30

CTR



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la respuesta de los 30 colaboradores a la pregunta ¿Considera que la administración del colegio en el que trabaja cumple con el CTR, asegurando el pago completo de las contribuciones laborales exigidas por ley? respondieron el 10% Nunca, 10% Casi nunca, 57% A veces, 23% Casi Siempre y el 0% Siempre.

4.2. Pruebas de hipótesis

Prueba de normalidad

H_0 : Los datos tienen distribución normal

H_1 : Los datos no tienen distribución normal

Tabla33

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gastos deducibles	0.92	30	´0.000
Gastos inherentes	0.98	30	´0.000
Gastos normales	1.19	30	´0.000
Gastos imprescindibles	0.50	30	´0.000
Derechos laborales	0.80	30	´0.000
Beneficios sociales	0.82	30	´0.000
Aportes y contribuciones	0.88	30	´0.000
Cobranza coactiva	0.66	30	´0.000

Nota: Elaboración propia

Interpretación

A partir del análisis de normalidad presentado en el Tabla, se exploró la relación entre los grados de libertad (gl) y el tamaño de la muestra utilizada. Para evaluar la distribución de los datos, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, prestando especial atención al valor de significancia (sig) como criterio principal. Dado que dicho valor fue superior a 0.05, se interpretó que los datos no siguen una distribución normal, clasificándolos como no paramétricos. En consecuencia, se optó por emplear la prueba Tau_b de Kendall para contrastar las hipótesis del estudio. Esta elección se basó tanto en las características estadísticas de los datos como en la necesidad de aplicar un enfoque analítico adecuado, que garantizara la coherencia y solidez de los resultados, permitiendo una interpretación más precisa de las relaciones entre las variables analizadas.

Hipótesis general

H1: Si existe relación significativa entre los gastos deducibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

H0: No existe relación significativa entre los gastos deducibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

Tabla 34

Prueba de hipótesis general

		<i>Gastos deducibles</i>	<i>Derechos laborales</i>
<i>Tau_b de Kendall</i>	<i>Gastos deducibles</i>	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.778
		N	30
	<i>Derechos laborales</i>	Coefficiente de correlación	0.778
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

Nota: El Tabla representa la prueba de hipótesis general

Interpretación

Para determinar el coeficiente de correlación entre los gastos deducibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, se realizó previamente la prueba de hipótesis, obteniéndose un valor de significancia inferior a 0.05, lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando así que existe relación entre los gastos deducibles y los derechos laborales, se aplicó la prueba Tau_b de Kendall, adecuada para datos no paramétricos y ordinales, obteniendo un coeficiente Rho de 0.778 , lo cual indica una asociación positiva y considerable entre ambas variables. Este resultado sugiere que, a medida que se incrementan los derechos laborales, también tienden a aumentar los gastos deducibles, reflejando una conexión directa que puede tener implicancias relevantes en la gestión financiera y administrativa de la institución.

Hipótesis específica 1

H1: Si existe relación significativa entre los gastos inherentes y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

H0: No existe relación significativa entre los gastos inherentes y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

Tabla 35

Prueba de hipótesis específica 1

		<i>Gastos deducibles</i>	<i>Beneficios sociales</i>
<i>Tau_b de Kendall</i>	<i>Gastos deducibles</i>	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30
	<i>Beneficios sociales</i>	Coefficiente de correlación	0.850
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

Nota: El Tabla representa la prueba de hipótesis general

Interpretación

Para determinar el coeficiente de correlación entre los gastos inherentes y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, se realizó previamente la prueba de hipótesis, obteniéndose un valor de significancia inferior a 0.05, lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando así que existe relación entre los gastos inherentes y los derechos laborales, se aplicó la prueba Tau_b de Kendall, adecuada para datos no paramétricos y ordinales, obteniendo un coeficiente Rho de 0.850 , lo que indica una asociación positiva y elevada entre ambas variables. Este resultado sugiere que, a mayor inversión en derechos laborales, mayores son los gastos inherentes, lo cual puede reflejar una gestión orientada al cumplimiento de las obligaciones laborales.

Hipótesis específica 2

H1: Si existe relación significativa entre los gastos normales y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

H0: No existe relación significativa entre los gastos normales y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

Tabla 36

Prueba de hipótesis específica 2

		<i>Gastos deducibles</i>	<i>Aportes y contribuciones</i>
Tau_b de Kendall	Gastos deducibles	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30
	Aportes y contribuciones	Coefficiente de correlación	0.720
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

Nota: El Tabla representa la prueba de hipótesis general

Interpretación

Para determinar el coeficiente de correlación entre los gastos normales y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, se realizó previamente la prueba de hipótesis, obteniéndose un valor de significancia inferior a 0.05, lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando así que existe relación entre los gastos normales y los derechos laborales, se aplicó la prueba Tau_b de Kendall, adecuada para datos no paramétricos y ordinales, obteniendo un coeficiente Rho de 0.720 , lo que sugiere una asociación positiva y considerable entre ambas variables. Este resultado implica que, a medida que aumentan los gastos normales, también tienden a incrementarse los derechos laborales, lo que puede reflejar una gestión financiera orientada al cumplimiento de obligaciones laborales dentro de la institución.

Hipótesis específica 3

H1: Si existe relación significativa entre los gastos imprescindibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

H0: No existe relación significativa entre los gastos imprescindibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

Tabla 37

Prueba de hipótesis específica 3

		Gastos deducibles	Cobranza coactiva
Tau_b de Kendall	Gastos deducibles	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.768
		N	30
	Cobranza coactiva	Coeficiente de correlación	0.768
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

Nota: El Tabla representa la prueba de hipótesis general

Interpretación

Para determinar el coeficiente de correlación entre los gastos imprescindibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, se realizó previamente la prueba de hipótesis, obteniéndose un valor de significancia inferior a 0.05, lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando así que existe relación entre los gastos imprescindibles y los derechos laborales, se aplicó la prueba Tau_b de Kendall, adecuada para datos no paramétricos y ordinales, obteniendo un coeficiente Rho de 0.768 , lo que sugiere una relación positiva y considerablemente fuerte. Este resultado respalda la idea de que a medida que aumentan los gastos imprescindibles, también tiende a incrementarse el cumplimiento o reconocimiento de los derechos laborales en la institución analizada.

4.3. Presentación de resultados

Una vez analizados los resultados obtenidos, se procede a la discusión del estudio, respaldada por los autores previamente citados. En primer lugar, se evaluó la confiabilidad del instrumento de medición mediante la prueba de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.825 para ambas variables, Gastos deducibles y derechos laborales. Este valor, cercano a 1, indica una excelente consistencia interna, lo que respalda la viabilidad del estudio para su aplicación. Posteriormente, se realizó la prueba de normalidad con el propósito de identificar la prueba estadística más adecuada para verificar las hipótesis formuladas, garantizando la validez de los resultados del análisis.

En relación con la hipótesis general que aborda la relación entre los gastos deducibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024, se realizó previamente la prueba de hipótesis, obteniéndose un valor de significancia inferior a 0.05, lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando así que existe relación entre los gastos deducibles y los derechos laborales, se aplicó la prueba Tau_b de Kendall, adecuada para datos no paramétricos y ordinales, obteniendo un coeficiente Rho de 0.778 , lo cual indica una asociación positiva y considerable entre ambas variables. Este resultado sugiere que, a medida que se incrementan los derechos laborales, también tienden a aumentar los gastos deducibles, reflejando una conexión directa que puede tener implicancias relevantes en la gestión financiera y administrativa de la institución.

Estos resultados son corroborados por Rosales et al. (2019) señalan que La escasa difusión de la normativa laboral en los espacios de trabajo conlleva a que numerosos trabajadores no estén informados sobre sus derechos y responsabilidades. Esta carencia de conocimiento impacta de manera negativa en el ambiente laboral, al propiciar malos entendidos, conflictos y percepciones de injusticia, lo cual afecta la convivencia y las relaciones laborales entre empleadores y empleados. Así mismo Morales (2020) indica que

la reciente modificación del artículo 21 refuerza el control sobre los desembolsos realizados en beneficio de accionistas o propietarios, asegurando que se graven adecuadamente aquellos que buscan eludir su correcta tributación. Al mismo tiempo, establece una clara distinción entre estos desembolsos y los gastos rechazados del artículo 31 de la LIR, que, aunque incumplen ciertos requisitos, no generan beneficios directos para los propietarios. Este enfoque fomenta una gestión más rigurosa y transparente de los gastos necesarios, promoviendo prácticas tributarias más equitativas y alineadas con la normativa vigente. Como también Pangol y Romero, (2023) señalan que los países latinoamericanos han mostrado un creciente y sostenido reconocimiento de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo cual refleja el compromiso de los Estados en garantizar los derechos laborales. No obstante, existe una evidente brecha entre las normas internas de algunos países y el marco normativo internacional, lo que debilita la aplicación efectiva de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) dentro de los sistemas jurídicos nacionales. La incorporación de las NIT en el ordenamiento jurídico interno no sigue un proceso uniforme, ya que cada país las adapta según su legislación nacional, así como sus realidades sociales, económicas y culturales.

En relación con la hipótesis 1, que aborda la relación entre los gastos inherentes y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, se realizó previamente la prueba de hipótesis, obteniéndose un valor de significancia inferior a 0.05, lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando así que existe relación entre los gastos inherentes y los derechos laborales, se aplicó la prueba Tau_b de Kendall, adecuada para datos no paramétricos y ordinales, obteniendo un coeficiente Rho de 0.850 , lo que indica una asociación positiva y elevada entre ambas variables. Este resultado sugiere que, a mayor inversión en derechos laborales, mayores son los gastos

inherentes, lo cual puede reflejar una gestión orientada al cumplimiento de las obligaciones laborales.

Estos resultados son corroborados por Zapata (2019), señala que los gastos deducibles deben cumplir rigurosamente con requisitos formales y materiales para ser aceptados en la determinación del Impuesto a la Renta. Así lo establece la jurisprudencia de carácter vinculante emitida por la Sala Especializada de lo Contencioso Tributario de la Corte Nacional de Justicia, mediante el Precedente Jurisprudencial Obligatorio N.º 07-2016. Este pronunciamiento subraya que un gasto solo será considerado deducible si se ajusta plenamente a lo dispuesto en la normativa vigente y si cumple con todas las etapas del ciclo económico: la emisión del comprobante de venta correspondiente, la forma en que se efectuó el pago, la verificación del beneficiario y la acreditación efectiva del bien adquirido o del servicio recibido. Esta interpretación jurisprudencial reafirma que la formalidad en los actos tributarios es un pilar esencial para garantizar la validez de los gastos deducibles y evitar su rechazo por parte de la administración tributaria. Así mismo Barrientos y Alata (2024), señalan que los resultados obtenidos confirman la hipótesis general, indicando que el cumplimiento de las obligaciones laborales, aportes y contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es aceptable. Con una media de 102,79 sobre un total ideal de 185 puntos (equivalente al 55,56%), se evidencia un nivel adecuado de cumplimiento en cuanto a las obligaciones laborales, procedimientos ante la SUNAT, EsSalud, AFP y ONP. La desviación estándar de 8,73944 respalda la consistencia de los datos, al reflejar una variabilidad relativamente baja. Este nivel de cumplimiento es relevante, ya que demuestra la capacidad institucional para gestionar de forma eficiente sus responsabilidades laborales y tributarias, garantizando tanto el bienestar del personal como el respeto a las normativas legales vigentes. Además, el análisis detallado de los procedimientos ante las diferentes entidades evidencia un compromiso integral con la

correcta administración y ejecución de todas las obligaciones establecidas. Como también Carpio (2019), señala que a partir de los resultados obtenidos, se puede afirmar que existe una fuerte correlación entre el cumplimiento de las normas sociolaborales por parte de los portadores y la gestión de fiscalización laboral. El coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0,836, evidencia una relación alta entre ambas variables, lo que indica que una mejora en la gestión de fiscalización laboral se traduce en un mayor cumplimiento de las normas sociolaborales entre los portadores del Camino Inca.

En relación con la hipótesis 2, que aborda la relación entre los gastos normales y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, se realizó previamente la prueba de hipótesis, obteniéndose un valor de significancia inferior a 0.05, lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando así que existe relación entre los gastos normales y los derechos laborales, se aplicó la prueba Tau_b de Kendall, adecuada para datos no paramétricos y ordinales, obteniendo un coeficiente Rho de 0.720, lo que sugiere una asociación positiva y considerable entre ambas variables. Este resultado implica que, a medida que aumentan los gastos normales, también tienden a incrementarse los derechos laborales, lo que puede reflejar una gestión financiera orientada al cumplimiento de obligaciones laborales dentro de la institución.

Estos resultados son corroborados por Arauco y Velasquez (2023) mencionan que se encontró una correlación positiva y altamente significativa entre los gastos deducibles y la Renta de Quinta Categoría en los docentes de una institución educativa pública de Huamachuco, durante el año 2023. El coeficiente de correlación de Pearson ($R = 0.446$) y el p-valor ($0.003 < 0.01$) confirman que esta relación es estadísticamente significativa. Esto significa que, a mayor deducción de gastos, mayor es el beneficio reflejado en el cálculo de la Renta de Quinta Categoría, lo que evidencia un uso más eficiente de las disposiciones tributarias. En síntesis, los docentes que aplican correctamente sus gastos deducibles

obtienen un mejor resultado fiscal. Así mismo Medina y Semeperregui (2019), indica que la falta de políticas y procedimientos claros para el reconocimiento y clasificación adecuada de los gastos constituye una de las principales causas del registro incorrecto de estos rubros en la empresa. Esta deficiencia, sumada al limitado conocimiento tributario por parte de los miembros de la organización, incide directamente en la generación de un mayor número de gastos no deducibles, en consecuencia, se compromete la correcta determinación de la base imponible del Impuesto a la Renta y se incrementa el riesgo de observaciones por parte de la administración tributaria. Por ello, es fundamental implementar mecanismos de control interno y capacitación continua que aseguren el adecuado tratamiento de los gastos deducibles, en cumplimiento con los criterios legales y tributarios vigentes. Como también Gibaja y Vargas (2019), mencionan que, en 2017, el 80% de las agencias de servicios turísticos en Cusco contrataron a guías y licenciados como independientes (cuarta categoría), en lugar de establecer una relación laboral formal (quinta categoría), lo que generó incumplimiento de obligaciones tributarias y vulneración de derechos laborales y sociales de los trabajadores.

En relación con la hipótesis 3, que aborda la relación entre los gastos imprescindibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, se realizó previamente la prueba de hipótesis, obteniéndose un valor de significancia inferior a 0.05, lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando así que existe relación entre los gastos imprescindibles y los derechos laborales, se aplicó la prueba Tau_b de Kendall, adecuada para datos no paramétricos y ordinales, obteniendo un coeficiente Rho de 0.768 , lo que sugiere una relación positiva y considerablemente fuerte. Este resultado respalda la idea de que a medida que aumentan los gastos imprescindibles, también tiende a incrementarse el cumplimiento o reconocimiento de los derechos laborales en la institución analizada.

Estos resultados son corroborados por Gonzales (2021), señala que el 77% de los docentes entrevistados perciben que la reforma magisterial vulnera sus derechos laborales en la I.E. San Francisco de Asís – Acobamba – Huancavelica (2013-2020). Señalan que esta reforma afecta su estabilidad laboral mediante evaluaciones punitivas, recorte de beneficios, aumento de carga horaria, despidos por límite de edad, sanciones por participar en huelgas y persecución por sus ideas, lo que impacta negativamente en sus derechos personales, profesionales y laborales. Así mismo Ventura y Salvador (2024), indican que la oportuna intervención de la inspección laboral en el distrito de Manantay contribuye significativamente a prevenir el incumplimiento de las normas sociolaborales por parte de personas naturales o jurídicas, al exigir documentación sustentatoria durante los procesos de verificación y fomentar así un entorno laboral más justo y seguro. Como también Arone y Holguin (2020) señalan que hay una relación muy fuerte entre la deducción de gastos y el Impuesto a la Renta del Trabajo, con un coeficiente de Spearman de 0.933. Este resultado indica que cuanto mayor es la deducción de gastos, menor es el impuesto que deben pagar los contribuyentes. En este caso, se observó que los estudiantes con experiencia laboral de una universidad en Lima Norte, durante el año 2019, se beneficiaron directamente al aplicar deducciones, reduciendo así el monto de su impuesto a pagar.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se concluye, con base en los resultados obtenidos, que existe una relación significativa entre los gastos deducibles y los derechos laborales en la Fundación Colegio de las Mercedes del Cusco, 2024. Este hallazgo revela que una gestión contable eficiente, acompañada de una adecuada justificación de los gastos deducibles, influye directamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales, promoviendo condiciones laborales justas y sostenibles para el personal. La evidencia sugiere que una administración financiera bien estructurada no solo garantiza el respeto a las normativas vigentes, sino que también impacta positivamente en la motivación y desempeño del equipo humano. Además, se destaca la necesidad de fortalecer los mecanismos internos de control y planificación presupuestal, con el fin de asegurar un manejo responsable de los recursos y fomentar una cultura organizacional basada en la legalidad, la equidad y la transparencia.
- Se concluye, en base al análisis realizado, que existe una relación significativa entre los gastos inherentes y los derechos laborales en la Fundación Colegio de las Mercedes del Cusco, 2024. Este vínculo pone en evidencia que una asignación estratégica y una administración eficiente de los recursos financieros influyen directamente en la garantía y continuidad de los derechos laborales del personal. Los hallazgos obtenidos permiten afirmar que una planificación responsable del gasto no solo fortalece el cumplimiento de las obligaciones laborales, sino que también favorece la estabilidad administrativa, mejora el clima organizacional y promueve una cultura institucional más comprometida y eficiente. En consecuencia, la adecuada gestión financiera se presenta como un factor determinante para el bienestar del equipo humano y el logro de los objetivos educativos de la institución.

- Se concluye, en base a los resultados obtenidos, que existe una relación significativa entre los gastos normales y los derechos laborales en la Fundación Colegio de las Mercedes del Cusco, 2024. Este resultado refleja que la forma en que se gestionan los recursos destinados a los gastos habituales tiene un impacto directo en el respeto, mantenimiento y mejora de las condiciones laborales del personal. La evidencia sugiere que una administración ordenada, estratégica y con visión a largo plazo de estos gastos contribuye no solo al cumplimiento de las obligaciones legales, sino también al fortalecimiento del clima laboral, la motivación del equipo humano y la estabilidad operativa de la institución. De este modo, el equilibrio financiero y el compromiso con los derechos del trabajador se convierten en elementos interdependientes para el desarrollo institucional sostenible.
- Se concluye que existe una relación significativa entre los gastos imprescindibles y los derechos laborales en la Fundación Colegio de las Mercedes del Cusco, 2024. Este hallazgo pone en evidencia que el cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales no puede desligarse de una planificación financiera eficiente y de una distribución estratégica de los recursos disponibles. La adecuada atención a los costos esenciales permite asegurar condiciones laborales justas, estables y conforme a la normativa vigente, lo que a su vez impacta positivamente en el clima institucional, la motivación del personal y la calidad del servicio educativo ofrecido. En este sentido, el estudio reafirma la importancia de integrar la gestión económica con el respeto a los derechos del trabajador como un componente clave para el fortalecimiento organizacional y la mejora continua de la institución.

5.1. Recomendaciones

- Se recomienda a los docentes de la Fundación Colegio de las Mercedes del Cusco que fortalezcan su conocimiento y comprensión en torno a los gastos deducibles y su impacto en el cumplimiento de los derechos laborales dentro de la institución. Dado que el estudio ha evidenciado una relación significativa entre ambos aspectos, es fundamental que el personal docente participe activamente en espacios de capacitación o actualización fiscal-laboral, promovidos por la misma fundación o por entidades especializadas. Este conocimiento contribuirá a una gestión más eficiente de los recursos y permitirá identificar cómo las decisiones contables y tributarias pueden incidir directamente en la mejora de las condiciones laborales, tales como el acceso a beneficios sociales, estabilidad contractual y remuneraciones justas. Una mayor conciencia sobre esta relación permitirá a los docentes no solo resguardar sus propios derechos, sino también participar en una cultura organizacional más transparente y equitativa.
- Se recomienda a los docentes de la Fundación Colegio de las Mercedes del Cusco fortalecer su comprensión y participación activa en los procesos administrativos relacionados con los derechos laborales, especialmente en lo que respecta a los gastos inherentes que estos implican. Dado que se ha identificado una relación significativa entre dichos gastos y los derechos laborales en el año 2024, es fundamental que el personal docente mantenga una comunicación constante con la gestión institucional, con el fin de promover una cultura organizacional basada en la transparencia, la equidad y el cumplimiento normativo. Asimismo, se sugiere fomentar espacios de diálogo y capacitación que permitan a los docentes conocer mejor la estructura financiera de la institución, las implicancias legales de sus derechos y cómo estos se ven reflejados en la asignación presupuestal, lo cual contribuirá a una convivencia laboral más justa y colaborativa.

- Se recomienda a los docentes de la Fundación Colegio de las Mercedes del Cusco fortalecer su participación en la planificación y monitoreo del uso de los recursos institucionales, especialmente en lo que respecta a los gastos normales que guardan relación directa con el cumplimiento de sus derechos laborales. Es fundamental que los educadores mantengan un conocimiento claro y actualizado sobre cómo se distribuyen los recursos asignados al área educativa, ya que una gestión financiera coherente y transparente contribuye a garantizar condiciones laborales más estables y equitativas. Asimismo, se sugiere fomentar espacios de diálogo y coordinación entre el personal docente y la administración para promover decisiones conjuntas que prioricen tanto la sostenibilidad financiera como el respeto pleno de los derechos laborales, asegurando así un ambiente institucional justo, motivador y orientado a la mejora continua del servicio educativo.
- Se recomienda a los docentes de la Fundación Colegio de las Mercedes del Cusco fortalecer la gestión administrativa y pedagógica mediante una participación más activa en los espacios de diálogo institucional, orientados a la planificación y evaluación del uso de los recursos asignados a los gastos imprescindibles. Dado que se ha evidenciado una relación significativa entre estos gastos y el cumplimiento de los derechos laborales, es fundamental que los docentes promuevan una cultura de transparencia y corresponsabilidad, que permita garantizar condiciones laborales más equitativas y sostenibles. Asimismo, se sugiere fomentar iniciativas colaborativas con el equipo directivo para optimizar los recursos sin comprometer los beneficios laborales adquiridos, lo cual contribuirá no solo al bienestar del personal educativo, sino también a la mejora continua del entorno académico y formativo.

CAPITULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arauco Villanueva, S. A., & Velasquez Tantaquispe, Y. M. (2023). Gastos deducibles y su relación con la renta de quinta categoría en. Trujillo - Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/146150/Arauco_VSA-Velasquez_TYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arone Herrera, I., & Holguin Gaviria, M. A. (2020). Deduccion de los gastos y su efecto en el impuesto a la renta del trabajo de los estudiantes con experiencia Laboral de una Universidad de Lima Norte año 2019. Lima – Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4c362129-a0b1-429e-aad3-bb2e7bd17712/content>
- Barrientos Delgado, M. J., & Alata Turpo, R. R. (2024). Análisis del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023. Puerto Maldonado-Perú. Obtenido de <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/1176/004-3-11-101.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Billin. (2024). Billin. Obtenido de www.billin.net: <https://www.billin.net/glosario/contribucion/>
- Carpio Sucno, D. P. (2019). Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores del camino inca y la gestion de fiscalizacion laboral por parte de la direccion regional de trabajo y promocion del empleo -cusco 2019. Cusco-Perú. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/e544d88d-50f7-4c20-9102-059c74d5401c/content>
- Carrasco, S. (2019). Metodologia de la Investigacion Cientifica (Vol. 2da Edicion). Lima Peru: San Marcos. Obtenido de https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_

Congreso del Perú. (2024).

<https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/4983F408EC98E94305256E540061A319#:~:text=cualquiera%20otra%20%C3%ADndole.-,El%20Art.,un%20deber%20y%20un%20derecho>. Obtenido de <https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/4983F408EC98E94305256E540061A319#:~:text=cualquiera%20otra%20%C3%ADndole.-,El%20Art.,un%20deber%20y%20un%20derecho>.

de la cueva, M. (2024). Obtenido de [accademia.es](https://accademia.es/definicion-de-derecho-laboral-segun-mario-de-la-cueva/): <https://accademia.es/definicion-de-derecho-laboral-segun-mario-de-la-cueva/>

deel. (2024). deel. Obtenido de www.deel.com:

<https://www.deel.com/es/glosario/beneficios-laborales/>

Gibaja Estrada, P. V., & Vargas Altamirano, S. (2019). El cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo en la ciudad del cusco periodo 2017. Cusco-Peru. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/7e9d3244-9fc5-4250-b5ad-5c4ba06244a7/content>

Gobierno del Perú. (2025). Gobierno del Perú. Obtenido de <https://www.gob.pe/7949-gastos-deducibles-de-hasta-3-uit>

Gonzales Paucar, C. (2021). Ley 29944 de reforma magisterial y la vulneracion de los derechos laborales de los docentes de la institucion educativa San Francisco de Asis, Acobamba-Huancavelica 2013-2020. Lima-Perú. Obtenido de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1750/1/GONZALES%20PAUCAR%20CESAR.pdf>

Gracia Valle, M. (2024). Buk. Obtenido de www.buk.pe: <https://www.buk.pe/blog/que-son-los-beneficios-laborales-y-por-que-aplicarlos-en-tu-empresa>

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodologia de la Investigacion 6TA Edicion. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Kocher, E. (2021). Reformulando las categorías jurídicas del trabajo. European University Viadrina, 1-22. Obtenido de https://ojs.weizenbaum-institut.de/index.php/wjds/article/view/1_1_2/18
- Mamani García, C. C. (2020). Los derechos laborales de los trabajadores bajo el regimen laboral especial Mype- Lima 2020. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/740734590/Los-derechos-laborales-de-los-trabajadores-bajo-el-Regimen-Laboral-Especial-Mype-Lima-2020>
- Medina Mendoza, A. M., & Sempertegui Yepez, J. G. (2019). Deducibilidad de gastos y su impacto en la determinacion del impuesto a la renta con enfoque a la empresa: Caso emopresa Delmi servicios industriales. Observacion de la economia latinoamericana, 1-13. Obtenido de [file:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-DeducibilidadDeGastosYSuImpactoEnLaDeterminacionDe-9003958%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-DeducibilidadDeGastosYSuImpactoEnLaDeterminacionDe-9003958%20(2).pdf)
- Ministerio de Economia y finanzas. (2024). Gobierno del Perú. Obtenido de <https://www.gob.pe/7949-gastos-deducibles-de-hasta-3-uit>
- Morales Arias, L. M. (2020). La deducibilidad de los gastos y su impacto en el impuesto a la renta en las. Quito- Ecuador: Universidad de las fuerzas armadas. Obtenido de <https://repositoriobe.espe.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e9b2949d-cfa9-4ca6-96ed-74f7ffeb36f7/content>
- MTPE. (2024). Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. Obtenido de <cdn.www.gob.pe>: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/296438/Vacaciones_-_Final.pdf
- MTPE. (2024). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Obtenido de www.gob.pe: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/tema/derechos-y-obligaciones-laborales>
- Pangol Lascano, A. M., & Romero Carrera, E. C. (2023). La Igualdad de Genero en las Normas Internacionales de Trabajo y la Contratacion Equitativa. Revista Universidad y Sociedad, 15(2), 336-345. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3634/3575>
- Red de proteccion social . (2024). Ministerio de desarrollo Social y Familia . Obtenido de www.reddeproteccion.cl: https://www.reddeproteccion.cl/fichas/asignacion_familiar

- Rodríguez, H. (05 de Julio de 2024). Crehana. Obtenido de www.crehana.com:
<https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/aportes-del-empedor-peru/>
- Rosales Quichimbo, C. A., García Muñoz, S. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. Revista Universidad y Sociedad versión On-line ISSN 2218-3620 vol.11 no.4 Cienfuegos oct.-dic. 2019 Epub 03-Sep-2019. Obtenido de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000400106&script=sci_arttext
- Runa . (2024). Runa . Obtenido de runahr.com:
<https://runahr.com/mx/recursos/nomina/remuneraciones/>
- Sage. (2024). Sage. Obtenido de www.sage.com: <https://www.sage.com/es-es/blog/diccionario-empresarial/gastos-deducibles/>
- Sheep. (11 de Agosto de 2020). Sheep. Obtenido de www.sheep.mx:
<https://www.sheep.mx/blog/2020/08/11/las-contribuciones-que-son-y-como-se-clasifican/>
- Silva, P. (31 de Agosto de 2023). SCM. Obtenido de scmlatam.com:
<https://scmlatam.com/blog/que-son-beneficios-laborales/>
- Superintendencia nacional de administracion tributaria y aduanas. (2024). SUNAT. Obtenido de <https://www.sunat.gob.pe/legislacion/renta/ley/capvi.pdf>
- Taype, D. (2017). Planeamiento tributario para la reducción de gastos no deducibles en las empresas de sistemas de seguridad, Lima 2017. Lima: Univercidad Norbert Winer.
- Universidad Continental. (06 de DIciembre de 2023). UNIVERSIDEAD CONTINENTAL. Obtenido de blogposgrado.ucontinental.edu.pe:
<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/importancia-capacitacion-de-personal>
- Ventura Polinar , R., & Salvador Gargate , L. E. (2024). Los beneficios laborales y la motivacion efectiva al personal en empresas productoras del distrito de Manantay año 2022. Pucallpa, Perú. Obtenido de
<https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/56f5464f-195b-4b68-b1f7-65f9458e5340/content>

Wolters Kluwer. (28 de Setiembre de 2022). Wolters Kluwer. Obtenido de [www.wolterskluwer.com: https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/todo-sobre-los-gastos-fiscalmente-deducibles#que_son](https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/todo-sobre-los-gastos-fiscalmente-deducibles#que_son)

Zapata Andrade, M. A. (2019). Deducción de gastos personales de los contribuyentes en relación de dependencia en el Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar, 120. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6903/1/T2977-MDE-Zapata-Deducion.pdf>

ANEXOS

Anexo I: Matriz de consistencia

Título: Gastos deducibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
General	General	General		1. Enfoque
¿Cuál es la relación entre los gastos deducibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024?	Describir la relación entre los gastos deducibles los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024	Existe relación significativa entre los gastos deducibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.	Variable: X Gastos deducibles	Cuantitativo
Especifico	Especifico	Especifico	Dimensiones Gastos inherentes Gastos normales <th>2. Tipo Aplicado</th>	2. Tipo Aplicado
¿Cuál es la relación entre los gastos inherentes y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024?	Describir la relación entre los gastos inherentes y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.	Existe relación significativa entre los gastos inherentes y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.		3. Nivel Correlacional
			Gastos imprescindibles	4.Diseño No experimental Correlacional
			Variable: Y Derechos laborales	4. Población trabajadores de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024
¿Cuál es la relación entre los gastos normales y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024??	Describir la relación entre los gastos normales y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.	Existe relación significativa entre los gastos normales y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.	Dimensiones	5. Muestra 30 de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024
			Beneficios laborales Aportes y contribuciones Obligaciones laborales	
¿Cuál es la relación entre los gastos imprescindibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024?	Describir la relación entre los gastos imprescindibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024	Existe relación significativa entre los gastos imprescindibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.		6. Técnica Encuesta
				7. Instrumento Cuestionario
				8. Análisis de datos SPSS V27

Nota: La tabla representa la matriz de consistencia del estudio

Anexo II: Matriz operacional

Título: Gastos deducibles y los derechos laborales de la Fundación colegio de las Mercedes del Cusco, 2024.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Gastos deducibles	Pacori (2023) La gestión pública es el área que analiza la configuración de la sociedad y busca caminos para mejorarla a través de políticas públicas. La gestión pública municipal es el área de la administración responsable de trabajar en el nivel de gobierno local con lineamientos de interés público vecinal.	Taype (2017) Los gastos deducibles se encuentran vinculado con los desembolsos que realiza la empresa, es decir que estos gastos generarán la producción de la empresa y pueden ser apreciados de diferentes maneras como, gastos inherentes, normales, imprescindibles, convenientes etc. Para efectos del impuesto a la renta se deberá verificar todo gasto que es sometido a los gastos deducibles, para ello se deberá hacer un seguimiento con los movimientos que realice la empresa conforme con su actividad en pocas palabras estas salidas de dinero deben tener por concepto gastos normales.	Gastos inherentes	Remuneración Capacitación al personal Suministros
			Gastos normales	Arrendamiento Servicios básicos Seguridad Social
			Gastos imprescindibles	Seguridad laboral Beneficios sociales IGV
Derechos laborales	Congreso de la República (2024) Los derechos laborales, son principios y garantías que regulan la relación entre el trabajador y el empleador, con el fin de asegurar condiciones de trabajo dignas, equitativas y justas, entre estos derechos se encuentran la libertad de asociación sindical, la negociación colectiva, el derecho a la huelga, la igualdad de oportunidades sin discriminación, así como la protección frente al despido arbitrario.	De la cueva (2024) señala que el derecho Laboral es una rama del derecho que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, con el propósito de proteger los derechos de los empleados y garantizar condiciones laborales justas, equitativas y dignas. Va más allá de la simple regulación contractual, ya que abarca aspectos fundamentales como los beneficios laborales, los aportes y contribuciones y las obligaciones laborales que deben cumplir ambas partes dentro de la relación de trabajo.	Beneficios sociales	Vacaciones Asignación familiar Gratificaciones
			Aportes y contribuciones	Vacaciones Asignación familiar Gratificaciones Aporte de salud
			Cobranza coactiva	Remuneración CTS CTR

Nota: la tabla representa la matriz operacional del estudio

Anexo III: Matriz de instrumentos de Gastos deducibles

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items
Gastos deducibles	Gastos inherentes	Remuneración	¿Considera usted que los ingresos obtenidos por concepto de remuneración docente deben ser analizados para efectos de deducibilidad en sus declaraciones fiscales?
			¿Ha solicitado orientación contable para identificar si su remuneración como docente genera gastos inherentes deducibles?
		Capacitación al personal	¿Con qué frecuencia el colegio en el que trabaja incluye en su planificación anual actividades de capacitación al personal docente?
	Gastos normales	Suministros	¿Utiliza recursos propios para adquirir suministros educativos que no proporciona el colegio?
		Arrendamiento	¿Incluye usted regularmente el arrendamiento del inmueble donde reside o trabaja como parte de sus gastos deducibles normales en su declaración de impuestos?
		Servicios básicos	¿Incluye regularmente los pagos de servicios básicos dentro de su declaración de gastos deducibles ante la administración tributaria?
		Seguridad Social	¿Incluye usted los aportes a la seguridad social dentro de sus gastos normales deducibles al momento de realizar su declaración de impuestos?
	Gastos imprescindibles	Seguridad laboral	¿Adquiere productos o servicios orientados a la prevención de enfermedades ocupacionales como parte de su seguridad laboral?
		Beneficios sociales	¿Tiene en cuenta los pagos realizados a seguros de vida como parte de los gastos deducibles por beneficios sociales?
		IGV	¿Incluye usted el IGV al momento de solicitar comprobantes de pago por la compra de materiales educativos imprescindibles?

Nota: El Tabla representa la matriz de instrumentos de la variable 01

Anexo IV: Matriz de instrumentos de Derechos laborales

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items
Derechos laborales	Beneficios sociales	Vacaciones	¿El colegio le respeta íntegramente el período de vacaciones establecido por la ley laboral?
		Asignación familiar	¿Usted recibe de forma regular la asignación familiar como parte de sus beneficios laborales?
		Gratificaciones	¿La institución educativa en la que labora le otorga gratificaciones adicionales durante fechas especiales como fiestas patrias o navidad?
	Aportes y contribuciones	Vacaciones	¿La institución respeta su derecho a no ser contactado ni asignado a labores escolares durante su período de vacaciones?
		Asignación familiar	¿Se le ha informado adecuadamente sobre los requisitos para acceder a la asignación familiar como parte de sus aportes y contribuciones?
		Gratificaciones	¿El colegio le entrega las gratificaciones conforme a lo estipulado en su contrato de trabajo?
		Aporte de salud	¿Con qué frecuencia el colegio informa de manera clara y oportuna sobre los detalles del aporte de salud que realiza en su nombre?
	Cobranza coactiva	Remuneración	¿Recibe usted puntualmente su remuneración según lo establecido en su contrato laboral?
		CTS	¿Ha recibido información clara y oportuna por parte del colegio sobre el monto depositado correspondiente a su CTS?
		CTR	¿Considera que la administración del colegio en el que trabaja cumple con el CTR, asegurando el pago completo de las contribuciones laborales exigidas por ley?

Nota: El Tabla representa la matriz de instrumentos de la variable 02