



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OBTENER EL
TÍTULO PROFESIONAL DE:
Contador Público**

“Obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la
contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP
CONTADORES S.A.C. en el año 2020”.

AUTOR:

López Alvarado, César (ORCID: [0000-0003-4692-5431](https://orcid.org/0000-0003-4692-5431))

ASESOR:

Mg. Oblitas Otero, Roberto Carlos (ORCID: 0000-0002-6541-7005)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Finanzas

MOYOBAMBA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este proyecto lo dedico a mi esposa y a mis tres hijos con quienes paso los días más hermosos de mi vida buscando ser siempre felices, con metas a alcanzar y este proyecto de suficiencia profesional para titulación ha sido una de mis metas que anhelaba alcanzarlo con éxito y gracias al apoyo de todos ellos pude conseguirlo.

Siempre el tiempo es el tesoro más preciado en la familia, a veces no podemos estar siempre juntos, pero si la ausencia temporal ante ellos es por algo preciado y para bien de todos entonces el tiempo dedicado al proyecto de titulación ha valido la pena y el fruto que alcanzaré los dedico a ellos, gracias por su paciencia y comprensión.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de suficiencia profesional denominado “**Obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020**”, ha sido desarrollado respetando alcances y los lineamientos proporcionados en el curso de suficiencia profesional de la Universidad Cesar Vallejo.

Agradezco personalmente a muchos representantes de empresas de la ciudad de Rioja que hicieron posible el desarrollo de esta investigación, en especial a los representantes de la empresa **CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C.** en donde desarrollé todo el tema investigado, por haberme confiado los datos necesarios y su personal para el cumplimiento de lo requerido.

Igualmente agradezco en forma especial a nuestro asesor temático Mg. Roberto Carlos Oblitas Otero por su apoyo constante en el desarrollo del presente trabajo, su paciencia y profesionalismo fue vital para llegar al final.

Muchas gracias también a la Universidad César Vallejo y a su coordinador por darme la oportunidad de titularme como Contador al venir de otra casa de estudios, gracias a todos Ustedes.

ÍNDICE

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE.....	iv
INDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Nombre de la empresa	1
1.2. Principales Actividades Realizadas	2
1.3. Actividades de la empresa o área específica en la que se laboró.....	2
1.4. Descripción del Problema general y específico	3
1.5. Objetivos de la Investigación	13
1.6. Marco Teórico	13
1.7. Teorías.....	24
II. MATERIAL Y MÉTODOS	25
2.1. Descripción de las actividades que se realizaron	25
2.2. Tiempo	25
2.3. Procedimiento	25
III. METODOLOGIA.....	27
3.1. Tipo de investigación.....	27
3.2. Diseño de investigación.....	27
3.3. Nivel de investigación.....	28
3.4. Variable y operacionalización	28
3.5. Técnicas de la investigación.....	28
3.6. Instrumento de la investigación	29
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	30
4.1. Resultados descriptivos de la variable de estudio a analizar	30
4.2. Resultado inferencial	32
4.3. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	40
VI. APORTES	42

VI. REFERENCIAS	43
VII. ANEXOS.....	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	30
Tabla 2.....	31
Tabla 3.....	32
Tabla 4.....	33
Tabla 5.....	34
Tabla 6.....	35
Tabla 7.....	36
Tabla 8.....	37

RESUMEN

El presente trabajo de suficiencia profesional pretende encontrar la solución al problema que en la actualidad vienen experimentando por esta zona las micro empresas, relacionado a la obligación que tienen para aportar al sistema pensionario, este estudio solo ha tomado al sistema privado de pensiones (SPP) para el análisis, por lo anterior se planteó el objetivo general de explicar la relación que existe entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC, de la ciudad de Rioja, para lo cual empleamos las técnicas de recolección de datos de la encuesta y la entrevista, analizamos la problemática de las micro empresas con relación a la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y las limitaciones que tienen para ello, concluyendo que dicha obligación influye en la contratación de su personal, es decir una micro empresa que quiere formalizar la contratación de su personal se encuentra con el problema que no lo puede hacer por la misma negativa del trabajador que manifiesta su descontento al ser informado que será descontado de su remuneración el importe correspondiente para aportarlo al sistema pensionario elegido, para solucionar esta problemática planteamos que se modifique la norma legal que obliga a los empleadores a afiliarse y cotizar a algún sistema pensionario por sus trabajadores contratados, por una norma flexible y voluntaria.

Palabras clave: Sistema pensionario, aportes, contratación, personal, micro empresa.

ABSTRACT

The present work on professional sufficiency aims to find the solution to the problem that micro-enterprises are currently experiencing in this area, related to the obligation they have to contribute to the pension system, this study has only taken the private pension system (SPP) For the analysis, the general objective of explaining the relationship that exists between the obligation to contribute to the private pension system and the hiring of personnel in the accounting firm CELOAL GROUP CONTADORES SAC, of the city of Rioja, was raised for the analysis. which we use the data collection techniques of the survey and the interview, we analyze the problems of micro enterprises in relation to the obligation to contribute to the private pension system and the limitations they have to do so, concluding that said obligation influences the hiring of its staff, that is, a micro-company that wants to formalize the hiring of its staff is a with the problem that he cannot do it due to the refusal of the worker who expresses his dissatisfaction when being informed that the corresponding amount will be deducted from his remuneration to contribute to the chosen pension system, to solve this problem we propose that the legal rule that It obliges employers to affiliate and contribute to a pension system for their hired workers, by a flexible and voluntary rule.

Keywords: Pension system, contributions, hiring, personnel, micro enterprise.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo desarrollado, trata sobre el problema o limitante que experimentan las micro empresas al tratar de registrar en sus planillas a sus trabajadores, pues aunque parezca extraño los mismos trabajadores se niegan a ser inscritos o registrados en la planilla de la empresa al saber que serán descontados de sus remuneraciones un porcentaje considerable para aportarlos en una cuenta individual pensionaria denominado sistema privado de pensiones o AFP, no permitiendo libremente a las micro empresas cumplir con la obligación de formalizar la contratación del personal por el motivo indicado, con la consecuencia de que el trabajador renuncie a seguir laborando o labore de manera informal, sin seguro social en salud ni pensiones, por lo que analizaremos la variable "*Obligación de aportar al sistema privado de pensiones*" analizando su relación con la contratación de personal, teniendo como población y muestra a los trabajadores del estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC de la ciudad de Rioja (micro empresa), departamento de San Martín. El objetivo de este trabajo es demostrar si en las micros empresas no existiera obligación de aportar al sistema privado de pensiones o AFP especialmente, la contratación de personal o formalización laboral sería mayor y sin la negativa de los mismos trabajadores.

1.1. Nombre de la empresa

La empresa donde laboro actualmente y donde desarrollé el trabajo de investigación es el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC, con RUC No. 20603085087, ubicado en el jirón Santo Toribio No. 832 de la ciudad de Rioja, departamento de San Martín, correo electrónico celoal2@hotmail.com, teléfono celular 949959867. La empresa inició sus actividades de servicios el 10 de abril del año 2018; en la fecha asesora a más de una veintena de clientes, entre micro y pequeñas empresas, cuenta con local propio y con la colaboración de Diez (10) profesionales encargados de sostener la empresa.

1.2. Principales Actividades Realizadas

El estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC, presta servicios de llevado de contabilidades a empresas de la zona del Alto Mayo, además asesora en temas tributarios, corporativos, laborales, administrativos, entre otros servicios relacionados, como egresado/bachiller, desarrollé múltiples actividades relacionadas, en especial en el área socio laboral; oriento la asesoría para un mejor cumplimiento de las normas laborales, promoviendo la formalización laboral de las empresas, el cumplimiento de los derechos que tienen los trabajadores según el tipo de empresa en la que laboran, participando en las reuniones y charlas con los trabajadores para explicarles sus derechos y obligaciones, elaborando los contratos laborales, documentos como memorándums, boletas de pago, liquidaciones de beneficios sociales y en la defensa en los casos que las empresas sean fiscalizados por los entes encargados.

1.3. Actividades de la empresa o área específica en la que se laboró

El estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC se dedica principalmente al llevado de contabilidades y asesorías en temas tributarios, corporativos, laborales y administrativos, a empresas mypes; mi persona es el Gerente General y laboro en el área de socio laboral, desarrollando actividades que tienen que ver con las necesidades de los clientes en la contratación de personal, beneficios sociales, aportes a sistemas pensionarios y de salud, contratos laborales, reclamos de trabajadores, encargado de atender las fiscalizaciones laborales del Ministerio de Trabajo, Sunafil o Sunat, entre otros servicios relacionados, actividad que desarrollo por más de quince (15) años en forma personal por haber laborado en otra empresa de servicios contables y desde el mes de abril del año 2018 en la empresa que represento como Gerente General.

1.4. Descripción del Problema general y específico

El presente informe de suficiencia profesional, intitulado “Obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC”, resulta de la práctica y el ejercicio profesional como egresado de la carrera profesional de Contabilidad desarrollado tanto en la empresa “CELOAL GROUP CONTADORES SAC” como en las empresas que asesora; dentro de la labor diaria encontré que **en las micro empresas existen problemas relacionados a la formalidad laboral**, especialmente con la **obligación que tienen los trabajadores de “elegir” uno de los sistemas pensionarios** que existen en nuestro país, pudiendo ser el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), a cargo de la O.N.P. regulado por el Decreto Ley No. 19990 (01/05/1973), o al Sistema Privado de Pensiones (SPP), administrado por las A.F.P. regulado por D.S. No. 054-97-EF y su Reglamento el D.S. No. 004-97-EF; actualmente el trabajador que elija afiliarse al SPP debe obligatoriamente hacerlo en la AFP INTEGRAL, donde será descontado por parte del empleador de un porcentaje importante de su remuneración bruta asignado (11.74%), que disminuirá el monto total que percibirá a fin de mes, y, aun cuando dicho descuento se considera como “un ahorro previsional” e irá en favor de un fondo para recibir una futura pensión, el trabajador indica que dichos aportes de pensiones no le servirá de nada, por lo exiguo que percibiría como pensión mensual luego de haber aportado 20 años y cumplir 65 años de edad, por tanto prefiere no ser descontado, más aun cuando lo que percibe como remuneración en la mayoría de los casos es la remuneración mínima vital actualmente en Novecientos Treinta y 00/100 soles (S/930.00 soles), que no le alcanza para sostener la canasta familiar, dando inicio a la problemática en las micro empresas respecto de la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la contratación de personal, siendo este el motivo del presente informe de investigación, al cual planteamos solucionarlo con la modificación del Decreto Legislativo No. 1086 (27/06/2008) - Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña

Empresa y el Acceso al Empleo Decente (Ley Mype), específicamente el artículo 51°, al cual planteamos reemplazar el texto de dicho artículo por la voluntad que tendrían los trabajadores de afiliarse o no al sistema pensionario, es decir que no sea obligatorio el aporte al sistema pensionario, que sea voluntario, que los trabajadores de las micro empresas decidan afiliarse o no su afiliación.

La problemática de la obligación de aportar al sistema pensionario y su relación con la contratación de personal en las micro empresas, cuenta con antecedentes internacionales, si bien en otros países la problemática no es el mismo de lo que ocurre en nuestro país, igual existen otros problemas al respecto; cuenta también con antecedentes nacionales y locales; su importancia está en función al inconveniente que experimentan los empleadores al tener que descontar legalmente a sus trabajadores el porcentaje que corresponde a los aportes de AFP que en promedio es aproximadamente del 12.00% o de la ONP cuyo porcentaje de descuento es el 13% de la remuneración bruta, pues los trabajadores se niegan a ser descontados de sus exiguos ingresos, convirtiéndose el aporte al sistema pensionario en la problemática para los micro empresarios evidenciado y analizado en el presente informe de investigación.

Problemática internacional

Probablemente la problemática de las pensiones en los países del mundo sean diferentes a nuestro país, pero en la presente investigación se ha visto que en muchos países existen problemas respecto de la voluntad de aportar por parte de los trabajadores al sistema pensionario, sea por que no desean realizar ningún aporte o porque el mismo sistema está tan mal diseñado que el trabajador ve y siente que su pensión no justificará en el monto para unos años de vejez digna.

El año 1980 fue creado el Sistema Privado de Pensiones en Chile con el economista José Manuel Piñera Echenique, el gestor del sistema privado de pensiones, sistema donde cada persona aportaría en forma

individual y obligatoria a un fondo llamado cuenta individual de capitalización, con administración privada, encargada de atender las pensiones de jubilación al afiliado cuando cumplía la edad de jubilarse. Posteriormente el Perú lo acogió el sistema en el año 1992; en 1994 lo hizo Colombia; Uruguay y México en el año 1996 y 1997 respectivamente; en Argentina inicialmente adoptó el SPP pero decidió eliminarlo en el año 2008 al no haber satisfecho sus necesidades. Meza Espinoza, L.A. (2018). “La naturaleza del fin previsional del Sistema Privado de Pensiones frente a la libre disponibilidad del 25% y 95.5% de los fondos de pensiones implementado mediante ley N° 30425 y 30478”. (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho de la Empresa). PUCP, Perú.

El estado boliviano dentro de su sistema de pensiones adoptó el modelo chileno, consistente en reemplazar al sistema público caracterizado por el reparto de los fondos por la capitalización individual pero con administración privada, resultando que las comisiones que cobraban los que administraban las pensiones eran menores que en Chile que era del 0.5% o Perú que tenía la tasa del 1.76% o 2.27%, sin embargo, el problema en este punto fue la supervisión a la calidad de los servicios prestados por las dos (02) AFP quienes administraban el régimen de pensiones bajo la modalidad de capitalización individual.

En Bolivia las administradoras de pensiones constituyeron un duopolio por el pequeño mercado existente, evidenciándose dificultades al momento de controlar la calidad del servicio ofrecido. (Barr y Diamond, 2008)

El gobierno boliviano en el año 2010 al promulgar la ley de pensiones introdujo medidas como la sustitución de la administración de las dos AFP por una administradora del Estado denominado Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo; creando un fondo solidario financiado por recursos adicionales del 0.5% que debían pagar los trabajadores; reduciendo de 60 a 58 años la edad de retiro; creando un

aporte solidario denominado fracción solidaria, que requería de 10 años de cotizaciones, además crearon el bono hijo nacido vivo en beneficios de todas las mujeres, beneficios similares al sistema previsional chilena del año 2008. (Mesa, 2019)

La problemática en esta parte es que la reforma arriba indicada promulgado en el año 2010 no se ha ejecutado hasta la fecha, pues el último decreto supremo publicado en el mes de marzo del año 2019 indica que su inclusión se prorrogó hasta el mes de setiembre del año 2021, en conclusión no se ha implementado aún la ley de pensiones a cargo del estado boliviano, por las sucesivas prórrogas dadas por el gobierno boliviano, supuestamente debido a la dificultad del traspaso por el complejo software donde se encontraba almacenado la información, a los recursos humanos que requería este traspaso, entre otros.

Problemática nacional

En el Perú existen problemas relacionados a los aportes pensionarios, que terminan perjudicando a los trabajadores especialmente cuando sus empleadores se “roban” los aportes retenidos a los trabajadores.

Diario Gestión (2018). Según la Asociación de AFP (AAFP) existen alrededor de 2.2 millones de trabajadores afiliados al SPP que han sufrido por parte de sus empleadores públicos o privados el robo de sus aportes a la AFP al no depositarlos mensualmente en su cuenta individual de capitalización, a pesar de descontarlos mensualmente, explicó Giovanna Prialé, presidenta de la Asociación de AFP.

En nuestro país la informalidad laboral impacta en el sistema de pensiones, si bien es cierto que cada año trescientos mil jóvenes logran incorporarse a la PEA sin embargo no existen lugares para trabajar y ser registrados en planilla, lo que impide conservar el crecimiento de las AFP. Esto sucede debido a que los lugares donde deberían laborar los jóvenes incorporados a la PEA en su mayoría son micros empresas y aun en las medianas, aunque estas mantienen en planilla un porcentaje mínimo de sus trabajadores. (ESAN Graduate School of Business, 2018)

Aparte de la informalidad que influye en el bajo flujo de captación de aportes por parte de las AFP, es quizás la desconfianza de los trabajadores en los sistemas pensionarios al conocer que el monto de la pensión que recibiría no pasa de Setecientos soles (S/700.00 soles), además del hecho que tendría que aportar por más de 20 años y cumplir 65 años de edad, esta desconfianza en el público en general, es más crítico en las micro empresas, que captan trabajadores con falta de capacitación, con bajas remuneraciones y con más de la mitad laborando más de 48 horas a la semana y sin pago de horas extras.

Parque Nacional Sierra de Divisor En Lista de Espera. Los jubilados por el SPP no están felices con sus pensiones hecho que hace desconfiar en las AFP; el SPP tiene aproximadamente 80,000 pensionistas, quizás por lo diminuto de sus pensiones el cual equivale a S/1,000.00 soles en promedio. (Revista Ideele, 2015)

Finalmente, el trabajador de una micro empresa formal, que decidió afiliarse al SPP o al SNP, siempre tiene la sensación de que no es necesario dichos aportes y que lo considera como un ahorro forzoso.

El tema pensionario en su conjunto es totalmente deficiente. El SNP está desfinanciado y representa enorme contingencia fiscal para el Estado. El SPP demostró ser eficaz por la rentabilidad acumulada para los pensionistas, pero ha permitido que el afiliado en edad de jubilación retire sus fondos acumulados, convirtiendo al sistema como un ahorro forzoso desnaturalizando el concepto de pensión. Los problemas de los encargados de administrar las pensiones son serios, evidenciaron demoras al bajar sus comisiones y las supervisiones convertidas en micro regulación aumentan sus costos limitando posibilidades de inversiones. (IPE, 2020)

Problemática local

En nuestra localidad de Rioja, lugar donde realiza sus actividades de servicios el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC, en el año 2020 registró en promedio siete (07) trabajadores en planilla, no cuenta con colaboradores externos que emitan recibo por honorarios, sin embargo, la necesidad de contar con más trabajadores en la empresa era innegable, el mismo que está en relación de la cantidad de servicios que se estaba prestando a los clientes, lo que no podía concretarse por la negativa de los mismos colaboradores a ser incluidos en la planilla, dichos trabajadores manifestaban que prefieren prestar sus servicios como locadores de servicios para no sufrir ningún descuento de aportes pensionarios a ser incluidos en la planilla de la empresa y ser descontados, siendo que además dos (02) de nuestros colaboradores habían renunciado uno en el mes de enero 2020 y otro en el mes de setiembre 2020 aduciendo que no les convenía los descuentos pensionarios de la AFP que la empresa realizaba. Igualmente en empresas clientes en su mayoría micro empresas tenían el mismo problema, como las ladrilleras, panaderías, restaurantes, pelado y eviscerado de pollos, abarroteros, tiendas comerciales, industrias como las de madera, metal mecánica, o del rubro hotelero, entre otros, donde los trabajadores perciben como remuneración el sueldo mínimo vital de S/930.00 soles (Novecientos Treinta soles) y sufren el descuento pensionario de S/110.00 soles por aportes al Sistema Privado de Pensiones (SPP) por ejemplo, entonces estarían percibiendo a fin de mes el importe neto de S/820.00 soles (Ochocientos Veinte y 00/100 soles), los que al sentir que no les alcanza para sus gastos familiares, simplemente renuncian y se van a laborar en empresas informales, donde les pagan en forma diaria el monto de Treinta o Cuarenta soles, que aun no alcanzándoles para la canasta familiar, prefieren dicho importe por ser diario y representar mayor monto que estando en planilla, como se ve, quizás el problema estaría en el monto que un trabajador percibe como remuneración mensual (S/930.00 soles), pudiendo deducir que si dicho monto sería mucho mayor, no habría ningún problema por

parte del trabajador para permitir que su empleador lo ingrese a su planilla y le retenga legamente el monto que corresponda por sus aportes pensionarios; por el momento esta es la realidad, que obliga a las micro empresas formales a contratar a sus trabajadores y no registrarlos a todos en la planilla, viéndose forzados a convertirse en informales laborales parciales, al tener por ejemplo solo dos (02) trabajadores en planilla y los demás fuera de ella, de lo contrario los registrados en planilla renunciarían y se irían a laborar en empresas informales, donde no sufren ningún descuento por aportes de pensiones. Como colaborador y representante legal de la empresa CELOAL GROUP CONTADORES SAC, veo que las micro empresas formales en su mayoría se ven limitados a contratar vía planilla a todo su personal pues solo cuentan con dos (02) trabajadores asegurados (seguro social y aporte pensionario), incluyendo en algunos casos al mismo propietario o propietaria que se registra en su planilla como colaboradora de su misma empresa y registra a un trabajador adicional para cumplir con la obligación que exige el Registro de micros y pequeñas empresas - REMYPE para gozar de ciertas ventajas o beneficios en el orden laboral como por ejemplo, para el caso de la micro empresa: el pago de vacaciones de 15 días por año laborado; no pago de la Compensación por Tiempo de Servicios; no pago de gratificaciones y de Asignación Familiar; no pago de la sobretasa del 35% para aquellos trabajadores que desarrollen actividades habituales en horario nocturno; los empleadores pueden afiliar a sus trabajadores al Sistema Integrado de Salud (SIS) y solo pagar S/15.00 soles mensuales; en caso de despido arbitrario pagarían 10 remuneraciones diarias por año de servicios hasta un máximo de 90 remuneraciones diarias; como vemos son pagos mínimos que beneficia a una micro empresa al acogerse al Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña empresa, establecido a través del Decreto Supremo No. 013-2013-PRODUCE; por este motivo, es lo que las micro empresas investigadas para el presente informe se preocupan por mantener siempre a dos (02) trabajadores en la planilla, de lo contrario, en el supuesto caso que la empresa solamente registre

en su planilla a un solo trabajador, ESSALUD en coordinación con la SUNAT da de baja al único trabajador que tendría registrado la empresa, SUNAT lo retira del sistema del T/REGISTRO consecuentemente ESSALUD retira del registro de asegurados regulares al único trabajador, con el agravante que este único trabajador podría ser el propietario o propietaria de la empresa, quien es considerado como trabajador solamente para efectos de poder acogerse a la ley de la micro empresa y sus “beneficios” una vez inscrito en el REMYPE, en este caso ESSALUD podría solicitarle el cobro de los servicios de salud prestados a él o a su colaborador (trabajador único de la empresa) durante el periodo en que solamente contaba con un colaborador, precisamente por no haber cumplido con mantener en su planilla a un mínimo de dos (02) trabajadores, resultando al final muy perjudicial económicamente. Con lo que respecta a las fiscalizaciones socio laborales que realizan la SUNAFIL y la SUNAT, las empresas formales, es decir aquellas empresas que tienen su RUC activo, que tributan el impuesto a la renta mensual y que por lo menos tienen a dos (02) trabajadores en planilla, podrían ser detectados realizando actividades con más trabajadores que los que declaran en la planilla electrónica o PLAME, pues como dijimos anteriormente en la realidad es que las micro empresas, en muchos casos, no registran en planilla a todos sus trabajadores con los que laboran, porque es el mismo trabajador quien solicita no estar incluido en la planilla de la empresa para no ser descontado de sus remuneraciones el concepto de los aportes pensionarios de AFP u ONP, configurándose en ese momento una infracción muy grave sancionada con multa conforme al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el D.S. No. 019-2006-TR y sus modificatorias, cuyo monto dependerá de la cantidad de trabajadores afectados y el tipo de empresa que sea.

Por tanto se busca responder al problema general de esta investigación ¿Cuál es la relación que existe entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la contratación de personal en el estudio contable

CELOAL GROUP CONTADORES SAC en el año 2020? A la vez, nuestros problemas específicos expresan las siguientes interrogantes: i) ¿Cómo se relaciona la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC en el año 2020?, ii) ¿Cómo se relaciona la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la seguridad y protección jurídica en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC en el año 2020?, iii) ¿Cómo se relaciona la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y las condiciones de la relación laboral en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC en el año 2020?

Las empresas conocen por primacía de la ley la obligación de inscribir en la planilla a sus trabajadores y de afiliarlos en cualquier sistema pensionario que existen, pudiendo ser en el sistema nacional de pensiones (ONP) o en el sistema privado de pensiones (AFP), para no cometer infracciones socio laborales sancionados con multas; que si bien la obligación de realizar aportes al sistema privado de pensiones, materia del presente informe de investigación, tiene relación directa con la contratación de su personal, este debería ser al 100% y no contratar solamente a dos (02) trabajadores con la finalidad de acogerse a la ley del Remype para gozar de sus beneficios como micro o pequeña empresa, es decir **la formalidad laboral debe ser en su totalidad y no en forma parcial**, aun cuando sea el mismo trabajador quien solicite no ser inscrito en algún sistema pensionario, pues en todo caso dicho pedido actualmente no es una facultad o voluntad del trabajador sino una obligación y una responsabilidad del empleador. La realidad de este problema verificado en las micro empresas y específicamente en la empresa donde se realizó el estudio, determinó que para ampliar la base de la formalidad laboral, que permita que todos los trabajadores sean afiliados en algún sistema pensionario, sin ninguna limitación, es que se debe modificar el Decreto. Legislativo No. 1086 (27/06/2008) - Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro

y Pequeña Empresa y el Acceso al Empleo Decente (Ley Mype), específicamente el artículo 51°, reemplazándose el texto de dicho artículo por la voluntad que tendrían los trabajadores de afiliarse o no al sistema pensionario, manifestando dicha voluntad a través de una declaración jurada notarial o a través de una comunicación escrita enviado por cualquier medio virtual al empleador, es decir hacer que los aportes pensionarios en las micro empresas sea una voluntad y no una obligación para el trabajador. Asimismo la investigación tiene valor teórico, pues indagar la variable del estudio sobre la *obligación de aportar al sistema privado de pensiones*, permitirá determinar la relación que existe con la contratación de personal, la seguridad y protección jurídica y las condiciones de la relación laboral en las micro empresas. Así mismo dentro de la justificación práctica, el estudio servirá no solo a las micro empresas en general sino para las pequeñas empresas presentándole como proyecto de ley en el Congreso de la República solicitando modificar el artículo 51° del Decreto Legislativo No. 1086 - Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y el Acceso al Empleo Decente (Ley Mype) y de ser aprobado nos evitaríamos la limitación actual que tienen las micro empresas y quizás las pequeñas empresas al momento de querer asegurar a sus colaboradores quienes se niegan a ser descontados por el concepto de aporte pensionario, dejando a voluntad de los trabajadores su inscripción o no en algún sistema pensionario. El presente estudio tiene relevancia o justificación social, ya que las micro empresas podrán contratar en su totalidad a sus colaboradores sin el problema de tener que recibir el rechazo y abandono por parte de los trabajadores al momento de indicarles que serán afiliados en el sistema pensionario, alcanzando de esta manera formalizar en gran escala a las micro empresas en la contratación de su personal, pudiendo asegurarlos en salud tanto al trabajador como a sus derechohabientes, con todos los beneficios que tiene el estar asegurado, igualmente al estar formalizados en su totalidad la micro empresa que sea fiscalizada por alguna administración laboral, no tendrá ningún problema en lo que corresponda

al cumplimiento de sus obligaciones socio laborales. Finalmente el presente estudio tiene utilidad metodológica, por la aplicación del cuestionario como instrumento empleado, que generará un elemento confiable respecto al conocimiento de la problemática de las micro empresas con los aportes pensionarios, a su vez el método estadístico empleado facilitara la recolección y procesamiento de datos para establecer parámetros que permitan ayudar a la formalización laboral total de las micro empresas.

1.5. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

En base a lo anterior, planteamos como objetivo general, explicar la relación que existe entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC en el año 2020.

Objetivo Específico

Igualmente planteamos los objetivos específicos, de conocer *cómo incide la obligación de aportar al sistema privado de pensiones con la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC, en el año 2020, analizar la relación que existe entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la protección jurídica en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC, en el año 2020, conocer la relación que existe entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y las condiciones de la relación laboral en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC en el año 2020.*

1.6. Marco Teórico

Sobre el análisis respecto del tema que motiva el presente informe, es decir sobre la variable independiente: *obligación de aportar al sistema privado de pensiones en micro empresas*, existen como antecedentes diversas investigaciones que nos hacen ver los problemas o falencias

que tienen los sistemas pensionarios a nivel internacional y en el Perú y a las conclusiones a que llegaron sobre los sistemas pensionarios, que nos sirve en la presente investigación para concluir que partiendo que en nuestro país existe alto índice de informalidad laboral y la desconfianza en los sistemas de pensiones, no debería ser obligatorio para los trabajadores de las micro empresas aportar a algún sistema pensionario, detalles que explicaremos en los puntos siguientes.

Los subsistemas de pensiones contributivos en el Perú son de manera obligatoria para proteger a los trabajadores que se encuentran en planilla, que cuentan con un contrato laboral por realizar trabajo independiente. (Bernal, 2020)

Antecedentes a nivel internacional

Farfán, G. (2017). En su artículo científico titulado: México. La Constitución de 1917 y las Reformas a los Sistemas de Pensiones. Universidad Nacional Autónoma de México. Línea de investigación Tributación, Concluyó:

La necesidad de progresar hacia una visión de seguridad social más avanzada, fundada en la perspectiva de los derechos sociales, ya es objeto de una discusión más reciente e intensa. Los límites del sistema de seguridad social mexicano están exigiendo crear el espacio para propuestas de reorganizarla como un sistema de alcance universal. Este propósito podría emprenderse, desde luego, a través de reformas constitucionales.

Ruiz, A. (2016). En su artículo científico titulado: El Derecho Humano al Trabajo de los Migrantes. Universidad Nacional Autónoma de México. Línea de investigación Tributación, Concluye que:

Mediante tratados internacionales congruentes e inteligentes, debería pactarse la protección integral de los trabajadores migrantes mediante la regularización de su permanencia en el país receptor, a fin de que puedan ellos cobrar un salario justo y equitativo, pagando impuestos y aportando a la seguridad social igual, en similares términos que

los empleados nacionales, para disfrutar sin discriminación alguna de la debida protección social que atañe al trabajo decente al ser derechos fundamentales del operario.

Epstein, D. Y Jiménez, D. (2019). En su artículo científico titulado: *¿Qué revela sobre el sistema público sanitario la contratación de un seguro de salud privado?*. Universidad de Granada. Línea de investigación Tributación, concluyó:

Los aportes de los empleados para su seguro social es importantes, ya que está vinculado a las fortalezas y debilidades sobre el desempeño del sistema público de salud, encontradas en este estudio de las cuales serán de interés para los formuladores de políticas sanitarias y merecen una mayor investigación.

Leiva, J., Rodríguez, J. Y Monge, R. (2017). En su artículo científico titulado: *Efectos de la contratación de exempleados de multinacionales en la capacidad de absorción en empresas locales*. Universidad de Costa Rica. Línea de investigación Finanzas, concluyó:

Todo deriva en que la contratación de exempleados de EMN por parte de las empresas locales incrementa, en términos generales, en nueve puntos porcentuales el ICA de las empresas locales, con algunas diferencias relevantes según se trate de sectores y tamaños de empresas. Este resultado implica además una fuerte evidencia de una externalidad positiva de la atracción de inversión extranjera directa que han promovido las autoridades costarricenses durante las últimas décadas.

Palazuelos, E., Montoya, J. Y Herrero, A. (2019). *Determinantes de la continuidad en la contratación de la auditoría de forma voluntaria: evidencia para el caso de España*. Universidad de Cantabria. Línea de investigación Finanzas, concluye que:

Respecto a la contratación de personal, los resultados obtenidos son indicativos de que el servicio de auditoría en las pymes tiene mayor

calidad cuando lo prestan firmas de auditoría de mayor dimensión, ya que es más probable que estas empresas continúen contratando el servicio de forma voluntaria cuando este se lo prestan sociedades de auditoría internacionales. Estos resultados permiten alcanzar la siguiente conclusión. En principio, las pymes pueden preferir el seguimiento y trato más personalizados de los despachos de menor dimensión, al entender que las grandes firmas de auditoría, dada la menor visibilidad y riesgo de litigio de este tipo de empresas, podrían cometer más fallos al estar menos preocupadas por el riesgo de reputación.

En Chile, quizás no tenga el o los mismos problemas para que las empresas aporten a la AFP que lo existente en nuestro país, pues desde el año 1980 y por más de 30 años el sistema pensionario evidencia estabilidad, no obstante haber sufrido reformas pero sin afectar su esencia; la problemática sobre el tema sería que en Chile existían cierta cantidad de sistemas previsionales, bajo la forma de “Cajas”, que otorgaban diversos tipos de prestaciones y el Servicio de Seguridad Social, que otorgaba a los afiliados menores beneficios pero exigía mayores requisitos al que solicitaba acceder a su jubilación, beneficiando finalmente solamente a los trabajadores que tenían algún tipo de poder político, quienes eran los que se llevaban los mayores beneficios pensionarios. Revista Chilena de Derecho (2012). EL SISTEMA PRIVADO EN CHILE Y SUS RESGUARDOS CONSTITUCIONALES.

En Venezuela, es obligatorio cotizar por parte de los empleadores y trabajadores al régimen prestacional del Sistema de Seguridad Social, donde la pensión de vejez o de jubilación está garantizada precisamente por el Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas a través del financiamiento solidario y de cotizaciones obligatorias, con beneficios pensionarios para las personas con o sin relación laboral de dependencia, administrado por el Estado venezolano, pudiendo incluso afiliarse a sistemas mixtos entre el Estado y el sector

privado o mixto. Gaceta Oficial No. 39.912 (2012). Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

En nuestro vecino país de Bolivia se cuenta con el antecedente que las reformas implantadas por el gobierno boliviano desde el año 2010 no fueron aplicados hasta la fecha de elaboración de este trabajo, es decir los beneficios del traslado de la administración privada a la administración pública, aun no se termina de implementar.

Bolivia ha enfrentado problemas en diversas áreas del sistema de pensiones, existen fragmentación en los regímenes previsionales los mismos están separados por gremios, la cobertura tanto de activos como de pasivos es muy baja, existen fisuras reales en la cobertura y en el nivel de los beneficios por género, hay desequilibrios por las edades de jubilación (50 años en mujeres y 55 años en hombres) y para sostener el sistema el Estado realiza transferencias fiscales. (Mesa-Lago y Ossio, 2013).

Antecedentes a nivel nacional

Cervantes, Y. Y García, A. (2018). En su tesis titulada: *El Sistema Privado De Pensiones Y La Gestión De Los Aportes Y Fondos Previsionales De Los Afiliados En El Perú*. (Tesis para optar por el título de Contador Público) Universidad Privada del Norte, Lima, Perú. Línea de investigación finanzas, siendo el objetivo general: Evaluar la Gestión de los Aportes y fondos previsionales de los afiliados en el Sistema Privado de Pensiones en el Perú. Concluye que:

El Estado Peruano es el principal ente para velar por el bienestar de los fondos obligatorios y voluntarios de los aportantes, creando mecanismos legales para lograr una protección ante una crisis financiera Nacional o Internacional.

Rivas, A. (2020). En su trabajo de investigación titulada: *Retiro de aportes del Sistema Previsional Privado AFP Integra debido al COVID-19 y su influencia en las finanzas personales de las familias en Piura 2020*. (Tesis para optar por el título de Contador Público) Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Línea de investigación finanzas, objetivo general: Determinar la influencia del retiro de aportes del Sistema Previsional Privado AFP Integra debido al Covid-19 en las finanzas personales de las familias en Piura 2020. Concluyó:

El retiro de aportes influye significativamente en las finanzas personales con un valor $r=0,796$ reflejando un nivel de influencia alta. Se puede concluir que sólo un 2,7% de las familias piuranas lleva un adecuado control de sus finanzas personales, debido a que no invierten, la mayoría de las familias solicita créditos financieros ya que sus ingresos no les permiten cubrir sus gastos mensuales viéndose reflejado en los resultados donde se indicó que un porcentaje mínimo de las familias piuranas llevan un presupuesto mensual, un plan financiero personal y un balance general personal.

Caballero, O. (2019). En su trabajo de investigación titulado: *La Pensión Mínima En El Sistema Privado De Pensiones. Una Razón Más Para Plantear Una Reforma Integral*. (Tesis para optar el grado académico de magíster en derecho del trabajo y de la seguridad social) Pontificia Universidad Católica Del Perú, Perú. Línea de investigación finanzas. Concluyó:

En base a nuestro estudio, la puesta en vigencia tardía de la Pensión Mínima tuvo un impacto negativo en aquellos trabajadores que se trasladaron al Sistema Privado de Pensiones, a pesar de haber acumulado un número considerable de años en el Sistema Nacional de Pensiones - trabajadores en transición-, y que al momento de solicitar su pensión se vieron forzados a percibir prestaciones inferiores a las que otorgaba el sistema nacional, más aún cuando mediara igualdad de años y aportes.

Huarsaya, Y. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *El Principio De Discrecionalidad En La Normativa De Contratación Pública*. (Tesis para optar por el título de abogado) Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Línea de investigación contratos, objetivo general: Analizar si en la normativa de contratación pública existe un principio que otorgue un margen de discrecionalidad a las entidades públicas, basado en la GpRD, para que estas puedan garantizar el cumplimiento oportuno de sus contratos administrativos. Concluyó:

La normativa de contratación pública ha superado su característica formalista, puesto que la incorporación del Principio de Eficacia y Eficiencia permite a las entidades contratantes privilegiar el cumplimiento de los fines, metas y objetivos para la satisfacción del interés público por medio de la contratación de bienes, servicios y obras en la oportunidad debida, por encima del cumplimiento de procedimientos formales no esenciales.

Saucedo, L. (2018). En su trabajo de investigación titulada: *La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú*. (Tesis para optar por el título de Abogado) Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Línea de investigación derecho laboral, objetivo:

Determinar de qué manera el contrato administrativo de servicios vulnera los derechos laborales de los trabajadores en Perú. Concluye que:

Se ha analizado que el régimen especial de contratación administrativa de servicios, es una modalidad de contratación de personal en el sector público que lesiona y vulnera derechos Constitucionalmente reconocidos en favor de los trabajadores, es importante mencionar que esta vulneración de derechos laborales se da al momento en el que la entidad contratante pretende desconocer los contratos civiles celebrados con anterioridad a la suscripción del régimen CAS, como se describe en las sentencias analizadas en la presente investigación se considerada al CAS como un régimen que no generará mejora de los derechos laborales.

En el Perú existe mucha informalidad laboral que no permite que las micro empresas peruanas se puedan formalizar al 100% en la contratación de su personal, ponerlos en planilla, darles seguridad social en salud y pensiones, sin embargo es precisamente la informalidad laboral y la desconfianza en los sistemas pensionarios por parte de los trabajadores que no permite específicamente a las micro empresas la anhelada formalización laboral que permita cumplir con la obligación de contratar el seguro de salud y pensiones de sus colaboradores al 100%, lo que motiva pensar que quizás se debería modificar la política previsional en el Perú si es que existe la voluntad del Estado de brindar garantías en el derecho a una pensión digna en la vejez, en caso contrario dejar a voluntad de los trabajadores de las micro empresas de aportar o no a algún sistema de pensiones, este último, según nuestros análisis, permitiría mayor cantidad de trabajadores inscritos en las planillas de las micro empresas, con algún tipo de seguridad social en salud, sea a través de Essalud o del Sistema Integral de Salud (SIS), quedando solamente sin el derecho a tener una pensión en la vejez, situación si bien puede parecer preocupante no debe sorprendernos pues las bajas afiliaciones y cotizaciones por parte de la población económicamente activa es nuestra realidad desde muchos años atrás.

Lo anterior, lo corroboramos con el informe emitido por la SBS del año 2016, al concluir que solamente un 34.4% de la población está amparado con alguno de los sistemas previsionales del medio. Superintendencia de Banca, Seguros y AFP Consulta: 10 de setiembre de 2018, es decir el 65.6% de nuestra población económicamente activa (PEA) está sin resguardo de ningún sistema previsional.

En el año 2020 la PEA fue de 17'374,800 millones, según el estudio realizado por la Asociación de AFP, de los cuales solo el 72.25% se encuentran afiliados a los sistemas pensionarios de la AFP y la ONP, es decir 12.6 millones de personas, por consiguiente el 27.75% de la PEA no se encontrarían afiliados a ningún sistema previsional. Igualmente,

existen datos de los trabajadores que cotizan o pagan mensualmente a algún sistema pensionario, el estudio de la Asociación de AFP refiere que el 25.42% cotizan tanto a la AFP como a la ONP, de los cuales el 17.49% cotizan en la AFP y el 7.93% cotizan en la ONP. Asociación de AFP (2020). Como es de ver, los que no cotizan al sistema pensionario a pesar de estar afiliados representan el 54.75%, porcentaje alto de nuestra población económicamente activa que no tiene resguardo de ningún sistema previsional, dato que sin lugar a dudas evidencia que existe una problemática que el SPP deberá resolver. Ver ANEXO 02.

La Constitución del Perú del año 1993 señala en su artículo 11, que el “Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento”, si es que interpretamos literalmente este artículo de nuestra Carta Magna, entenderemos que no hace mención de alguna obligatoriedad por parte de los ciudadanos o trabajadores a acceder a algún sistema pensionario, por el contrario indica que solamente garantiza acceder en forma libre a prestaciones pensionarias y de salud a través de entidades administradoras públicas, privadas o mixtas, dando la posibilidad a interpretar que incluso es opcional el acceso a algún sistema de pensiones, por parte de los ciudadanos.

Sin embargo, a nivel internacional, la Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA) en su artículo 45 inciso h, hace referencia a que el Estado debe desarrollar una política eficiente de seguridad social, dando la posibilidad a interpretar que el acceso a la seguridad social sea en salud o pensiones por parte de los ciudadanos debe estar garantizado en forma efectiva por el Estado.

Según la conclusión a la que llegó la investigación realizada por Rodríguez Moscoso, J.Z. (2018). *El Sistema De Pilares Múltiples: Un Sistema Previsional Alternativo Para Garantizar El Derecho Humano A La Pensión En El Perú*. (Trabajo de grado / Tesis para optar el Grado Académico de Magíster En Derechos Humanos). PUCP, Perú.

Indica que el sistema nacional de pensiones protege en la tercera edad a la población adulta mayor, pero con los montos pensionarios no acceden a la “vida digna” anhelada, quizás por el costo de vida elevado o por los periodos largos de tiempo que hacen que se congelen los montos, desnaturalizando la obligación de protección y seguridad social del sistema.

Como lo venimos afirmando en la presente investigación encontramos que uno de los problemas para cumplir con la obligación de aportar al sistema privado de pensiones en específico, se debe a la informalidad en los micro empresarios, con bajos niveles productivos y competitivos en relación a empresas de mayor nivel de ingresos, en este punto de nuestra investigación encontramos como antecedentes a investigaciones que concluyen en lo siguiente:

Norman Loayza, realizó un estudio para el Banco Mundial, indica que los aportantes disminuyeron por la informalidad de los empleadores sin ánimos de imposiciones tributarias y legales. LOAYZA, Norman (2006). *Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú*. (Estudios Económicos, 2018)

Igualmente, estadísticas del INEI refieren que tres de cada cuatro trabajadores de la Población Económicamente Activa (PEA) labora en empleos informales (75%). (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018)

Precisamente, la Secretaria Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y de Promoción del Empleo de Perú en el informe de POQUIOMA, Edwin

(2008). *Desempeño del Mercado Laboral en el Perú*. Concluye que el bajo nivel de productividad y competitividad de las micro empresas, no le permiten ser entidades formales con acceso a los sistemas de seguridad social de pensiones, debido a los costos de los procedimientos, conclusión que hacemos nuestra en el presente estudio y que ayuda a fortalecer nuestra Hipótesis General referido a que “Existe una relación directamente proporcional entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020”.

Para concluir con los antecedentes de investigaciones sobre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones en las micro empresas, sea por que los trabajadores no quieren asumir el “costo” de aportar al sistema pensionario y ver disminuido el importe de su remuneración y por ende de su canasta familiar, o sea porque las mismas micro empresas tienen bajo nivel de productividad y competitividad y no les permite asumir el “costo” de pagar a sus trabajadores importe mayor a la remuneración mínima vital y con ello permitir que su trabajador no se vea “perjudicado” por la retención que le realizará por el sistema pensionario, o sea que en realidad ambos, es decir trabajadores y empleadores microempresarios desconfían del sistema pensionario, lo cierto es que tanto las micro, pequeña, mediana y grandes empresas por lo general no cumplen con registrar en sus planillas a la totalidad de sus trabajadores o estando en planilla no realizan el pago de los importes retenidos por concepto de pensiones.

Los antecedentes sobre el tema que también desalienta a los empleadores microempresarios nuevos para formalizar a sus trabajadores ingresándole a su planilla y aportando al sistema pensionario, es que los empleadores de cualquier tipo de empresas que ya se encuentran activos como aportantes, no abonan o no pagan a las AFP el importe retenido a sus trabajadores, lo que le convierte en moroso ante la AFP y perjudica a su trabajador o trabajadores en su pensión

futura además de implicar la pérdida del seguro de invalidez y sobrevivencia del trabajador y de su familia ante algún imprevisto que le impida seguir cumpliendo con sus labores, siendo que muchas empresas morosas que concentraban alto porcentaje de la deuda han sido dados de baja, lo que evidencia una debilidad e inseguridad en el sistema de justicia social para los trabajadores aportantes.

Según la Asociación de AFP, a junio 2019, existen 126,183 empleadores de los diferentes tipos de empresas que adeudan S/13,67 mil millones de soles, dentro de los cuales las micro empresas adeudan S/13.82 millones de soles, y, empresas morosas que concentraban el 67% del total de la deuda ya han sido dados de baja. (Asociación de AFP, 2019)

1.7. Teorías

Variable: Obligación de aportar al sistema privado de pensiones.

Definición conceptual: Sistema que consiste en el aporte **obligatorio** a un fondo individual llamado cuenta individual de capitalización (CIC), con administración privada, encargada de brindar a los afiliados su pensión de jubilación una vez llegado la edad para jubilarse y cumpliendo ciertos requisitos legales, solventándose económicamente la pensión con los fondos acumulados de la CIC. (Meza, Espinoza, 2018)

Definición operacional: La variable Obligación de aportar al sistema privado de pensiones, se evaluó estudiando las dimensiones propuestas como la contratación de personal, seguridad y protección jurídica y condiciones de la relación laboral, en forma indirecta multidimensional. (Gutiérrez, 2017)

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Descripción de las actividades que se realizaron

Como bachiller en contabilidad desarrollé actividades de asesoría en el área socio laboral en la empresa CELOAL GROUP CONTADORES SAC y sus clientes mypes, dicha empresa me permitió desarrollar el trabajo de suficiencia profesional motivo del presente informe.

2.2. Tiempo

Periodo en el que desarrollo el trabajo profesional

Mi experiencia profesional en la empresa antes indicada lo realizo desde el mes de abril del año 2018, fecha en el que formalizamos dicha empresa con el apoyo de dos profesionales más, desde entonces y hasta la fecha asesoramos a más de una veintena de empresas mypes de la zona del Alto Mayo; somos diez (10) colaboradores profesionales en total.

2.3. Procedimiento

Para la realización o cumplimiento de las actividades en el trabajo

Para realizar el presente trabajo en primer lugar coordiné con el gerente administrativo de la empresa CELOAL GROUP CONTADORES SAC, solicitándole la autorización que correspondía para realizar la encuesta, recolectar los datos e información del estudio en general, posteriormente, conversé con los nueve (09) colaboradores de la empresa para realizar las encuestas y/o entrevistas, con el cuestionario de preguntas, utilicé materiales para desarrollarlo en forma eficientemente, como una computadora, una impresora, internet, un celular. Los gastos del presente estudio están a cargo del propio investigador César López Alvarado, financiando los costos en que se incurra que según se estima serán de la siguiente manera:

Cuadro de materiales y su costo utilizados en el estudio de investigación

MATERIALES	Cantidad	Valor unitario	total S/
Papel Bond	350	0.02	7.00
Lapiceros	2	1.00	2.00
Lápiz	2	1.00	2.00
Corrector	1	3.00	3.00
Resaltador	1	3.00	3.00
Impresiones	350	0.20	70.00
Fotocopias	60	0.10	6.00
SERVICIOS			
Internet por mes	2	69.00	138.00
Anillado	2	30.00	60.00
Movilidad local	10	4.00	40.00
Total S/			331.00

Fuente: Elaboración Propia

En total el estudio requiere de un financiamiento de Trescientos Treinta y Uno y 00/100 soles.

Describe el modo de recolección de información, las coordinaciones institucionales requeridas para la realización de la investigación, cuyo documento de aceptación debe ser incluido en anexos

Para la presente investigación se utilizó la encuesta y la entrevista como instrumento de recolectar los datos necesarios para la investigación que nos permita evaluar los resultados.

Encuesta, Es una técnica cuantitativa consistente en realizar investigaciones sobre una muestra de sujetos que provienen de un colectivo amplio, que tienen que ver con la vida cotidiana, utilizando a la interrogación como procedimiento estandarizado, con la finalidad de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población. (Universidad de Champagnat-Licenciatura en RR.HH, 2020)

Entrevista, es una herramienta de investigación utilizada con el propósito de obtener información. Es una situación de interrelación o diálogo entre dos o más personas donde siempre existirá el entrevistador y el o los entrevistados. (Tamayo, Silva, 2019)

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, de acuerdo al Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2018), pues se tomarán bases teóricas que serán aplicadas para la evaluación de cada una de las variables.

En el presente estudio utilizamos el tipo de investigación no experimental, pues analizamos la variable Obligación de aportar al sistema privado de pensiones, sin intervenir en forma directa en el estudio de dicha variable, que podría alterar el objeto de la investigación, analizamos únicamente las situaciones ya existentes dentro de las micro empresas quienes están en la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y a la vez de contratar personal, para lo cual acudimos al estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC en el año 2020, con la finalidad de analizar la relación que existe entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la contratación de su personal.

3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental, se realizó sin tocar la variable, observando los fenómenos como se dan en su contexto natural para después analizarlos. (Escamilla, 2018)

3.3. Nivel de investigación

Será descriptivo simple pues se buscará y recogerá información relacionada con el objeto del presente estudio, constituida por una variable y una población específica.

Esquema del diseño:



Donde:

M = Muestra con quién(es) realizaremos el estudio

O = Información y/u observaciones relevantes que se recogerá de la muestra.

3.4. Variable y operacionalización

Variable 1. Obligación de aportar al sistema privado de pensiones

Definición conceptual: Sistema que consiste en el aporte **obligatorio** a un fondo individual llamado cuenta individual de capitalización (CIC), con administración privada, encargada de brindar a los afiliados su pensión de jubilación una vez llegado la edad para jubilarse y cumpliendo ciertos requisitos legales, solventándose económicamente la pensión con los fondos acumulados de la CIC. (Meza, 2018)

Definición operacional: La variable Obligación de aportar al sistema privado de pensiones, se evaluó estudiando las dimensiones propuestas como la contratación de personal, seguridad y protección jurídica y condiciones de la relación laboral, en forma indirecta multidimensional. (Villafuerte, 2017)

3.5. Técnicas de la investigación

En la presente investigación empleamos la técnica de la entrevista, la cual se elaboró a partir de las dimensiones e indicadores planteados por cada teoría, en ese sentido para la variable "*Obligación de aportar al sistema privado de pensiones*" se utilizó la teoría de Guzmán (2018) quien mide la variable a través de las tres dimensiones planteadas que

son Contratación de Personal, Seguridad y protección Jurídica y Condiciones de la relación laboral.

3.6. Instrumento de la investigación

Empleamos el cuestionario como instrumento de investigación, utilizado para la única variable, las mismas que estuvieron compuestas por 10 preguntas con opciones de repuesto estilo Likert. Se plantean como respuestas TA (Totalmente de acuerdo), A (De Acuerdo), I (Indiferente), D (En Desacuerdo) y TD (Totalmente en desacuerdo).

La recolección de la información se realizó en tres (03) pasos, la primera se centró en la coordinación con el Gerente Administrativo de la empresa CELOAL GROUP CONTADORES SAC. De la ciudad de Rioja, con el propósito de solicitar permiso para la recolección de datos e información en general, el segundo paso se centró en la capacitación y preparación de los entrevistados (trabajadores) en cuanto al protocolo de bioseguridad, al cuidado y medidas de protección a tomar durante la recolección de la información, el tercer paso se centró en la digitalización de la información recogida de los entrevistados.

Aspectos éticos

La investigación cumple con el código de ética de un buen investigador, respetando el derecho de autoría, según lo mencionado en las normas APA séptima edición, por tanto, cada uno de los párrafos contiene la citación respectiva. Por otro lado, el cumplimiento del reglamento de pregrado determinada por la Universidad César Vallejo. Asimismo, se protegió la seguridad de los encuestados, debido a que fue anónimo, además se solicitó un permiso para su consentimiento; la información a recopilar contará con previa autorización de los involucrados, que serán empleados para los fines netamente de la investigación. Lo que garantizará la calidad ética de la presente, cumpliendo el principio de beneficencia.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados descriptivos de la variable de estudio a analizar

Los resultados descriptivos se representan a través de tablas que precisan la percepción de los trabajadores entrevistados, las mismas que analizan los indicadores agrupadas en las dimensiones de cada variable:

Variable 1: Obligación de aportar al sistema privado de pensiones

Tabla 1

Contratación de personal

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Término de la fase de selección e incorporación de candidatos	1	8%	2	20%	4	22%	1	8%	2	50%
Entrada del candidato como nuevo colaborador	1	8%	1	8%	4	10%	3	25%	1	48%
Firma del contrato laboral con el nuevo colaborador	1	8%	2	17%	3	42%	2	17%	2	17%
Se realizan los ajustes necesarios en el contrato laboral	1	8%	3	40%	2	17%	2	17%	2	19%
Final de toda negociación legal con el nuevo colaborador	0	0%	5	12%	2	25%	2	25%	1	38%

Fuente: encuesta a trabajadores del estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC

Respecto a la dimensión contratación de personal, en la tabla 1 se evidencia que el 50% de los trabajadores considera que a siempre se realiza un análisis al término de la fase de selección e incorporación de candidatos en la empresa; asimismo, el 48% considera que siempre se analiza la entrada del candidato como nuevo colaborador; además, el 17% supone que siempre se realiza con el nuevo colaborador la firma de su contrato laboral; de igual manera, el 40% considera que casi nunca se realizan los ajustes necesarios en el contrato laboral; por último, el 38% considera que siempre se realizan el final de toda negociación legal con el nuevo trabajador.

Tabla 2

Seguridad y protección jurídica

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Garantía del Estado al permitir o prohibir hechos vía leyes	0	0%	3	25%	4	40%	2	25%	1	10%
Derecho de las personas de contar con procedimientos legales	1	8%	3	25%	3	30%	2	17%	1	20%
Libertad de contratar en base a marcos jurídicos pre establecidos	0	0%	3	45%	2	10%	2	0%	3	45%
Aplicación de lo dispuesto en las leyes y la Constitución	1	7%	1	8%	3	35%	3	33%	2	17%
Garantía de los derechos y de los deberes de los ciudadanos	1	8%	3	33%	2	17%	2	25%	2	17%

Fuente: encuesta a trabajadores del estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC.

La tabla 2 es evidente, se aprecia que en los resultados respecto a la dimensión seguridad y protección jurídica, el 40% de los trabajadores considera que a veces se cumple la garantía del Estado al permitir o prohibir hechos vía leyes; el 30% considera que a veces se plasma el derecho de las personas de contar con procedimientos legales; el 45% considera que casi nunca se formaliza la libertad de contratar en base a marcos jurídicos pre establecidos y otro 45% considera que siempre lo hacen; el 35% considera que a veces se realiza el análisis de la aplicación legal y Constitucional; el 33% considera que casi nunca se realiza el análisis de la garantía de los derechos y de los deberes de los ciudadanos;

Tabla 3

Condiciones de la relación laboral

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Situación del trabajador para desarrollar sus labores o actividades estipulados en el contrato laboral	1	8%	1	35%	3	17%	3	25%	2	15%
El horario de trabajo que desarrollará el trabajador en su centro laboral	1	8%	2	47%	3	22%	2	10%	2	13%
Los beneficios sociales que deberá gozar el trabajador según esté clasificado como micro, pequeña o gran empresa	1	9%	2	22%	4	40%	1	10%	2	19%

Fuente: encuesta a trabajadores del estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC

En la tabla 3, los resultados de la dimensión situación del trabajador para desarrollar sus labores o actividades estipulados en el centro laboral, observando que el 35% de los trabajadores casi nunca desarrolla sus labores según lo estipulado en el contrato laboral, el 17% considera que a veces lo hacen y otro 25% considera que casi siempre lo hacen; asimismo, el 47% consideran que casi nunca se cumple el horario de trabajo que desarrollará el trabajador en su centro laboral; por último, el 40% considera que a veces se cumplen con los beneficios sociales que deberá gozar el trabajador según esté clasificado como micro, pequeña o gran empresa.

4.2. Resultado inferencial

La prueba de normalidad que mostramos fue necesaria para concluir con que estadístico de asociación se trabajará para contrastar las hipótesis de la investigación.

Tabla 4

Prueba de normalidad de los datos procesados

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Obligación de aportar al S.P.P.	,809	12	,012
Contratación de personal	,896	12	,141
Seguridad y protección jurídica	,896	12	,141
Condiciones de la relación laboral	,938	12	,475

Fuente: datos procesados en el programa estadísticos SPSS v.26

En la tabla 4 se observa la prueba de normalidad, la cual ha sido necesario trabajar con el estadístico Shapiro Wilk; la muestra está conformada por un total de 09 personas, dado ello, se evidencia una significancia de 0,012 para la variable obligación de aportar al sistema privado de pensiones, que al ser menor al valor esperado (0,05) se determina que no mantiene una distribución normal, asimismo, las dimensiones contratación de personal, seguridad y protección jurídica, condiciones de la relación laboral, se obtuvo una significancia de 0,141; 0,141 y 0,475 respectivamente, índices que al ser mayor a 0,05 se determinan que mantienen normalidad en la distribución. Por lo tanto, la prueba de hipótesis de la variable se realizó a través del estadístico Rho de Spearman y la prueba de hipótesis de las dimensiones de la variable se realizó a través del estadístico Pearson.

Hipótesis general

Tabla 5

Obligación de aportar al sistema privado de pensiones

			Obligación de aportar al sistema privado de pensiones	Contratación de personal
		Coeficiente de correlación	1,000	,848**
Rho de Spearman	Obligación de aportar al sistema privado de pensiones	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	12	12

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

Fuente: datos procesados en el programa estadísticos SPSS v.26

En la tabla 6 se observa los resultados de la prueba Rho de Spearman, el cual pone en evidencia una significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor al valor esperado (0,05 = 5%) se rechaza la hipótesis nula, para poder aceptar y contrastar la hipótesis de investigación la cual determina que, la obligación de aportar al sistema privado de pensiones incide en la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020. Lo cual se puede corroborar con el coeficiente de correlación de 0,848 determinando que la incidencia es positiva y considerable.

Hipótesis específica 1

Tabla 6

Incidencia en la contratación de personal

		Obligación de aportar al sistema privado de pensiones	Contratación de personal
	Correlación de Pearson	1	,967**
	Sig. (bilateral)		,000
Contratación de personal	N	12	12

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

Fuente: datos procesados en el programa estadísticos SPSS v.26

En la tabla 7 se observa los resultados de la prueba Pearson, el cual pone en evidencia una significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor al valor esperado (0,05 = 5%) se rechaza la hipótesis nula, para poder aceptar y contrastar la hipótesis de investigación la cual determina que, la obligación de aportar al sistema privado de pensiones limita la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020. Lo cual se puede corroborar con la correlación de Pearson de 0,967 determinando que la incidencia es positiva y alta.

Hipótesis específica 2

Tabla 7

Incidencia en la seguridad y protección jurídica

		Obligación de aportar al sistema privado de pensiones	Seguridad y protección jurídica
	Correlación de Pearson	1	,967**
	Sig. (bilateral)		,000
Seguridad y protección jurídica	N	12	12

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

Fuente: datos procesados en el programa estadísticos SPSS v.26

En la tabla 8 se observa resultados de la prueba Pearson, el cual pone en evidencia una significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor al valor esperado (0,05 = 5%) se rechaza la hipótesis nula, para poder aceptar y contrastar la hipótesis de investigación la cual determina que, la obligación de aportar al sistema privado de pensiones incide en la seguridad y protección jurídica del estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020. Lo cual se puede corroborar con la correlación de Pearson de 0,967 determinando que la incidencia es positiva y alta.

Hipótesis específica 3

Tabla 8

Incidencia en las condiciones de la relación laboral

		Obligación de aportar al sistema privado de pensiones	Condición de la relación laboral
Condiciones de la relación laboral	Correlación de Pearson	1	,913**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12

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

Fuente: datos procesados en el programa estadísticos SPSS v.26

En la tabla 9 se observa los resultados de la prueba Pearson, el cual pone en evidencia una significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor al valor esperado (0,05 = 5%) se rechaza la hipótesis nula, para poder aceptar y contrastar la hipótesis de investigación la cual determina que, la obligación de aportar al sistema privado de pensiones incide en las condiciones de la relación laboral del estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020. Lo cual se puede corroborar con la correlación de Pearson de 0,913 determinando que la incidencia es positiva y alta.

4.3. DISCUSIÓN

En forma general determinamos que la obligación de aportar al sistema privado de pensiones limita la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020, el mismo pude corroborar encontrando el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,848 determinando que la incidencia es positiva y considerable, al mismo tiempo, se determina una significancia de 0,000. Situación que, ha demostrado que las irregularidades identificadas en el proceso de análisis se asociación con la regular contratación de personal. La presente investigación se fortalece y coincide con Rivas, A. (2020). En su trabajo de investigación titulada: *Retiro de aportes del Sistema Previsional Privado AFP Integra debido al COVID-19 y su influencia en las finanzas personales de las familias en Piura 2020*. El retiro de aportes influye significativamente en las finanzas personales con un valor $r=0,796$ reflejando un nivel de influencia alta la mayoría de las familias solicita créditos financieros ya que sus ingresos no les permiten cubrir sus gastos mensuales viéndose reflejado en los resultados donde se indicó que un porcentaje mínimo de las familias piuranas llevan un presupuesto mensual, un plan financiero personal y un balance general personal, por lo que no es posible ahorrar en un sistema privado de pensiones por estar los sueldos bajos y las tasas y comisiones altas de las AFP en general más aun la crisis económica con los retiros voluntarios las familias optan por esta opción debido al bajo presupuesto.

Definitivamente, evidenciamos que los aportes al sistema privado de pensiones, no solo inciden en la seguridad y protección jurídica sino en las condiciones de la relación laboral del estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. de la ciudad de Rioja, lo cual se ha corroborado con una significancia de 0,000 y una correlación de Pearson de 0,967 y 0.913 respectivamente los cuales son positivos altos, esto debido a que nuestras normas laborales no permiten una formalización al 100% en el caso de las micro empresas, que en el ejercicio 2020 han

dificultado la contratación de personal en la empresa de servicios contables materia de análisis. Con lo cual se coincide con el autor Caballero, O. (2019). En su trabajo de investigación titulado: *La Pensión Mínima En El Sistema Privado De Pensiones. Una Razón Más Para Plantear Una Reforma Integral*, en base a nuestro estudio, la puesta en vigencia tardía de la Pensión Mínima tuvo un impacto negativo en aquellos trabajadores que se trasladaron al Sistema Privado de Pensiones, a pesar de haber acumulado un número considerable de años en el Sistema Nacional de Pensiones - trabajadores en transición-, y que al momento de solicitar su pensión se vieron forzados a percibir prestaciones inferiores a las que otorgaba el sistema nacional, más aún cuando mediara igualdad de años y aportes, lo cual incentiva a la informalidad y acrecentar más la problemática social de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

La obligación de aportar al sistema privado de pensiones sí influye en la contratación de personal de las micro empresas; encontramos que uno de los motivos de esta problemática era la informalidad y la baja productividad y competitividad de las micro empresas, además de la desconfianza en los sistemas pensionarios tanto de los trabajadores como de los empleadores micro empresas que origina que los mismos trabajadores se nieguen ante sus empleadores a ser afiliados o a cotizar en alguno de los sistemas previsionales; para solucionar esta problemática se planteó que se modifique la norma legal que obliga a los empleadores a afiliarse y cotizar a algún sistema pensionario por sus trabajadores contratados, por una norma flexible y voluntaria.

- 5.1 Con respecto a explicar la relación que existe entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020, se determinó que: existe relación directa entre la obligación de aportar al SPP con la contratación de personal pues solo el 25.42% de la PEA cotizan tanto a la AFP como a la ONP, de los cuales el 17.49% cotizan en la AFP y el 7.93% cotizan en la ONP, esta baja cotización de los afiliados, evidencia que el sistema que obliga a los aportes no está funcionando, por lo tanto el objetivo del presente estudio sustenta el planteamiento de modificar la ley mype sobre aportes pensionarios.
- 5.2 sobre la incidencia de la obligación de aportar al sistema privado de pensiones con la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020, el estudio realizado hemos conocido la incidencia de la obligación de aportar al sistema privado de pensiones con la contratación de personal, y es precisamente que las micro empresas se ven limitados a cumplir con su obligación de contratar formalmente, afiliarse y cotizar por sus trabajadores a un sistema pensionario, ante la negativa de los mismos trabajadores, pues el costo del aporte a la AFP (11.74% de la remuneración bruta) afecta de forma inmediata la canasta familiar del trabajador por el exiguo monto de remuneración neta que percibe una vez descontado el aporte

(recibe solo S/820.82 soles), situación que sustenta la necesidad de modificar la Ley Mype para que el aporte sea voluntario y no obligatorio.

- 5.3 Con respecto a analizar la relación que existe entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la seguridad y protección jurídica en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC, se encontró que si los empleadores incumplen con su obligación contratar formalmente, afiliar y cotizar por sus trabajadores los aportes de la AFP, están infringiendo las normas laborales y la protección jurídica del trabajador y su familia en su pensión futura; concluimos en el presente estudio que para evitar más daños a los trabajadores se debe normar que los aportes en las micro empresas sean voluntarios y no obligatorios, modificando el artículo 51 de la Ley Mype.
- 5.4 Sobre conocer la relación que existe entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y las condiciones de la relación laboral en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC, se determinó que existe relación directa entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y las condiciones de la relación laboral, pues, muchos empleadores se ven obligados a contratar a sus trabajadores informalmente, es decir sin contrato laboral, sin seguro social ni de pensiones, desarrollan diversas actividades laborales, laboran sin horario y sin beneficios sociales, por tanto el presente estudio concluye una vez más que obligar a una micro empresa a aportar a algún sistema pensionario también influye en la formalización de las relaciones laborales, incrementando con esto al bajo flujo de afiliaciones y cotizaciones en el sistema pensionario.

VI. APORTES

En este punto destacamos los aspectos más novedosos e importantes del trabajo profesional desarrollado, que nos permite determinar las correlaciones que detallamos a continuación:

5.1. Se determinó que el sistema pensionario actual que obliga a los aportes no está funcionando, se corrobora por la baja cotización de los afiliados.

5.2. Se determinó que las micro empresas se ven limitados a cumplir con su obligación de contratar formalmente, afiliar y cotizar por sus trabajadores a un sistema pensionario, ante la negativa de los mismos trabajadores, que no quieren asumir el costo del aporte a la AFP.

5.3. Se determinó que si los empleadores incumplen con su obligación de contratar formalmente, afiliar y cotizar por sus trabajadores los aportes de la AFP, infringen la futura pensión del trabajador y su familia.

5.4. Por último, se determinó que muchos empleadores se ven obligados a contratar a sus trabajadores informalmente, es decir sin contrato laboral, sin seguro social ni de pensiones, desarrollando diversas actividades laborales, sin horario y sin beneficios sociales.

VI. REFERENCIAS

Meza Espinoza, L.A. (2018). *La naturaleza del fin previsional del Sistema Privado de Pensiones frente a la libre disponibilidad del 25% y 95.5% de los fondos de pensiones implementado mediante ley N° 30425 y 30478.* (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho de la Empresa). PUCP, Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12122/MEZA_ESPINOZA_NATURALEZA_PENSIONES.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Mesa-Lago y Ossio, (2013). *Bolivia ha enfrentado problemas en diversas áreas del sistema de pensiones.*

Barr y Diamond, (2008). *En Bolivia las administradoras de pensiones constituyeron un duopolio.*

Arenas de Mesa, A. (2019). Los sistemas de pensiones en la encrucijada. Desafíos para la sostenibilidad en América Latina. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44851/4/S1900521_es.pdf

Diario Gestión (2018). *Existen alrededor de 2.2 millones de trabajadores afiliados al SPP que han sufrido por parte de sus empleadores públicos o privados el robo de sus aportes a la AFP.* Recuperado de <https://gestion.pe/economia/empleadores-quedan-aportes-2-2-millones-afiliados-afp-247693-noticia/?ref=gesr>

ESAN Graduate School of Business (2018). *Conferencia sobre la informalidad y su impacto en el sistema de pensiones.* Recuperado de: ESAN y la Asociación de AFP organizaron conferencia sobre la informalidad y su impacto en el sistema de pensiones | Sala de prensa | ESAN

Revista Ideele No. 253 (2015). *Parque Nacional Sierra de Divisor En Lista de Espera*. Recuperado de <https://revistaideele.com/ideele/content/%C2%BFpor-qu%C3%A9-el-p%C3%BAblico-desconf%C3%ADa-de-las-afps>

IPE (2020). *¿Qué pasa con nuestras pensiones?*. Recuperado de: *¿Qué pasa con nuestras pensiones? | Instituto Peruano de Economía (ipe.org.pe)*

Revista Chilena de Derecho (2012). *El Sistema Privado En Chile Y Sus Resguardos Constitucionales*. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372012000200015

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgsistsegsocial_ven.pdf

Superintendencia de Banca, Seguros y AFP Consulta: 10 de setiembre de 2018 <http://www.sbs.gob.pe/>

Asociación de AFP refiere que el 25.42% cotizan tanto a la AFP como a la ONP, de los cuales el 17.49% cotizan en la AFP y el 7.93% cotizan en la ONP. Asociación de AFP (2020). Recuperado de: <http://estadisticas.asociacionafp.pe/ContributorsPea>

Rodríguez Moscoso, J.Z. (2018). *El Sistema De Pilares Múltiples: Un Sistema Previsional Alternativo Para Garantizar El Derecho Humano A La Pensión En El Perú*. (Trabajo de grado / Tesis para optar el Grado Académico de Magíster En Derechos Humanos). PUCP, Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13042/RODRIGUEZ_MOSCOSO_JIMENA_SISTEMA_PILARES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- LOAYZA, Norman (2006). Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú (Estudios Económicos). Consulta: 07 de setiembre de 2018. <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/EstudiosEconomicos-15-3.pdf>
- INEI. Tres de cada cuatro trabajadores de la Población Económicamente Activa (PEA) labora en empleos informales (75%). Instituto Nacional de Estadística e Informática. Consulta: 07 de setiembre de 2018. <https://www.inei.gob.pe/>
- Asociación de AFP (2019). DEUDA PRIVADA – ACCIONES PARA SU RECUPERACIÓN. Recuperado de: <https://www.asociacionafp.pe/wp-content/uploads/2019/11/PPT-REPRO-PRIVADO.pdf>
- Meza Espinoza, L.A. (2018). *Definición conceptual*.
- Gutierrez Villafuerte, C.A. (2017). *Formas de medición de las variables*.
- (Universidad de Champagnat-Licenciatura en RR.HH, 2002). Encuesta.
- Tamayo Li, Carla y Silva Siesquén, Irene. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.
- Escamilla, M.D. Fundamentos de Metodología de la investigación. Recuperado de: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Tamayo, M. (2012). *La muestra extraída de la población refleja las características*.
- Farfán, G. (2017). México La Constitución de 1917 y las Reformas a los Sistemas de Pensiones. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 24, 3-37. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2017.24.10810>

- Ruiz, A. (2016). El Derecho Humano al Trabajo de los Migrantes. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22, 200-219. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2015.09.004>
- Epstein, D. Y Jiménez, D. (2019). ¿Qué revela sobre el sistema público sanitario la contratación de un seguro de salud privado?. *Gaceta Sanitaria*, 33(5), 442-449. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.03.009>
- Leiva, J., Rodríguez, J. Y Monge, R. (2017). Efectos de la contratación de exempleados de multinacionales en la capacidad de absorción en empresas locales. *Contaduría y Administración*, 62(2), 657-669. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.009>
- Palazuelos, E., Montoya, J. Y Herrero, A. (2019). Determinantes de la continuidad en la contratación de la auditoría de forma voluntaria: evidencia para el caso de España. *Revista de Contabilidad*, 20(1), 63-72. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2016.06.001>
- Cervantes, Y. Y García, A. (2018). *El Sistema Privado De Pensiones Y La Gestión De Los Aportes Y Fondos Previsionales De Los Afiliados En El Perú*. (Tesis para optar por el título de Contador Público) Universidad Privada del Norte, Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15115/Cervantes%20Zamudio%2c%20Yesenia%20Zadith-Garc%c3%ada%20Salazar%2c%20Ada_total.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- Rivas, A. (2020). *Retiro de aportes del Sistema Previsional Privado AFP Integra debido al COVID-19 y su influencia en las finanzas personales de las familias en Piura 2020*. (Tesis para optar por el título de Contador Público) Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60378/Rivas_BAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Caballero, O. (2019). *La Pensión Mínima En El Sistema Privado De Pensiones. Una Razón Más Para Plantear Una Reforma Integral*. (Tesis para optar el grado académico de magíster en derecho del trabajo y de la seguridad social) Pontificia Universidad Católica Del Perú, Perú. Recuperado de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15776/CABALLERO_VILDOSO_LA_PENSION_MINIMA_EN_EL_SISTEMA_PRIVADO_DE_PENSIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huarsaya, Y. (2017). *El Principio De Discrecionalidad En La Normativa De Contratación Pública*. (Tesis para optar por el título de abogado) Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7694/Huarsaya_Chambi_Yeltsin_George.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saucedo, L. (2018). *La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú*. (Tesis para optar por el título de Abogado) Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15329/Saucedo_VLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

VII. ANEXOS

ANEXO 01: Según la Asociación de AFP, a junio 2019, existen 126,183 empleadores de los diferentes tipos de empresas que adeudan S/13,67 mil millones de soles, dentro de los cuales las micro empresas adeudan S/13.82 millones de soles, y, empresas morosas que concentraban el 67% del total de la deuda ya han sido dados de baja.

PERFIL DE EMPLEADORES DEUDORES



ACTIVIDAD	EMPLEADORES	DEUDA
ACTIVO	73,269	4,265,682,706.92
BAJA	44,989	9,183,473,415.04
OTRO	7,925	217,320,982.39
TOTAL	126,183	13,666,477,104.35

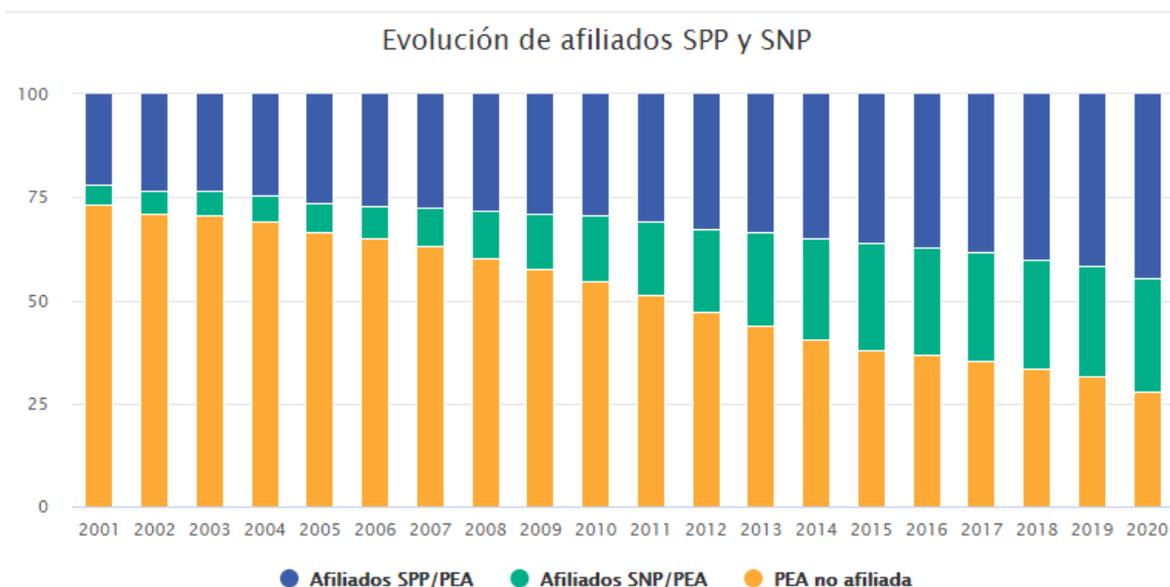
- Las empresas dadas de baja concentran el 67% de la deuda.

TIPO DE EMPRESA	EMPLEADORES	DEUDA	%
MICRO	3,661	13,824,836.30	0.10%
ACTIVO	3,322	12,773,786.29	0.09%
BAJA	123	317,514.19	0.00%
OTROS	216	733,535.82	0.01%
PEQUEÑA	769	14,103,235.16	0.10%
ACTIVO	728	13,193,567.56	0.10%
BAJA	12	183,507.39	0.00%
OTROS	29	726,160.21	0.01%
MEDIANA y GRANDE	121,753	13,638,549,032.89	99.80%
ACTIVO	69,219	4,239,715,353.07	31.02%
BAJA	44,854	9,182,972,393.46	67.19%
OTROS	7,680	215,861,286.36	1.58%
TOTAL	126,183	13,666,477,104.35	100%

- Las empresas medianas y grandes son el grupo más grande que mantienen deudas previsionales.
- Estas concentran el 99.8% del total de las deudas .

ASOCIACION DE AFP

ANEXO 02: la Asociación de AFP, que encontró que al año 2020 solo el 72.24% de la PEA se encuentran afiliados a los sistemas pensionarios de la AFP y la ONP, es decir 12.6 millones de personas, por consiguiente el 27.76% de la PEA no se encontrarían afiliados a ningún sistema previsional.



Fuente: Asociación de AF

ANEXO 03:

POBLACIÓN EN ESTUDIO DE LA MICRO EMPRESA DENOMINADO ESTUDIO CONTABLE “CELOAL GROUP CONTADORES SAC” - RIOJA

CARGOS	DATOS	CANT.
CARGO Y ÁREA DE LABOR		
Gerente General	Br. Repres. Legal, encargado de socio laboral	1
Gerente Administ.	Br. Repres. Legal, encargado control de clientes	1
Gerente Tributario	CPC-Auditor. Repres. Legal. Tributos de clientes	1
Contabilidades	Br. Encargado de control de contabilidades	1
Asesor Administrativo	Br. Derecho. Encargado del área legal y administ.	1
Registros contables	Tec. Profesional. Encargado registros libros cont.	5
TOTAL		10

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 4: Matriz de consistencia

Título: Obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020? ¿Cómo se relaciona la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la seguridad y protección jurídica en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020? ¿Cómo se relaciona la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y las condiciones de la relación laboral en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020?</p>	<p>Objetivo general: Explicar la relación que existe entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020.</p> <p>Objetivos específicos Conocer la relación que existe entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020? Analizar la relación que existe entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la seguridad y protección jurídica en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020? Conocer la relación que existe entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y las condiciones de la relación laboral en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020?</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe una relación directamente proporcional entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: Hi1: La obligación de aportar al sistema privado de pensiones limita la contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020. Hi2: Existe una relación directamente proporcional entre la obligación de aportar en el sistema privado de pensiones y la seguridad y protección jurídica en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020? Hi3: Existe una relación directamente proporcional entre la obligación de aportar al sistema privado de pensiones y las condiciones de la relación laboral en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020?</p>	<p>Técnica Entrevista</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variable y dimensiones	

<p>Diseño No experimental Tipo de Investigación No experimental</p> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; margin: 10px auto; text-align: center;">M - O</div> <p>Donde:</p> <p>M: Muestra con quien(es) vamos a realizar el estudio. O: Información (observaciones) relevante o de interés que recogemos de la muestra.</p>	<p>Población: La población estuvo conformada por siete (07) trabajadores del estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020, de la ciudad de Rioja.</p> <p>Muestra: La muestra estuvo conformada por los siete (07) trabajadores del estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C. en el año 2020, de la ciudad de Rioja.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1191 217 1375 531" rowspan="3">Obligación de aportar al sistema privado de pensiones</td> <td data-bbox="1375 217 1697 312">Contratación de personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1375 312 1697 424">Seguridad y protección jurídica</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1375 424 1697 531">Condiciones de la relación laboral</td> </tr> </table>	Obligación de aportar al sistema privado de pensiones	Contratación de personal	Seguridad y protección jurídica	Condiciones de la relación laboral	
Obligación de aportar al sistema privado de pensiones	Contratación de personal						
	Seguridad y protección jurídica						
	Condiciones de la relación laboral						

Anexo 5: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
OBLIGACIÓN DE APORTAR AL SISTEMA PENSIONARIO	Sistema que consiste en el aporte obligatorio a un fondo individual denominado cuenta individual de capitalización (CIC) de cada persona, administrado por una institución privada, encargada de brindar pensión de jubilación al afiliado una vez llegado la edad de jubilación cumplido los requisitos de ley tomando como sustento solventar económicamente la pensión, los fondos acumulados de la CIC. Meza Espinoza, L.A. (2018).	La variable Obligación de aportar al sistema privado de pensiones, se evaluó a través del estudio de las dimensiones propuestas, como la contratación de personal, seguridad y protección jurídica y condiciones de la relación laboral, en forma indirecta multidimensional. Gutierrez Villafuerte, C.A. (2017). Formas de medición de las variables.	Contratación de personal	Término de la fase de selección e incorporación de candidatos	Ordinal
				Entrada del candidato como nuevo colaborador	
				Firma del contrato laboral con el nuevo colaborador	
				Se realizan ajustes necesarios en el contrato laboral	
				Final de toda negociación legal con el nuevo colaborador	
			Seguridad y protección jurídica	Garantía del Estado al permitir o prohibir hechos vía leyes	
				Derecho de las personas de contar con procedimientos legales	
				Libertad de contratar en base a marcos jurídicos pre establecidos	
				Aplicación de lo dispuesto en las leyes y la Constitución	
			Condiciones de la relación laboral	Garantía de los derechos y de los deberes de los ciudadanos	
				Situación del trabajador para desarrollar sus labores o actividades estipulados en el contrato laboral	
				El horario de trabajo que desarrollará el trabajador en su centro laboral	
				Los beneficios sociales que deberá gozar el trabajador según esté clasificado como micro, pequeña o gran empresa	

Anexo 6: Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA

Con el propósito de evaluar nuestra variable Obligación de aportar al sistema privado de pensiones desarrollado en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C., de la ciudad de Rioja, se aplicó el cuestionario siguiente, para la cual se solicitó total sinceridad en las respuestas, valuando cada ítem según la siguiente escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Contratación de personal						
1	Se realiza la fase de selección e incorporación de candidatos.					x
2	Se analiza la entrada del candidato como nuevo colaborador					x
3	Se realiza la firma del contrato laboral con el nuevo colaborador				x	
4	Se realizan ajustes necesarios en el contrato laboral.		x			
5	Se finaliza toda negociación legal con el nuevo colaborador					x
Seguridad y protección jurídica		1	2	3	4	5
6	Se analiza la garantía del Estado al permitir o prohibir hechos vía leyes			x		
7	Se analiza los derechos de las personas de contar con procedimientos legales.			x		
8	Se analiza la libertad de contratar en base a marcos jurídicos pre establecido.					x
9	Se realiza la aplicación de lo dispuesto en las leyes y la Constitución			x		
10	Se analiza las garantías de los derechos y de los deberes de los ciudadanos.		x			
Condiciones de la relación laboral		1	2	3	4	5
11	Se analiza la situación del trabajador para desarrollar sus labores o actividades estipulado en el contrato laboral.		x			
12	Se analiza el horario de trabajo que desarrollará el trabajador en su centro laboral.		x			
13	Se calculan y analizan los beneficios sociales que deberá gozar el trabajador según esté clasificado como micro, pequeña o gran empresa			x		

Anexo 7: Constancia de realizar trabajo de suficiencia profesional en la empresa CELOAL GROUP CONTADORES SAC.



CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C.

Asesores de Empresas – Auditorías

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONSTANCIA

El que suscribe Gerente Administrativo de la empresa de servicios contables CELOAL GROUP CONTADORES SAC, con RUC No. 20603085087, del distrito y provincia de Rioja, departamento de San Martín;

HACE CONSTAR:

Que, el señor César LÓPEZ ALVARADO, identificado con DNI N°01043519, Bachiller en contabilidad, realizará el Trabajo de Suficiencia Profesional, el cual lleva por Título “Aportes al Sistema Privado de Pensiones y la Contratación de personal en el estudio contable CELOAL GROUP CONTADORES SAC”.

Se expide la presenta a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Rioja, 10 de mayo del 2021

Atentamente,


CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C.
Jose Luis Martinez Alvarado
GERENTE TRIBUTARIO

Anexo 8: Constancia de realizar trabajo de suficiencia profesional en la empresa CELOAL GROUP CONTADORES SAC.



CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C.

Asesores de Empresas – Auditorías

CONSTANCIA DE TRABAJO

HACE CONSTAR:

Que, el señor **César LÓPEZ ALVARADO** identificado con DNI N° 01043519, labora como **GERENTE GENERAL** en mí representada **“CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C”** con RUC N° 20603085087, desde el día 18 de abril del año 2018.

Por lo tanto, se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Rioja, 10 de mayo del 2021

Atentamente,


CELOAL GROUP CONTADORES S.A.C.
Jose Luis Martinez Alvarado
GERENTE TRIBUTARIO

Anexo 9: Validación de Informe de Opinión sobre Instrumento de Investigación Científica.

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Clavo Zumba, Icela Baneza
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Metodología
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) de instrumento (s) : César López Alvarado.

II. ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable, libros contables digitales					X
ORGANIZACION	Los ítems de los instrumentos reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permite hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivo de la investigación					X
SUFICIENCIA	Los ítems de los instrumentos son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems de los instrumentos son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: libros contables digitales				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir, y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: libros contables digitales					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
PUNTAJE TOTAL		48				

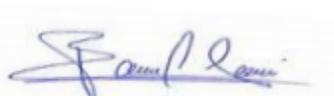
(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene puntaje mínimo de 41, excelente sin embargo un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no valido ni aplicable)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORIZACION 48

Moyobamba, 09 de agosto del 2021



Mg. Icela Baneza Clavo Zumba
 CLAD - 07769

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Vallejos Tafur, Juan Britman
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Tributación
Instrumento de evaluación : Cuestionario
Autor (s) de instrumento (s) : César López Alvarado.

II. ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable, libros contables digitales				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems de los instrumentos reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permite hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivo de la investigación					X
SUFICIENCIA	Los ítems de los instrumentos son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems de los instrumentos son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: libros contables digitales					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir, y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: libros contables digitales					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene puntaje mínimo de 41, excelente sin embargo un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no valido ni aplicable)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORIZACION 48

Moyobamba, 09 de agosto del 2021



Dr. CPC. Juan Britman Vallejos Tafur
MAT. C.C.P.S.M. 19 - 524

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Angel Poquioma Rodriguez
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Tributación
Instrumento de evaluación : Cuestionario
Autor (s) de instrumento (s) : César López Alvarado.

II. ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable, libros contables digitales					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems de los instrumentos reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permite hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivo de la investigación				X	
SUFICIENCIA	Los ítems de los instrumentos son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems de los instrumentos son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: libros contables digitales				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir, y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: libros contables digitales					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene puntaje mínimo de 41, excelente sin embargo un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no valido ni aplicable)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

El Instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORIZACION

Moyobamba, 09 de agosto del 2021


Mg. CPC. Angel Poquioma Rodriguez
MAT. N° 19 - 318