

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS**

**FACULTAD DE ECOTURISMO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**



**TESIS**

**“Análisis del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023”**

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

**AUTORAS:**

BARRIENTOS DELGADO, María Jesús

ALATA TURPO, Rosa Rosmery

**ASESORA:**

Dra. BELLIDO ASCARZA, Yajhayda

**CO - ASESOR:**

Dr. LEÓN RAMÍREZ, Alexis

Puerto Maldonado, agosto 2024



**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS**

**FACULTAD DE ECOTURISMO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**



**TESIS**

**“Análisis del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023”**

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

**AUTORAS:**

BARRIENTOS DELGADO, María Jesús

ALATA TURPO, Rosa Rosmery

**ASESORA:**

Dra. BELLIDO ASCARZA, Yajhayda

**CO - ASESOR:**

Dr. LEÓN RAMÍREZ, Alexis

Puerto Maldonado, agosto 2024

## DEDICATORIA

Agradecemos a nuestros progenitores por haber contribuido a nuestra formación actual, su amor y apoyo constante son un impulso fundamental para alcanzar nuestros objetivos.

Expresamos nuestra gratitud hacia nuestros allegados por su amor constante y comprensión a lo largo de cada fase de este camino

Queremos reconocer la invaluable contribución de nuestros profesores, cuya enseñanza, orientación y sabiduría fueron fundamentales para nuestro crecimiento tanto académico como personal.

Queremos expresar nuestro agradecimiento hacia nuestros respetados asesores, quienes nos han brindado orientación y estímulo en cada fase de este proceso de investigación. Su experiencia y compromiso han sido esenciales en nuestra evolución como investigadoras.

María Jesús Barrientos Delgado

Rosa Rosmery Alata Turpo

## **AGRADECIMIENTOS**

Queremos mostrar nuestra sincera gratitud hacia nuestros mentores, la Dra. Yajhayda Bellido Ascarza y el Dr. Alexis León Ramírez, por el invaluable asesoramiento, dirección y por compartir su amplio conocimiento en el campo. Su compromiso y respaldo han sido indispensables para completar este proyecto.

Agradecemos a nuestra Universidad por ofrecernos la oportunidad y los recursos esenciales para avanzar en nuestra carrera profesional.

Queremos expresar nuestro agradecimiento a nuestros compañeros universitarios por su colaboración y amistad a lo largo de este período. Su entusiasmo y diferentes perspectivas han enriquecido nuestra experiencia académica, convirtiendo este camino en una experiencia gratificante y enriquecedora.

María Jesús Barrientos Delgado  
Rosa Rosmery Alata Turpo

# TURNITIN\_MARIA BARRIENTOS Y ROSA ALATA

## INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="http://repositorio.unamad.edu.pe">repositorio.unamad.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
8	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	

## **Presentación**

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

SEÑORES INTEGRANTES DEL JURADO.

De acuerdo con el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, y con el fin de obtener el Título Profesional de Contador Público, presentamos ante ustedes el Informe de Tesis titulado: *“Análisis del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023”*, cumpliendo los lineamientos establecidos.

Estamos convencidos de que esta investigación contribuirá al desarrollo universitario. La presentamos a los distinguidos Miembros del Honorable Jurado para que hagan las observaciones y sugerencias que enriquecerán este trabajo.

Atentamente

María Jesús Barrientos Delgado  
Rosa Rosmery Alata Turpo

## RESUMEN

El informe de tesis intitulado "*Análisis del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023*", el objetivo general era analizar de qué manera se viene cumpliendo con las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023, siendo la hipótesis principal: el cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad es aceptable; utilizamos el método científico, el tipo de estudio fue básica, diseño descriptivo y transversal, la muestra estuvo constituida por 39 trabajadores de las oficinas de Contabilidad, Tesorería, Abastecimiento y Personal de la Universidad. Aplicamos un instrumento para cumplimiento de las obligaciones laborales, aportes y contribuciones que contenía 37 interrogaciones con escala Likert. La validez se verificó a través del juicio de especialistas y la Confiabilidad fue realizada mediante Alfa de Cronbach, en la Variable cumplimiento de las obligaciones laborales, aportes y contribuciones el valor fue 0,823 lo que nos demuestra que el instrumento es de "Buena Fiabilidad".

El Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad es aceptable, considerando que se ha obtenido una media de 102.79 con relación al total de 185 puntos, considerado excelente, constituyendo un 55.56%, la desviación estándar 8,73944. Estos datos indican que el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad es aceptable.

### **Palabras clave:**

Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Procedimientos ante la SUNAT, Procedimientos ante EsSalud y Procedimientos ante la AFP y ONP

## ABSTRACT

The thesis report entitled "*Analysis of Compliance with Labor Obligations, Contributions and Contributions at the National Amazonian University of Madre de Dios, 2023*", the general objective was to analyze how Labor Obligations, Contributions and Contributions are being fulfilled in the National Amazonian University of Madre de Dios, 2023, the main hypothesis being: compliance with Labor Obligations, Contributions and Contributions at the University is acceptable; We used the scientific method, the type of study was basic, descriptive and transversal design, the sample was made up of 39 workers from the Accounting, Treasury, Supply and Personnel offices of the University. We apply an instrument to fulfill work obligations, contributions and contributions that contain 37 questions with a Likert scale. The validity was verified through the judgment of specialists and the Reliability was carried out through Cronbach's Alpha, in the Variable compliance with labor obligations, contributions and contributions the value was 0.823 which shows us that the instrument is of "Good Reliability".

Compliance with Work Obligations, Contributions and Contributions at the University is acceptable, considering that an average of 102.79 has been obtained in relation to the total of 185 points, considered excellent, constituting 55.56%, the standard deviation 8.73944. These data indicate that Compliance with Work Obligations, Contributions and Contributions at the University is acceptable.

### **Keywords:**

Compliance with Labor Obligations, Procedures before SUNAT, Procedures before EsSalud and Procedures before the AFP and ONP.

## Índice

Índice .....	9
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Descripción del problema.....	13
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos .....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Variables .....	16
1.4.1. Definición conceptual .....	16
1. Variable de Estudio 1: Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones..	16
1.4.2. Definición operacional .....	17
1.5. Operacionalización de Variables .....	18
1.6. Hipótesis .....	18
1.6.1. Hipótesis general .....	18
1.6.2. Hipótesis específicas .....	18
1.7. Justificación.....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	23
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	23
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	25
2.2. BASES TEÓRICAS .....	26
2.2.1. Obligaciones Laborales .....	26
2.2.2. SUNAT.....	27
1. Planilla Electrónica.....	29
2. El T -Registro.....	30
3. Planilla Mensual de Pagos (PLAME) .....	31
2.2.3. Contribuciones Sociales .....	32
1. Aportes a Essalud.....	33
2. Aportes a la ONP.....	34
3. Aportes a la AFP.....	35
2.3. Definición de términos .....	36
CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN .....	41
3.1. Tipo de estudio .....	41

3.2.	Diseño del estudio.....	41
3.3.	Población y muestra.....	42
3.3.1.	Población .....	42
3.3.2.	Muestra .....	43
3.4.	Métodos y Técnicas .....	43
3.4.1.	Métodos de recolección de datos .....	43
3.4.2.	Técnicas de recolección de datos.....	44
3.4.3.	Instrumentos de recolección de datos.....	45
3.5.	Tratamiento de Datos .....	45
3.6.	Baremos .....	49
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....		51
4.1.	Validación del objetivo general y la hipótesis general.....	51
4.1.1.	Objetivo general.....	51
4.1.2.	Hipótesis General.....	51
4.2.	Validación de los objetivos e hipótesis específicas .....	55
4.2.1.	Objetivo específico 1 .....	55
4.2.2.	Hipótesis específica 1.....	55
4.2.3.	Objetivo específico 2 .....	59
4.2.4.	Hipótesis específica 2.....	59
4.2.5.	Objetivo específico 3 .....	63
4.2.6.	Hipótesis específica 3.....	63
CONCLUSIONES .....		68
SUGERENCIAS.....		71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		77
ANEXOS .....		80
Anexo N° 01: Operacionalización de las Variables .....		81
Anexo N° 02: Matriz de Consistencia.....		82
Anexo N° 03: Instrumentos .....		83
Anexo N° 04: Solicitud de Autorización para realización de estudio .....		85
Anexo N° 05: Solicitud de validación de instrumentos .....		86
Anexo N° 06: Ficha de validación de instrumentos .....		89
Anexo N° 07: Consentimiento Informado .....		92

## Índice de Figuras

Figura 1. Cumplimiento de las obligaciones laborales, aportes y contribuciones.	55
Figura 2. Procedimientos ante la SUNAT.	59
Figura 3. Procedimientos ante EsSalud.	63
Figura 4. Procedimientos ante la AFP y ONP.	67

## Índice de Tablas

Tabla 1. Confiabilidad de la Variable Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones mediante Alfa de Cronbach.....	47
Tabla 2. Resumen de procesamiento de datos.....	48
Tabla 3. Baremo variable Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones.....	49
Tabla 4. Baremo dimensión Procedimientos ante la SUNAT.....	50
Tabla 5. Baremo dimensión Procedimientos ante EsSalud.....	50
Tabla 6. Baremo dimensión Procedimientos ante la AFP y ONP.....	50
Tabla 7. Estadísticos descriptivos para la variable Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones y sus dimensiones.....	51
Tabla 8. Estadísticos Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones.....	52
Tabla 9. Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones.....	53
Tabla 10. Estadísticos descriptivos para la dimensión Procedimientos ante la SUNAT.....	56
Tabla 11. Estadísticos Procedimientos ante la Sunat.....	56
Tabla 12. Procedimientos ante la Sunat.....	57
Tabla 13. Estadísticos descriptivos para la dimensión Procedimientos ante EsSalud.....	60
Tabla 14. Estadísticos Procedimientos ante Essalud.....	60
Tabla 15. Procedimientos ante Essalud.....	61
Tabla 16. Estadísticos descriptivos para la dimensión Procedimientos ante La AFP y ONP.....	64
Tabla 17. Estadísticos Procedimientos ante La AFP y ONP.....	64
Tabla 18. Procedimientos ante la AFP y ONP.....	65

## **CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción del problema**

Internacionalmente, existe una problemática en diversas entidades relacionada con la contratación tardía de trabajadores, esto implica que los procesos y trámites necesarios para formalizar los contratos, tanto en términos laborales como tributarios, no se cumplen dentro de los plazos establecidos. Estos retrasos pueden deberse a diversos factores, como demoras en los procesos de selección, trámites administrativos ineficientes o dificultades legales y regulatorias.

El incumplimiento de los procedimientos laborales y tributarios debido al contrato tardío de trabajadores tiene implicaciones financieras y legales para la institución. Las multas y sanciones impuestas por las autoridades correspondientes pueden representar un impacto económico significativo. Además, este incumplimiento puede afectar la reputación y credibilidad de la institución, así como generar conflictos legales con los trabajadores y otras partes interesadas.

Estos procedimientos incluyen el registro del contrato laboral, la afiliación a la seguridad social, el pago de impuestos y contribuciones, entre otros aspectos. El no cumplir con estas obligaciones legales puede generar multas y sanciones por parte de las autoridades competentes.

A nivel nacional, existe un problema recurrente en las universidades relacionado con el retraso en la contratación de docentes. Los procesos de selección, evaluación y trámites administrativos necesarios para formalizar los contratos no se realizan dentro de los plazos establecidos. Como resultado, no se puede comenzar con las labores académicas en el tiempo previsto, lo cual afecta la continuidad y calidad de la enseñanza.

Las obligaciones laborales generan responsabilidades tributarias con diferentes afectaciones. Por un lado, la remuneración de los trabajadores está sujeta al pago del impuesto a la renta de quinta categoría. Además, existen aportes obligatorios al sistema de EsSalud, que garantiza la cobertura de salud para los trabajadores, y al sistema previsional, que se encarga de las contribuciones para la pensión y jubilación de los empleados. Estas obligaciones tributarias son parte integral de las responsabilidades tanto del empleador como del trabajador en el ámbito laboral.

Según la legislación tributaria nacional, los tributos se clasifican principalmente en impuestos, contribuciones y tasas. En el caso del impuesto a la renta de quinta categoría, se trata de un impuesto, y su cumplimiento no genera una contraprestación directa por parte del Estado a favor del contribuyente. Este impuesto se aplica sobre los ingresos obtenidos por los trabajadores y se destina a cubrir las obligaciones fiscales generales. Es importante cumplir con estas obligaciones tributarias de acuerdo con las disposiciones legales actuales.

Mella (2013), en su artículo titulado "*La responsabilidad civil por daños en el contrato de trabajo*" expone que el incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de las partes involucradas puede acarrear consecuencias perjudiciales, tales como la inestabilidad laboral, la disminución de la productividad y el no cumplimiento de las obligaciones laborales, entre otros efectos negativos. Además, señala la existencia de diversos incumplimientos contractuales que carecen de una indemnización específica según la normativa vigente. Es fundamental resaltar que la contratación tardía de empleados puede generar repercusiones desfavorables tanto para el empleador como para el trabajador. Por lo tanto, es crucial llevar a cabo el proceso de contratación dentro de los plazos señalados por ley, cumpliendo con todas las obligaciones laborales prescritas legalmente, con el fin de evitar sanciones y posibles conflictos legales.

El retraso en la contratación de docentes implica el incumplimiento de los procedimientos establecidos por entidades como la SUNAT, EsSalud, la ONP y la AFP. Estas entidades requieren información actualizada y precisa sobre los docentes para llevar a cabo trámites relacionados con impuestos, seguridad social y pensiones. El incumplimiento de los plazos puede dar lugar a multas y sanciones para las universidades, generando problemas financieros y legales.

La Universidad presenta dificultades para realizar los contratos de docentes en los plazos establecidos, lo cual genera retrasos en la asignación de responsabilidades y beneficios laborales. Esta situación afecta la adecuada planificación y organización académica, así como el cumplimiento de los compromisos asumidos con los docentes.

Los retrasos en los contratos de docentes conllevan a la demora en la realización de los trámites ante entidades como la SUNAT, EsSalud, la ONP y la AFP. Estos procedimientos son fundamentales para garantizar el cumplimiento de

obligaciones tributarias, de seguridad social y previsionales. La falta de cumplimiento oportuno viene generando multas y sanciones, afectando la situación financiera de la universidad.

El hecho de que esta situación se repita en múltiples períodos académicos indica una falta de corrección y mejora continua en la contratación de docentes y en la gestión administrativa de los trámites ante las entidades involucradas. La falta de aprendizaje de experiencias previas agrava la problemática y afecta la eficiencia de la gestión institucional.

La falta de corrección y gestión eficiente y transparente de los recursos en la universidad agrava la situación. Es fundamental abordar este problema para garantizar una adecuada planificación y organización académica, el cumplimiento normativo y una gestión eficiente de los recursos en la universidad.

En virtud de estas razones, nos impulsa la motivación de llevar a cabo un examen detallado sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aportes y contribuciones en la Universidad durante el año 2023. La finalidad de esta investigación fue presentar propuestas de estrategias que contribuyan a disminuir los pagos realizados fuera de plazo, de manera parcial o rectificatoria, con el propósito de asegurar un cumplimiento adecuado de dichas obligaciones.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo se viene cumpliendo con las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

**PE<sub>1</sub>** ¿De qué manera se viene cumpliendo con los procedimientos ante la SUNAT en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

**PE<sub>2</sub>** ¿Cómo se viene cumpliendo con los procedimientos ante EsSalud en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

**PE<sub>3</sub>** ¿De qué manera se viene cumpliendo con los procedimientos ante la AFP y ONP en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

### 1.3. Objetivos

#### 1.3.1. Objetivo general

Conocer cómo se viene cumpliendo con las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

#### 1.3.2. Objetivos específicos

**OE<sub>1</sub>**. Conocer de qué manera se viene cumpliendo con los procedimientos ante la SUNAT en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

**OE<sub>2</sub>**. Conocer cómo se viene cumpliendo con los procedimientos ante EsSalud en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

**OE<sub>3</sub>**. Conocer de qué manera se viene cumpliendo con los procedimientos ante la AFP y ONP en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

**OE<sub>4</sub>**. Proponer estrategias y acciones para optimizar la gestión de las obligaciones laborales vinculadas a ESSALUD, AFP, ONP en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

### 1.4. Variables

#### 1.4.1. Definición conceptual

##### 1. Variable de Estudio 1: Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones

Las obligaciones laborales representan los derechos y beneficios que los empleadores deben cumplir con respecto a sus trabajadores, según lo indicado por la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Aduanera (SUNAT) en 2023. Estas obligaciones se derivan de las disposiciones del Código del Trabajo, leyes otros actos normativos que regulan las normas laborales, estableciendo pautas para evitar posibles sanciones y conflictos legales. Es crucial para los empleadores comprender

que estas obligaciones surgen de la relación laboral y no solo se aplican a sus empleados, sino también a las entidades laborales a través de las cuales se gestionan estas responsabilidades. La SUNAT señala que entre las principales obligaciones laborales y tributarias del empleador se encuentran el cumplimiento de un sistema de salud (ESSALUD), un sistema de pensiones (AFP y ONP), así como el impuesto de retenciones.

#### **1.4.2. Definición operacional**

##### **1. Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones**

Las obligaciones laborales, aportes y contribuciones, se medirán utilizando el cumplimiento de los procedimientos ante la SUNAT, el cumplimiento de los procedimientos ante EsSalud, el cumplimiento de los procedimientos ante la AFP y ONP, utilizándose un instrumento con la escala de liker:

- 1 = Nunca
- 2 = Casi Nunca
- 3 = A Veces
- 4 = Casi Siempre
- 5 = Siempre

## 1.5. Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Escala
<b>Variable 1</b>	Procedimientos ante la SUNAT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renta de 4ta</li> <li>Renta de 5ta</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13	1 = Nunca 2 = Casi Nunca
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de las declaraciones de las contribuciones a ESSALUD</li> <li>Presentación del PLAME ante SUNAT</li> </ul>	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25	
<b>Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones</b>	Procedimientos ante EsSalud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de las declaraciones de aporte a la AFP</li> <li>Cumplimiento de las declaraciones de aporte a la ONP</li> </ul>	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36 y 37	

## 1.6. Hipótesis

### 1.6.1. Hipótesis general

**HG** El cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es aceptable.

**HG<sub>o</sub>** El cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios no es aceptable.

### 1.6.2. Hipótesis específicas

**HE<sub>1</sub>** El cumplimiento de los procedimientos ante la SUNAT en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es aceptable.

**HE<sub>2</sub>** El cumplimiento de los procedimientos ante EsSalud en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es aceptable.

**HE<sub>3</sub>** El cumplimiento de los procedimientos ante la AFP y ONP en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es aceptable.

## **1.7. Justificación**

La motivación para realizar este estudio nace del deseo de comprender cómo es el cumplimiento de obligaciones tributarias, aportes y contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, dado que debe llevarse a cabo cumpliendo con las exigencias normativas, con especificidades que permitan ser comparadas o analizadas de manera ordenada y razonable.

### **1.7.1. Teórica**

Esta tesis se fundamenta en la necesidad de analizar y evaluar el cumplimiento de las obligaciones laborales, aportes y contribuciones en la Universidad desde una perspectiva legal, administrativa y de responsabilidad institucional, con el fin de promover la transparencia, el buen gobierno y el bienestar de todos los miembros de la comunidad universitaria. La legislación laboral y tributaria establece una serie de obligaciones que las instituciones educativas, como la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, deben cumplir en relación con sus trabajadores. Esta justificación se apoya en el marco normativo nacional e internacional que regula las relaciones laborales y fiscales, incluyendo leyes, reglamentos y disposiciones específicas relacionadas con los aportes y contribuciones de los empleadores.

La universidad, al ser una entidad pública, tiene la responsabilidad de cumplir con las obligaciones laborales y tributarias derivadas de su condición de empleador. Esto incluye el pago oportuno de sueldos y demás beneficios, y la correcta declaración y contribución a los sistemas de seguridad social y pensiones de sus empleados. El análisis del cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias en la universidad se enmarca en la búsqueda de transparencia y buen gobierno en la gestión administrativa. La rendición de cuentas y el cumplimiento normativo son aspectos fundamentales para

asegurar la integridad y eficiencia en la administración de los recursos públicos y en la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

### **1.7.2. Práctica**

La justificación práctica de esta tesis radica en la necesidad de mejorar la administración y gestión financiera de la Universidad mediante el análisis y la evaluación del cumplimiento de las obligaciones laborales, aportes y contribuciones. Esto se traducirá en una mejor utilización de los recursos, un cumplimiento normativo adecuado y una gestión institucional más eficiente y transparente.

El análisis del cumplimiento de los compromisos laborales y tributarios permitirá identificar áreas de mejora en los procesos administrativos y financieros de la universidad. Mediante la evaluación de la administración del personal y la adecuación a las normativas laborales y fiscales, se pueden detectar posibles deficiencias o incumplimientos que requieren atención y corrección.

Un estudio detallado de los compromisos laborales y tributarios de la universidad puede contribuir a la optimización de los recursos financieros y humanos disponibles. Al identificar prácticas ineficientes o áreas de gasto innecesario, se pueden implementar medidas para mejorar la eficiencia en la asignación y utilización de los recursos, lo que redundará en un mejor aprovechamiento de los fondos institucionales.

El cumplimiento adecuado de los compromisos laborales y tributarias es fundamental para impedir sanciones y contingencias legales que puedan afectar la imagen y la reputación de la universidad. Mediante la evaluación de la conformidad con las leyes y regulaciones vigentes, se pueden prevenir riesgos y asegurar el cumplimiento normativo en todas las áreas de la gestión institucional.

El análisis de las obligaciones laborales y tributarias en la universidad contribuirá a fortalecer la gestión institucional y promover una cultura de responsabilidad y transparencia. Al establecer mecanismos de monitoreo y supervisión de los compromisos laborales y fiscales, se fomenta una gestión

más eficaz y ética, orientada hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales y el bienestar de la comunidad universitaria.

### **1.7.3. Metodológica**

La justificación metodológica de esta tesis se fundamenta en la selección de una metodología combinada que integre tanto enfoques cualitativos como cuantitativos. Esto permitirá recopilar datos numéricos sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias, así como obtener información cualitativa sobre las prácticas y percepciones de los actores involucrados en estos procesos, el uso de fuentes primarias como encuestas, entrevistas y análisis de documentos internos de la universidad, para recopilar datos directamente relacionados con el tema de estudio. Además, se considera la consulta de fuentes secundarias, como informes institucionales, normativas laborales y documentos gubernamentales, para complementar y contextualizar la información obtenida. Se justifica la aplicación de técnicas de muestreo representativo para seleccionar adecuadamente las muestras de empleados, directivos y otros actores relevantes dentro de la universidad. Esto garantizará que los datos recopilados sean representativos de la población objetivo y puedan extrapolarse de manera válida a toda la institución.

La justificación metodológica contempla el uso de técnicas estadísticas para el análisis de los datos cuantitativos, como análisis descriptivos, pruebas de hipótesis y análisis de regresión. Asimismo, se utilizarán métodos cualitativos, como el análisis de contenido para interpretar y contextualizar los datos cualitativos obtenidos de las entrevistas y otras fuentes.

### **1.7.4. Relevancia Social**

La investigación sobre el cumplimiento de los compromisos laborales en la universidad contribuye a garantizar el respeto y la protección de los derechos laborales de los trabajadores, asegurando condiciones de trabajo dignas y justas para todos los trabajadores. Asimismo, tiene una relevancia social significativa al promover el resguardo de los derechos profesionales, la transparencia institucional, la eficiencia en la gestión de recursos, el progreso económico y social, y el fortalecimiento institucional a favor de la comunidad universitaria y la sociedad en general.

Evaluar el cumplimiento de los compromisos laborales y tributarios de la universidad promueve la transparencia en la gestión institucional y fomenta una cultura de rendición de cuentas ante la comunidad universitaria y la sociedad en su conjunto.

Identificar posibles deficiencias en el cumplimiento de los compromisos laborales y tributarios permite mejorar la gestión de recursos humanos y financieros de la universidad, garantizando un uso eficiente y transparente de los recursos públicos.

Al asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias, la universidad contribuye al desarrollo económico y social de la región amazónica de Madre de Dios, promoviendo la estabilidad laboral y el bienestar de los trabajadores y sus familias.

#### **1.7.5. Viabilidad o Factibilidad**

Es viable y factible debido a la disponibilidad de datos, la colaboración institucional, la disponibilidad de recursos humanos y tecnológicos, el apoyo de asesores y expertos, y el interés institucional en abordar la temática.

La universidad cuenta con registros y documentación relacionados con el cumplimiento de los compromisos laborales, aportes y contribuciones, lo que facilitaría el acceso a la información necesaria para llevar a cabo el análisis.

La universidad está dispuesta a colaborar en la investigación, ya sea proporcionando información, facilitando el acceso a los lugares de trabajo o brindando apoyo logístico, lo que aumenta la viabilidad del estudio.

La existencia de personal capacitado en el área de recursos humanos y contabilidad facilita el recojo y el estudio de datos relevantes para la investigación.

La tesis cuenta con el respaldo de asesores y expertos en el tema, tanto dentro como fuera de la universidad, lo que brindaría orientación y asesoramiento especializado durante todas las etapas del proceso de investigación, lo que aumenta la viabilidad y el apoyo para su realización.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Román J. (2021), en el estudio *“La cultura tributaria y contributiva en El Norte del Valle del Cauca: una herramienta de la política fiscal, para fortalecer la política de bienestar social, caso estudio, DIAN, Seccional Tuluá”* tesis para optar el Título de Contador Público de la Universidad del Valle, Colombia, tenía como propósito examinar la percepción de la DIAN, Seccional Tuluá, respecto a la cultura tributaria y contributiva, empleada como herramienta de la política fiscal para reforzar la política de bienestar social en el norte del Valle del Cauca, la metodología fue no experimental transversal, el enfoque fue de carácter cualitativo, de tipo descriptivo, la muestra comprendió 8 instituciones de la Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Tuluá en el norte del Valle del Cauca relacionados con la cultura tributaria y contributiva. Concluyendo que, esta cultura, especialmente la contributiva, está estrechamente vinculada con los tributos, fundamentados en la obligación tributaria respaldada por el principio de legalidad consagrado en el artículo 338 de la Constitución Nacional. La sociedad colombiana muestra características de una cultura de incumplimiento, evidenciada en fenómenos como la evasión, la elusión, el contrabando, y una actitud general de no pago y rebeldía social frente a la obligación de contribuir al desarrollo y bienestar social a través del pago de impuestos. El estudio identificó varios factores y elementos estructurales propios de la cultura tributaria en Colombia. Según las respuestas de las entrevistas, estos factores y elementos se representan por un conjunto de variables que han moldeado las diversas percepciones y actitudes de los ciudadanos hacia la fiscalidad, afectando directamente su disposición a cumplir con sus obligaciones tributarias.

De Franceschi R. (2021), en su investigación *“Hacia una propuesta de mejora de la gestión tecnológica de la información tributaria en la República Argentina, la magnitud de los datos y el cumplimiento tributario”* tesis para

optar el Grado Académico de Doctor en Economía de la Universidad de Buenos Aires, tuvo como objetivo explorar cómo la integración de tecnologías avanzadas para el análisis y la gestión de grandes conjuntos de datos puede afectar el cumplimiento de las obligaciones tributarias en Argentina. Se empleó una metodología cuantitativa con un enfoque longitudinal. Los hallazgos sugieren que el uso adecuado de estas tecnologías permite el manejo simultáneo de múltiples variables, ofreciendo una evaluación más precisa en comparación con los métodos convencionales. Incorporar una mayor cantidad de variables y datos en tiempo real puede ayudar a identificar los factores que influyen en el cumplimiento fiscal. La combinación de un crecimiento sostenido, reformas en la legislación tributaria y la adopción de tecnologías para gestionar de manera integrada grandes volúmenes de datos tributarios y no tributarios puede generar información relevante, confiable y oportuna sobre los contribuyentes. Esto facilita una visión global del cumplimiento tributario y podría mejorar los niveles de cumplimiento a bajo costo. Al contar con información detallada de los contribuyentes y herramientas adecuadas para su interpretación, se puede entender mejor el comportamiento fiscal de los ciudadanos y tomar medidas para anticipar posibles incumplimientos. Con el uso eficaz de estas herramientas para manejar grandes volúmenes de datos, la Administración Tributaria podrá conocer y influir en el comportamiento de los contribuyentes, alcanzando así niveles más altos de cumplimiento y mejorando la recaudación para apoyar los compromisos sociales del Estado.

Palomino R. (2019), en su investigación denominada: “Desarrollo del marco conceptual de la obligación tributaria y antecedentes en el derecho colombiano” tesis para optar el Título de Abogado de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales, Colombia, tuvo como **objetivo** analizar los conceptos de la obligación tributaria dentro del contexto normativo colombiano, la **metodología** tuvo un enfoque cualitativo, de corte inductivo a partir de la lectura y análisis de documentos. **Concluyendo** que, los tributos en Colombia se estructuran sobre la base del concepto de

obligación tributaria que toma como fundamento el pago de los tributos, constituido desde el principio de legalidad consagrado en el artículo 338 de la Constitución Nacional. En este aspecto, también se considera el principio de sospecha del deudor establecido por el Código General del Proceso. La obligación en materia civil se considera un derecho que le concede a un acreedor la facultad de exigir de un deudor una prestación que puede ser de dar, hacer o no hacer. Cabe destacar que el pago del tributo no solo esté determinado por la obligación tributaria principal, sino que compromete otra serie de obligaciones distintas. En relación al modelo tributario en el contexto económico colombiano actual, se estableció que priva un modelo jurídico formalista fundamentado en el sistema de sanciones, que se identifica en el proceso histórico del sistema tributario del país.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Marroquín (2020) en la investigación "*Control tributario y su influencia en el cumplimiento de obligaciones fiscales laborales de las empresas hoteleras - Tacna, 2018.*" tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Contabilidad, Tributación y Auditoría de la Universidad de Tacna, el objetivo fue determinar de qué manera el control tributario influye en el cumplimiento de obligaciones fiscales laborales de las empresas hoteleras - Tacna, 2018. En cuanto a la metodología, el tipo de Investigación es básica, el diseño de la Investigación fue no experimental y transversal y explicativo. Se utilizó el muestreo probabilístico, por lo que estuvo constituido por 80 contadores que laboran en las diferentes empresas hoteleras. La técnica e instrumento de recolección, que fueron utilizados fueron la encuesta y el cuestionario. Los resultados determinaron que el control tributario se encuentra en un nivel regular en un 86,3 %, así como también, se encuentra en un nivel regular: el control de las obligaciones tributarias formales del impuesto a la renta (87,5 %), el control de las obligaciones tributarias sustanciales del impuesto a la renta (82,5 %), el control de las obligaciones laborales formales de las contribuciones (93,8 %), el control de las obligaciones laborales sustanciales de las contribuciones (87,5 %). Y el cumplimiento de obligaciones fiscales laborales de las empresas hoteleras - Tacna, 2018, se

encuentra en un nivel regular en un 82,5 %. El control tributario influye significativamente en el cumplimiento de obligaciones fiscales laborales de las empresas hoteleras - Tacna, 2018, según la prueba estadística Chi<sup>2</sup>, el pvalor es 0,00 es menor que el nivel de significancia, que es 0,05.

Yapuchura (2019) en la investigación "*Nivel de percepción de la gestión de planillas electrónicas y su relación con el nivel de cumplimiento de obligaciones tributarias laborales en la Dirección Regional de Educación – Tacna, año 2018*" tesis para optar el Título Profesional de Contador Público, el objetivo determinar de qué forma el nivel de percepción de la gestión de planillas electrónicas se relaciona con el nivel de cumplimiento de obligaciones tributarias laborales en la Dirección Regional de Educación – Tacna, año 2018. En la metodología el tipo de investigación era básica, el nivel de tipo descriptivo y correlacional, el diseño de investigación, fue no experimental, y transeccional. La población estudiada incluyó a 42 empleados de las áreas clave (tesorería, contabilidad y personal) de la Dirección Regional de Educación. No se realizó una selección de muestra específica, y el instrumento empleado para la recolección de datos fue un cuestionario. Los resultados revelaron una relación significativa entre la percepción de la gestión de planillas electrónicas y el grado de cumplimiento de las obligaciones tributarias laborales en la Dirección Regional de Educación de Tacna durante el año 2018.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

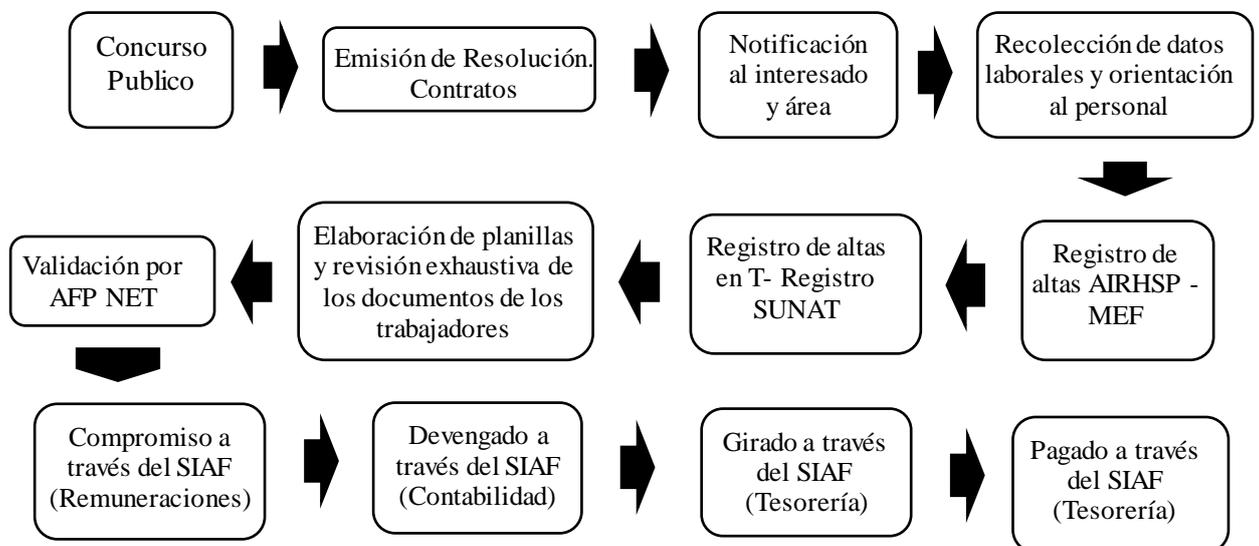
### **2.2.1. Obligaciones Laborales**

Se refieren a los deberes y responsabilidades tanto de la universidad como empleador, así como de sus empleados. Estas obligaciones laborales pueden incluir el respeto a los derechos laborales de los trabajadores, el cumplimiento de las regulaciones laborales y de seguridad social, la correcta realización de los pagos y contribuciones, la provisión de un ambiente laboral seguro y saludable, entre otros aspectos relacionados con la relación laboral entre la universidad y su personal. Esto puede incluir aspectos como el respeto a los derechos laborales, el cumplimiento de las leyes y normativas

laborales vigentes, la realización oportuna de pagos y contribuciones, la implementación de medidas de seguridad y salud ocupacional, entre otros.

Se fundamenta en la normativa fiscal y laboral vigente, la cual está regulada por entidades como la SUNAT. Esta entidad supervisa el cumplimiento de las contribuciones, como el Impuesto a la Renta, los aportes destinados a EsSalud y al sistema de pensiones del personal. El propósito de estas regulaciones es asegurar la seguridad social y las pensiones para los empleados, todo ello dentro del marco legal establecido para garantizar la equidad y la estabilidad económica. Además, la obligación laboral del empleador surge desde el momento de la contratación del trabajador.

### Pasos para ejecutar las obligaciones laborales



### 2.2.2. SUNAT

La SUNAT, conocida como la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, institución responsable de la gestión de los impuestos y la recaudación de ingresos fiscales en el territorio peruano. Su principal misión radica en garantizar que tanto individuos como empresas cumplan con sus obligaciones fiscales, además de gestionar el sistema aduanero del país. Entre sus funciones se encuentran la vigilancia y control del cumplimiento de las normativas tributarias, la prestación de servicios de

asesoramiento y orientación en el ámbito fiscal y en el fomento de la formalización de las actividades económicas.

En agosto de 1999, la SUNAT y EsSalud firmaron un importante acuerdo de cooperación con el fin de mejorar la captación de los fondos destinados al sistema de seguridad social en salud. Esta iniciativa se basó en la capacidad operativa y en la sólida infraestructura de la SUNAT, que proporcionaba un ambiente propicio para incrementar la eficiencia en la recaudación. Al trasladar esta responsabilidad a la SUNAT, EsSalud tenía como objetivo aprovechar la experiencia y los recursos disponibles en la administración tributaria para asegurar un proceso de recaudación más eficaz y eficiente. Este acuerdo reflejó el compromiso mutuo de ambas instituciones por fortalecer la gestión financiera del sistema de seguridad social en salud, teniendo como propósito de garantizar una atención médica óptima y sostenible para todos los asegurados.

La Ley N° 27334 confiere a la SUNAT la responsabilidad de gestionar las contribuciones mencionadas, con EsSalud y la ONP como receptores finales de estos fondos. Este marco legal establece un sistema en el cual la SUNAT actúa como intermediario entre los contribuyentes y las entidades de seguridad social, asegurando que los recursos recaudados se destinen de manera apropiada al financiamiento de los servicios de salud y las pensiones.

La introducción de la planilla electrónica representa una innovación reciente en la supervisión de los tributos laborales. Este recurso simplifica el proceso de declaración de los principales impuestos relacionados con el empleo para los empleadores, agilizando así la gestión administrativa y el cumplimiento tributario. La implementación de la planilla electrónica tiene como objetivo mejorar la transparencia y la eficacia en la recaudación de los aportes laborales, fomentando un entorno de cumplimiento normativo más efectivo y oportuno.

Además de las responsabilidades previamente mencionadas, la SUNAT juega un papel vital en la recolección y supervisión de los impuestos generados y declarados por los trabajadores. Estos impuestos incluyen diferentes categorías, entre las cuales se encuentran:

- a) Rentas de trabajo: Dentro de esta clasificación, se distinguen dos tipos de rentas que se generan a partir de los ingresos laborales durante un período de tiempo determinado.
- ✓ Ingresos de Cuarta Categoría: Estos ingresos se generan por la prestación de servicios de forma autónoma, donde el individuo no está vinculado a una relación laboral formal con el pagador del servicio.
- ✓ Rentas de Quinta Categoría: Por otro lado, los ingresos de quinta categoría comprenden los salarios y remuneraciones recibidos por trabajar bajo una relación de dependencia, es decir, aquellos generados mediante un empleo formal bajo un contrato laboral. Esta categoría incluye todas las compensaciones por servicios personales, como salarios, sueldos, bonificaciones y otros beneficios adicionales.

En el contexto de estas categorías, el empleador cumple una función esencial como agente retenedor. Esto implica que, al momento de efectuar el pago del salario o remuneración al trabajador, el empleador retiene una parte del mismo y la remite a la SUNAT como impuestos sobre la renta. Esta contribución del empleador no solo contribuye al financiamiento de los servicios públicos fundamentales, sino que también colabora en mantener la estabilidad fiscal del país, garantizando así un entorno económico sólido y sostenible.

## **1. Planilla Electrónica**

La Planilla Electrónica, una iniciativa desarrollada por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), constituye una herramienta tecnológica diseñada para modernizar y optimizar el procedimiento de declaración y abono de los principales tributos asociados al ámbito laboral. Este sistema digital posibilita a los empleadores registrar y presentar de forma electrónica los tributos vinculados al empleo, tales como las contribuciones destinadas a EsSalud, la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y otros aportes afines.

La implementación de la Planilla Electrónica persigue diversos objetivos, entre los que se destacan la mejora en la eficiencia del cumplimiento de las

responsabilidades laborales por parte de los empleadores. Al simplificar y automatizar el proceso de declaración y pago de impuestos, se busca reducir la carga administrativa y los tiempos de gestión asociados, lo que a su vez contribuye a la optimización de los recursos y al aumento de la productividad en las actividades empresariales.

Además, la introducción de esta herramienta tecnológica fomenta la transparencia en el ámbito tributario al ofrecer un registro electrónico detallado y verificable de las transacciones y contribuciones realizadas. Esto no solo fortalece la confianza en el sistema fiscal, sino que también facilita la supervisión y la supervisión por parte de las entidades responsables, promoviendo así una cultura de cumplimiento tributario más sólida y responsable.

La adopción de la Planilla Electrónica contribuye al fortalecimiento del sistema de seguridad social y otros programas de bienestar social al garantizar una recaudación más eficiente y oportuna de los fondos destinados a estos fines. Esto se traduce en un mayor acceso a servicios de salud y pensiones para los trabajadores, así como en el fomento de políticas públicas dirigidas al avance social y económico del país. (Ayala, 2013).

## **2. El T -Registro**

El T-Registro, también conocido como Registro de Trabajadores, juega un rol esencial en el proceso de administración laboral y tributaria de las compañías, al ser el registro oficial que conserva información precisa acerca de los empleados contratados por una entidad. Esta base de datos comprende diversos detalles como nombres, apellidos, números de documento de identidad, fechas de inicio de labores, sueldos y otros elementos relevantes relacionados con la relación laboral.

La estrecha conexión entre el T-Registro y la Planilla Electrónica se debe a que el primero es un requisito primordial antes de presentar la segunda ante la SUNAT. Es decir, previo a que un empleador pueda utilizar el Sistema de Planilla Electrónica para realizar la declaración y el pago de los tributos laborales de sus empleados, debe contar con un T-Registro

completo y actualizado que refleje con precisión la situación laboral de cada trabajador.

Al ser una herramienta oficial y actualizada, el T-Registro provee a la SUNAT y otras instituciones pertinentes información esencial para la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias por parte de los empleadores. Adicionalmente, facilita la detección de posibles discrepancias o irregularidades en la contratación y remuneración de los empleados, contribuyendo así a prevenir y combatir la informalidad laboral y el incumplimiento de las normativas fiscales.

El T-Registro y la Planilla Electrónica se complementan de manera integral en el ámbito de la administración laboral y tributaria de las empresas, colaborando conjuntamente para asegurar la transparencia, eficiencia y observancia de las obligaciones legales y fiscales concernientes con el empleo y la seguridad social.

### **3. Planilla Mensual de Pagos (PLAME)**

La Planilla Mensual de Pagos, conocida como PLAME, es una herramienta esencial en el ámbito laboral y tributario peruano. Este documento electrónico debe ser presentado mensualmente por los empleadores ante la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT). La PLAME contiene información detallada sobre los pagos efectuados a los empleados, así como los descuentos y aportes relacionados con diversos aspectos laborales y fiscales. (Ayala, 2013).

Entre los elementos que comprende la PLAME se encuentran los salarios y compensaciones, las contribuciones a EsSalud y la Oficina de Normalización Previsional (ONP), los aportes a los sistemas de pensiones, así como los impuestos retenidos, entre otros. Este reporte electrónico permite a la SUNAT llevar un registro actualizado y exacto de los pagos laborales y los impuestos asociados, lo que facilita la supervisión y el cumplimiento de las responsabilidades laborales y fiscales a cargo de los empleadores.

La Planilla Mensual de Pagos (PLAME) juega un rol crucial en la administración tributaria de las empresas peruanas, al posibilitar el registro y la declaración sistemática y transparente de los pagos a los empleados y los tributos asociados. Esto contribuye significativamente a la formalización y la adhesión a las regulaciones laborales y fiscales vigentes.

### **2.2.3. Contribuciones Sociales**

Las aportaciones sociales o contribuciones sociales se refieren a los pagos que los individuos, empleadores o empresas realizan a sistemas de seguridad social, con el propósito de financiar beneficios y servicios que incluyen, entre otros, la salud, la jubilación, y en algunos casos, la formación y educación. Estas aportaciones suelen ser obligatorias y están diseñadas para asegurar que los ciudadanos tengan acceso a servicios y prestaciones específicas a lo largo de su vida, especialmente en situaciones como la enfermedad, la vejez o situaciones de desempleo. Dependiendo del país y del sistema de protección social específico, las contribuciones sociales pueden variar en términos de montos, categorías y beneficios asociados.

En el contexto peruano, las aportaciones sociales o contribuciones sociales se caracterizan por ser de naturaleza previsional, abarcando aspectos relacionados con la salud (ESSALUD y EPS), la pensión por jubilación (SNP-ONP y SPP-AFP), y la industria (SENATI y SENCICO). El enfoque de este estudio se concentra específicamente en las aportaciones sociales dirigidas a ESSALUD y ONP, gestionadas por la SUNAT.

Una de las principales responsabilidades tributarias de los empleadores es la declaración y el pago de las contribuciones a la seguridad social en salud. Estos aportes, que se calculan sobre el salario, son una obligación del empleador. Es relevante mencionar que estas contribuciones al sistema de salud aseguran al trabajador una variedad de beneficios, incluyendo servicios médicos, subsidios económicos por lactancia, maternidad e incapacidad temporal por enfermedad, así como beneficios relacionados con el bienestar, promoción social y reembolso de gastos funerarios. Estas obligaciones contribuyen al bienestar y la protección social de los trabajadores.

## 1. Aportes a Essalud

En el contexto peruano, los "aportes a ESSALUD" se refieren a las contribuciones obligatorias que los trabajadores y empleadores realizan al Seguro Social de Salud (ESSALUD). EsSalud es la institución encargada de brindar servicios de salud a los trabajadores y sus familias en Perú.

Los aportes a EsSalud son obligatorios y se realizan mensualmente. Tanto los empleadores como los trabajadores contribuyen con un porcentaje de los ingresos del trabajador. Estos aportes son destinados a financiar los servicios de salud proporcionados por EsSalud, lo que incluye atención médica, consultas médicas, medicamentos, hospitalización y otros beneficios relacionados con la salud.

Es importante destacar que los aportes a ESSALUD son parte del sistema de seguridad social en el país y contribuyen a asegurar que los ciudadanos tengan acceso a servicios de salud cuando los necesiten. Los aportes a EsSalud son una parte esencial del sistema de seguridad social en Perú, destinados a asegurar la cobertura de salud para los trabajadores y sus beneficiarios.

La contribución a ESSALUD (Seguro Social de Salud) es una contribución financiera realizada por el empleador y equivale al 9% de la remuneración mensual de su personal. Este aporte tiene como finalidad financiar los servicios de salud proporcionados por el ESSALUD, asegurando así que los trabajadores y sus beneficiarios tengan acceso a atención médica y hospitalaria.

Cuando el salario mensual del trabajador es inferior al RMV, el empleador debe efectuar el aporte a ESSALUD basándose en el RMV.

La Remuneración Mínima Vital representa el salario mínimo que un empleador debe pagar a un trabajador por su labor. Cuando la remuneración de un trabajador es inferior a este umbral, la normativa establece que el empleador debe efectuar la contribución al ESSALUD utilizando la RMV como referencia.

Esta disposición busca garantizar que incluso aquellos trabajadores con salarios más bajos tengan acceso a los beneficios de salud proporcionados por el sistema de seguridad social, cumpliendo así con las obligaciones

establecidas en la normativa vigente. Es fundamental cumplir con estas directrices para asegurar una cobertura adecuada de salud para los trabajadores.

La "Ley N° 27334" asigna a la SUNAT la tarea de gestionar las contribuciones al "Seguro Social de Salud" (ESSALUD). De este modo, la SUNAT centraliza en una sola entidad las funciones de recaudación, supervisión y control de estos aportes, mientras que ESSALUD se enfoca principalmente en ofrecer los servicios de salud.

Esta disposición busca centralizar en la SUNAT las tareas relacionadas con la gestión financiera de los aportes al sistema de salud, permitiendo que la institución se enfoque en la administración eficiente de los recursos destinados a brindar servicios de salud a la población asegurada. La integración de estas funciones puede facilitar el seguimiento y control de los aportes, garantizando así la sostenibilidad y calidad de la atención médica ofrecidos por el ESSALUD.

## **2. Aportes a la ONP**

Los aportes a la ONP, según la SUNAT (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria), son pagos mensuales destinados a aportarle a un fondo de previsión dentro del Sistema Nacional de Pensiones. Este sistema tiene como objetivo garantizar la provisión de pensiones y beneficios para los trabajadores afiliados a la ONP en el momento de su jubilación.

La ONP es un organismo responsable de gestionar el sistema de pensiones para aquellos trabajadores que no están afiliados a un sistema privado de pensiones, como el Sistema Privado de Pensiones (SPP) gestionado por AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones).

Los aportes a la ONP tienen como objetivo asegurar que los empleados que no están afiliados a un sistema de pensiones privado tengan acceso a una pensión digna al alcanzar la edad de jubilación.

La "Segunda Disposición Transitoria de la Ley N° 26504" establece que las contribuciones al "Sistema Nacional de Pensiones" a las que hace referencia el "Decreto Ley N° 19990" son equivalentes al 13% del salario

mensual del empleado. Esto implica que tanto los empleadores como los trabajadores deben realizar contribuciones mensuales al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) calculadas sobre el 13% de la remuneración del trabajador.

Esta disposición transitoria establece las tasas de aportación durante un período específico, y es importante tener en cuenta que las normativas y porcentajes asociados con las contribuciones al sistema de pensiones pueden estar sujetos a cambios según la legislación vigente. Por lo tanto, es recomendable consultar la normativa actualizada o recibir asesoramiento de fuentes oficiales para obtener información precisa sobre las aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones en el contexto de la Ley N° 26504 y el Decreto Ley N° 19990 en el Perú.

Las contribuciones al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) son responsabilidad del empleador, quien efectúa la retención del 13% del salario del empleado y realiza el depósito pertinente en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT). Es crucial destacar que esta aportación no debe ser menor al 13% de la Remuneración Mínima Vital (RMV).

Este procedimiento asegura que se cumpla con las obligaciones de aportación al sistema de pensiones, garantizando que los trabajadores estén respaldados para recibir beneficios de jubilación en el futuro. La retención y el depósito del 13% de la remuneración mensual del trabajador son prácticas fundamentales para mantener la sostenibilidad y eficacia del Sistema Nacional de Pensiones en el contexto de las normativas y disposiciones legales aplicables.

### **3. Aportes a la AFP**

Las contribuciones a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) constituyen pagos que los trabajadores y empleadores hacen para aportar a un fondo de previsión gestionado por una AFP específica. Estos aportes tienen como finalidad asegurar el bienestar financiero del trabajador durante su etapa de jubilación.

En el caso de las AFP en Perú, el sistema de pensiones permite a los trabajadores realizar aportes obligatorios, que son un porcentaje de su remuneración mensual, con el fin de acumular un fondo que será utilizado para su jubilación. Este fondo se invierte por la AFP con el propósito de generar rendimientos y asegurar un monto adecuado para la pensión.

Es importante destacar que tanto el trabajador como el empleador realizan contribuciones a la AFP, y estas contribuciones se gestionan de manera individual para cada trabajador en su cuenta de pensiones, con el propósito de reunir recursos que se emplearán para financiar la jubilación del empleado en el futuro.

### **2.3. Definición de términos**

#### **a) Administradora de Fondos de Pensiones (AFP)**

Las AFP son instituciones privadas cuyo principal objetivo es gestionar los fondos de pensiones de sus afiliados. Su meta es obtener rentabilidad a largo plazo mediante la administración de las cuentas individuales de los contribuyentes (BBVA, 2022).

#### **b) Beneficios Sociales**

Los beneficios sociales, a veces llamados prestaciones sociales, compensaciones indirectas o compensaciones en especie, forman parte de la estructura salarial de una empresa. Estos beneficios son un componente adicional de la compensación de los trabajadores y pueden incluir diversas formas de apoyo y reconocimiento, aparte del salario básico (Faura, 2018).

#### **c) Boletas de Pago**

El Decreto Supremo N° 009-2011-TR establece que el pago de la remuneración puede acreditarse mediante la boleta de pago firmada por el trabajador, una constancia correspondiente, o a través de tecnologías de la información y comunicación. La boleta de pago debe incluir la misma información que aparece en las planillas correspondientes.

De acuerdo con el Decreto Supremo N° 009-2011-TR, la boleta de pago debe ser entregada al trabajador a más tardar el tercer día hábil después de la fecha de pago. El empleador debe conservar el duplicado de la boleta de pago. Si la entrega se realiza por medios físicos y el trabajador no sabe firmar, se deberá usar su huella digital.

**d) Contrato de Trabajo**

El contrato de trabajo es un acuerdo realizado de manera voluntaria entre el empleador y el empleado, mediante el cual el empleador se compromete a proporcionar servicios, y el trabajador acepta realizar dichos servicios a cambio de una remuneración. Este contrato establece un vínculo laboral que genera derechos y obligaciones para ambas partes (Bernuy, 2020, p. 65).

**e) Contribución**

Hace referencia al impuesto cuya obligación nace de los beneficios obtenidos por la realización de obras públicas o actividades del Estado. (MEF, 2018)

Las contribuciones se refieren a los ingresos económicos que el gobierno recoge bajo cualquier denominación, como impuestos, derechos o contribuciones especiales. Estas se conocen de manera general como tributos que el gobierno impone a las organizaciones (Sánchez, 2016, p. 14).

**f) Contribuyente**

Individuo o entidad responsable de cumplir con el impuesto, siendo quien posee la capacidad económica sobre la que se basa dicho impuesto. (MEF, 2018)

**g) Cultura tributaria**

Conjunto de valores, conocimientos y comportamientos que los miembros de una sociedad comparten respecto a la tributación y al cumplimiento de las leyes fiscales. (Armas & Colmenares, 2009, p. 148)

**h) EsSalud**

Organismo de derecho público cuyo objetivo es ofrecer protección a los asegurados y sus beneficiarios a través de la provisión de servicios de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, y prestaciones

económicas y sociales, en el marco del régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, además de otros seguros para riesgos personales (D. S. 013-2019-TR).

**i) Evasión tributaria**

Disminución del monto de un impuesto en un país por parte de aquellos que, a pesar de estar obligados a pagarlo, evitan su cumplimiento mediante prácticas fraudulentas, obteniendo así beneficios indebidos. (MEF, 2018)

**j) Impuesto**

Un tipo de impuesto cuyo cumplimiento no resulta en una contraprestación directa del Estado al contribuyente. (MEF, 2018)

De acuerdo con el Código Tributario, un impuesto se define como el tributo cuya obligación se origina a partir de los beneficios obtenidos de la ejecución de obras públicas o actividades del Estado (MEF, 2018, p. 2).

**k) Obligaciones Laborales**

Las obligaciones laborales incluyen todas las responsabilidades, tanto remunerativas como no remunerativas, que tiene una entidad hacia sus empleados. Estas responsabilidades pueden ser de corto o largo plazo, y también pueden surgir al finalizar la relación laboral (Latapi, 2011).

**l) PLAME (Planilla Mensual de Pagos)**

La Planilla Mensual de Pagos, o PLAME, es el segundo componente de la Planilla Electrónica. Este documento recopila datos mensuales sobre los ingresos de los individuos registrados en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO), así como de los prestadores de servicios que reciben rentas de 4ta Categoría. También incluye información sobre descuentos, días trabajados y no trabajados, horas ordinarias y extraordinarias del empleado. Además, la PLAME contiene datos sobre la base de cálculo y la determinación de los conceptos tributarios y no tributarios cuya recaudación está a cargo de la SUNAT (Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria) (SUNAT, s.f.).

**m) Planilla Electrónica**

La Planilla Electrónica es un documento generado a través de sistemas informáticos diseñados por la SUNAT. Incluye información detallada sobre empleadores, empleados, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación (en modalidad formativa laboral), entre otros, así como sobre personal externo y beneficiarios (Instituto Pacífico Actualidad Empresarial, 2018).

**n) PDT Planilla Electrónica (PLAME)**

El PDT Planilla Electrónica, o PLAME, es una herramienta informática autorizada por la SUNAT. Se emplea para presentar la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) y para declarar las obligaciones que comenzaron a aplicarse a partir de noviembre de 2011.

**o) Registro de Control de Asistencias**

Este registro de asistencias es obligatorio para los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En este registro, los trabajadores deben consignar de manera personal el tiempo de sus labores, según lo menciona Candela (2018).

**p) Remuneración**

La remuneración se define como el salario en efectivo registrado en los libros de planillas, que recibe un empleado a cambio de sus servicios para un empleador (MINTRA, 2016).

**q) SUNAFIL**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es una entidad técnica especializada asociada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Su labor incluye promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y las regulaciones de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, SUNAFIL realiza asesoramiento técnico, investiga y propone nuevas normas en estos campos, conforme a la descripción de Jiménez, Quispe, Rojas y García (2017).

De acuerdo con Serrano (2020), la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL es una entidad especializada destinada a

guiar y supervisar la normativa laboral en Perú. Esta institución actúa como la autoridad principal del Sistema de Inspección del Trabajo en el país. La Ley N° 29981, que establece la creación de SUNAFIL, la describe como un organismo técnico especializado dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargado de la supervisión y control de la normativa sociolaboral.

**r) SUNAT**

La Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT) es una entidad técnica especializada vinculada al Ministerio de Economía y Finanzas en Perú. Posee personalidad jurídica de derecho público, un patrimonio propio y disfruta de autonomía en los ámbitos funcional, técnico, económico, financiero, presupuestal y administrativo. La SUNAT ha incorporado las funciones de la Superintendencia Nacional de Aduanas, asumiendo así las competencias y atribuciones previamente asignadas a ambas entidades. Su misión principal es administrar y supervisar el cumplimiento de las normas tributarias y aduaneras en el país. (Jiménez, Quispe, Rojas, & García, 2017)

## CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

### 3.1. Tipo de estudio

La investigación se alinea con las características de un estudio básico, ya que su propósito es ampliar el conocimiento teórico sobre el cumplimiento de obligaciones laborales y tributarias, sin un enfoque directo en la aplicación práctica inmediata. En este caso, el análisis busca comprender y describir el cumplimiento de obligaciones laborales y tributarias dentro de una institución académica, con el fin de contribuir al cuerpo general de conocimiento sobre estas prácticas, es decir se busca entender mejor los fenómenos involucrados y las implicaciones de los procesos, lo cual es característico de la investigación básica.

Los estudios básicos tienen como principal objetivo la generación de conocimiento sin una aplicación inmediata en un contexto específico. En este caso, el análisis busca comprender y describir el cumplimiento de obligaciones laborales y tributarias dentro de una institución académica, con el fin de contribuir al cuerpo general de conocimiento sobre estas prácticas. (Zorrilla, 2017).

### 3.2. Diseño del estudio

Este diseño de estudio busca ofrecer una comprensión clara y detallada del cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, utilizando un enfoque no experimental y de corte transversal para capturar una imagen del estado actual sin intervenir en el entorno observado.

**No Experimental:** El estudio no manipula variables ni interviene directamente en el entorno de trabajo. Simplemente observa y analiza las prácticas y registros existentes para evaluar el cumplimiento.

**Corte Transversal:** Se realiza en un momento específico del tiempo (2023), proporcionando una instantánea del estado actual del cumplimiento de obligaciones laborales y tributarias en la universidad.

**Descriptiva:** Se centra en la descripción de los procesos y prácticas relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones laborales, así como los aportes y contribuciones en la universidad.

La investigación descriptiva se centra en la observación y medición de variables, sin intervenir ni manipular las variables de estudio. Su enfoque se basa en recolectar datos a través de técnicas como la observación, la encuesta, la entrevista o el análisis documental. Estos datos son luego analizados y presentados de manera objetiva y precisa.

En este tipo de investigación se busca recopilar información de manera sistemática y precisa, con el fin de brindar una representación fiel de la realidad.

En este esquema, M representa la muestra sobre la cual se realiza el estudio, mientras que los subíndices x en cada O indican las observaciones específicas registradas para cada variable dentro de la muestra.

Indicación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable de Estudio 1: Cumplimiento de las Obligaciones Tributarias, Aportes y Contribuciones

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

Según Méndez (2015), la población en una investigación se refiere al conjunto total sobre el que se realiza el estudio. De manera similar, Chávez (2015, p. 162) define la población como el universo de estudio al cual se desea aplicar los resultados obtenidos. Esta población se caracteriza por tener atributos o elementos que permiten diferenciar a los sujetos entre sí.

La población en nuestro caso es de 39 sujetos, conformada por el personal administrativo, tanto funcionarios y colaboradores que trabajan en las Unidades que dependen de la Dirección General de Administración, Contabilidad, Tesorería, Abastecimiento y Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

### **3.3.2. Muestra**

En el contexto de una investigación, la muestra se refiere a un subconjunto específico de individuos, eventos, sucesos, comunidades u otros elementos, del cual se recogerán los datos necesarios para el estudio (Hernández et al., 2018, p. 562).

Dado que la investigación se centra en el cumplimiento de las obligaciones laborales, así como en los aportes y contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, se optó por una muestra censal. Esto significa que se recopiló información de todos los empleados y funcionarios de la universidad de las oficinas antes mencionadas. La muestra abarcó a todos los individuos que eran relevantes para el estudio y que laboren en dichas oficinas, es decir los 39 trabajadores, sin excluir a ningún miembro del personal.

## **3.4. Métodos y Técnicas**

### **3.4.1. Métodos de recolección de datos**

Los métodos y técnicas empleados para la recolección de datos en la investigación, comprenden:

- 1. Cuestionario:** Se aplicaron un cuestionario estructurado a los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios para recopilar información sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales, aportes y contribuciones. Este cuestionario está diseñado específicamente para abordar los aspectos relevantes del tema de estudio, utilizaremos una escala Likert para medir las actitudes, percepciones y comportamientos del personal de la universidad.
- 2. Entrevistas:** En caso necesario, se iban a realizar entrevistas semi-estructuradas con miembros del personal de la universidad. Estas entrevistas no fueron necesarias realizarlas, porque ya se contaba con la información en temas específicos relacionados con el cumplimiento de los compromisos laborales y contribuciones, así como sobre las perspectivas individuales y experiencias directas.

- 3. Revisión Documental:** Se llevó a cabo un análisis exhaustivo de documentos pertinentes que nos permitieron desarrollar los antecedentes de estudio, el marco teórico, definiciones conceptuales, metodología. Esta revisión documental proporcionó datos adicionales y respalda los hallazgos obtenidos a través de otros métodos de recolección de datos.
- 4. Observación Directa:** En algunos casos, se realizó la observación directa de situaciones y prácticas laborales en la universidad para complementar la información recopilada a través de cuestionarios, entrevistas y revisión documental. Esta observación permitirá obtener una comprensión más completa de las prácticas laborales y contributivas en el contexto real de la institución.

Estos métodos y técnicas se seleccionaron y combinaron estratégicamente para obtener datos confiables y relevantes que contribuyeron al análisis integral del cumplimiento de los compromisos laborales, aportes y contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

#### **3.4.2. Técnicas de recolección de datos**

En primer lugar, se llevó a cabo una revisión bibliográfica, que implicó la selección y evaluación de las fuentes relevantes para el estudio. Este proceso incluyó el registro de temas pertinentes, permitiéndonos explorar los aportes científicos existentes sobre cuestiones específicas. La revisión tuvo un enfoque cualitativo y su objetivo fue describir en detalle las prácticas y el desarrollo de los temas relacionados con el Cumplimiento de Obligaciones Tributarias, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

El esquema del estudio se desarrolló siguiendo el protocolo de investigación, lo cual facilitó la orientación en la selección e interpretación de datos y en la presentación de los resultados.

Técnicas	Instrumentos
➤ Encuesta	➤ Cuestionario

### **3.4.3. Instrumentos de recolección de datos**

Se empleó un cuestionario estructurado para aseguraron que todos los participantes respondan al mismo conjunto de preguntas. Se ha optado por utilizar un instrumento por la practicidad en la gestión, evaluación de preguntas y observación. Además, en caso de ser necesario, se consideraba la posibilidad de utilizar guías de entrevistas para interactuar con el personal de la Universidad, con el fin de enriquecer los resultados. Estas entrevistas podrían proporcionar información detallada y precisa que podría omitirse en el cuestionario y podamos considerar muy relevante en la investigación, el cual no sucedió.

El instrumento designado para recolectar datos relacionados con la Variable 1, denominado "Cuestionario sobre el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones y sus Dimensiones", comprende un total de 30 preguntas. Se emplea una escala de tipo Likert para evaluar las actitudes, comportamientos y percepciones de los trabajadores de la Universidad en lo que respecta al cumplimiento de las obligaciones laborales, aportes y contribuciones. Esta escala ofrece cinco opciones de respuesta: Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre y Siempre.

### **3.5. Tratamiento de Datos**

La información recopilada fue analizada de manera cuantitativa mediante el uso de técnicas estadísticas descriptivas, como frecuencias y conteos, utilizando el software SPSS. Los datos serán procesados a través de etapas de edición, codificación e ingreso, y posteriormente se presentarán en tablas detalladas que reflejarán las respuestas correspondientes a cada categoría asociada con la variable Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones.

Además, la presentación de los datos se llevó a cabo de manera tanto cualitativa como cuantitativa, utilizando una variedad de herramientas estadísticas descriptivas, incluyendo tablas, frecuencias, porcentajes, gráficos circulares y otros tipos de gráficos. Además, se calcularon medidas de tendencia central, como la media y la moda, para analizar la proporción de

encuestados que eligieron entre cinco alternativas u opciones la respuesta que la consideren como correcta.

### **3.5.1. Validación y Confiabilidad del Instrumento**

Para establecer la validez y confiabilidad de un instrumento, es crucial realizar análisis estadísticos apropiados y utilizar técnicas específicas según el tipo de instrumento y el contexto de la investigación. Estos procesos aseguran que los datos recopilados sean precisos y puedan ser interpretados de manera confiable, lo que aumenta la credibilidad y utilidad de la investigación.

#### **a) Validez del Instrumento**

La validez de un instrumento representa la medida en que realmente mide lo que pretende medir. Es un aspecto crítico en la investigación científica, ya que garantiza que las conclusiones y los hallazgos obtenidos sean precisos y confiables.

En la investigación se realizó la validez de contenido, que se refiere a la medida en que el contenido del instrumento representa adecuadamente el constructo que se está midiendo. Se evaluó mediante la revisión de expertos en el campo relevante para determinar si los ítems del instrumento son apropiados y relevantes para el constructo que se pretende medir, el cual fue satisfactorio.

#### **b) Confiabilidad del Instrumento**

Se refiere a la coherencia entre los ítems del instrumento. Se utiliza para evaluar si todas las preguntas o ítems del instrumento miden el mismo constructo.

Se llevó a cabo utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, una herramienta ampliamente empleada para medir la consistencia interna de instrumentos como cuestionarios o escalas, que están compuestos por varios ítems destinados a evaluar un constructo subyacente.

Se basa en la varianza total de los ítems y la varianza residual, lo que proporciona una medida de la consistencia interna de las preguntas.



dimensiones relacionadas con el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones exhiben una fiabilidad aceptable. El coeficiente Alfa de Cronbach, calculado sobre la base de elementos estandarizados, ofrece una evaluación más precisa de la confiabilidad cuando los elementos de medición exhiben distintas varianzas y correlaciones. En este ejemplo, se ha obtenido un valor de 0.865, lo que sugiere una mayor confiabilidad en las dimensiones relacionadas con el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones. Los dos índices de confiabilidad son adecuados y señalan que los elementos de medición empleados para evaluar la variable y sus dimensiones muestran consistencia y confiabilidad.

**Tabla 2**  
**Resumen de procesamiento de casos**

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES, APORTES Y CONTRIBUCIONES	39	100,0%	0	0,0%	39	100,0%
PROCEDIMIENTOS ANTE LA SUNAT	39	100,0%	0	0,0%	39	100,0%
PROCEDIMIENTOS ANTE ESSALUD	39	100,0%	0	0,0%	39	100,0%
PROCEDIMIENTOS ANTE LA AFP Y ONP	39	100,0%	0	0,0%	39	100,0%
CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES, APORTES Y CONTRIBUCIONES	39	100,0%	0	0,0%	39	100,0%

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El resumen del procesamiento de casos indica que hay 39 casos válidos disponibles para cada una de las dimensiones relacionadas con el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones: Procedimientos ante la SUNAT, Procedimientos ante EsSalud y Procedimientos ante la AFP y ONP. No se observan casos perdidos en

ninguna de las dimensiones. En conjunto, se dispone de 39 casos válidos para el análisis en cada dimensión, lo que implica que se cuenta con información completa y no se han omitido datos en ninguna de las dimensiones del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones.

### 3.6. Baremos

Los baremos son escalas o criterios de referencia utilizados para interpretar y clasificar los resultados obtenidos en pruebas, evaluaciones o mediciones. Estos criterios establecen rangos o niveles que permiten comparar el desempeño o las características de un individuo con respecto a una población de referencia o a un estándar predefinido. Los baremos son fundamentales en diversos campos, como la educación, la psicología, la medicina y la selección de personal, entre otros.

Los baremos proporcionan un marco de referencia objetivo para interpretar y comparar los resultados de diversas pruebas o evaluaciones en relación con una población de referencia o un estándar establecido.

Tabla 3

Baremo variable Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
<b>Muy alto</b>	157-185	85%-100%	Del 1 al 37
<b>Alto</b>	127-156	69%-84%	Puntaje máximo: 185
<b>Medio</b>	97-126	53%-68%	
<b>Bajo</b>	67-96	37%-52%	Puntaje mínimo: 37
<b>Muy bajo</b>	37-66	20%-36%	

Tabla 4

## Baremo dimensión Procedimientos ante la SUNAT

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
<b>Muy alto</b>	55 –65	84%-100%	Del 1 al 13
<b>Alto</b>	44 -54	67%-83%	Puntaje máximo: 65
<b>Medio</b>	33 - 43	50%-66%	
<b>Bajo</b>	23 - 32	35%-49%	Puntaje mínimo: 13
<b>Muy bajo</b>	13 - 22	20%-34%	

Tabla 5

## Baremo dimensión Procedimientos ante EsSalud

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
<b>Muy alto</b>	24 - 25	83%-100%	Del 14 al 25
<b>Alto</b>	21 -23	67%-82%	Puntaje máximo: 60
<b>Medio</b>	18 - 20	51%-66%	
<b>Bajo</b>	15 - 17	35%-50%	Puntaje mínimo: 12
<b>Muy bajo</b>	12 - 14	20%-34%	

Tabla 6

## Baremo dimensión Procedimientos ante la AFP y ONP

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
<b>Muy alto</b>	24 - 25	83%-100%	Del 26 al 37
<b>Alto</b>	21 -23	67%-82%	Puntaje máximo: 60
<b>Medio</b>	18 - 20	51%-66%	
<b>Bajo</b>	15 - 17	35%-50%	Puntaje mínimo: 12
<b>Muy bajo</b>	12 - 14	20%-34%	

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se ha utilizado una herramienta dentro del conjunto de datos y los hallazgos se presentan mediante la distribución de frecuencias y proporciones, detalladas en tablas y gráficos. Estos nos permiten observar tanto los valores absolutos como las proporciones en forma de porcentaje de la variable y sus respectivas dimensiones.

### 4.1. Validación del objetivo general y la hipótesis general

#### 4.1.1. Objetivo general

Conocer cómo se viene cumpliendo con las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

#### 4.1.2. Hipótesis General

El cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es aceptable.

**Tabla 7**

***Estadísticos descriptivos para la variable Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones y sus dimensiones***

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES, APORTES Y CONTRIBUCIONES	39	85,00	118,00	102,7949	8,73944
N válido (por lista)	39				

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

Estos indicadores estadísticos ofrecen detalles sobre cómo están distribuidas y varían las respuestas en cada aspecto del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones. La media representa el promedio de las respuestas, mientras que la desviación estándar señala

cuánto se dispersan los datos respecto a esa media. Por su parte, los valores mínimo y máximo indican el alcance completo de las respuestas observadas.

Al observar la Tabla 7, notamos que el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones se encuentra en un nivel Bueno, ya que tiene una media de 102.79 sobre los 185 puntos estimados en un escenario ideal, lo que equivale al 55.56%. Esto sugiere que se está cumpliendo adecuadamente con las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad.

**Tabla 8**  
**Estadísticos**  
***Cumplimiento de las Obligaciones Laborales,***  
***Aportes y Contribuciones***

N	Válido	39
	Perdidos	0
Media		102,7949
Mediana		101,0000
Moda		101,00
Suma		4009,00

Estos estadísticos proporcionan una visión completa del cumplimiento de las obligaciones laborales, aportes y contribuciones en la muestra analizada, incluyendo medidas de tendencia central (media, mediana, moda) y datos sobre la cantidad total de cumplimiento reflejada en la suma de los valores.

- ✓ **Total de casos válidos (N):** Indica que se analizaron un total de 39 casos relacionados con el cumplimiento de los compromisos laborales, aportes y contribuciones. Estos casos representan la totalidad de la muestra o conjunto de datos que se está estudiando.
- ✓ **Casos perdidos:** La ausencia de casos perdidos (0) significa que no faltaba información en ninguno de los casos analizados. Todos los 39

casos tenían información completa y fueron considerados en el análisis estadístico.

- ✓ **Media (Media):** La media, o promedio, de 102.7949 indica el valor promedio de cumplimiento de los compromisos laborales, aportes y contribuciones en la muestra analizada. Este valor es el resultado de sumar todos los valores y luego dividir el total entre el número de casos (39).
- ✓ **Mediana (Mediana):** La mediana de 101.0000 es el valor que se encuentra justo en el medio de todos los valores cuando están ordenados de menor a mayor. Esto indica que al menos el 50% de los casos tienen un valor igual o menor a 101.00.
- ✓ **Moda (Moda):** La moda de 101.00 es el valor que aparece con mayor frecuencia en la muestra. En otras palabras, este valor fue el más común entre los casos analizados.
- ✓ **Suma total (Suma):** La suma total de 4009.00 refleja el total acumulado de los valores relacionados con el cumplimiento de las obligaciones laborales, aportes y contribuciones en la muestra. Es la suma acumulada de las cantidades asociadas con cada caso.

**Tabla 9**  
**Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones**

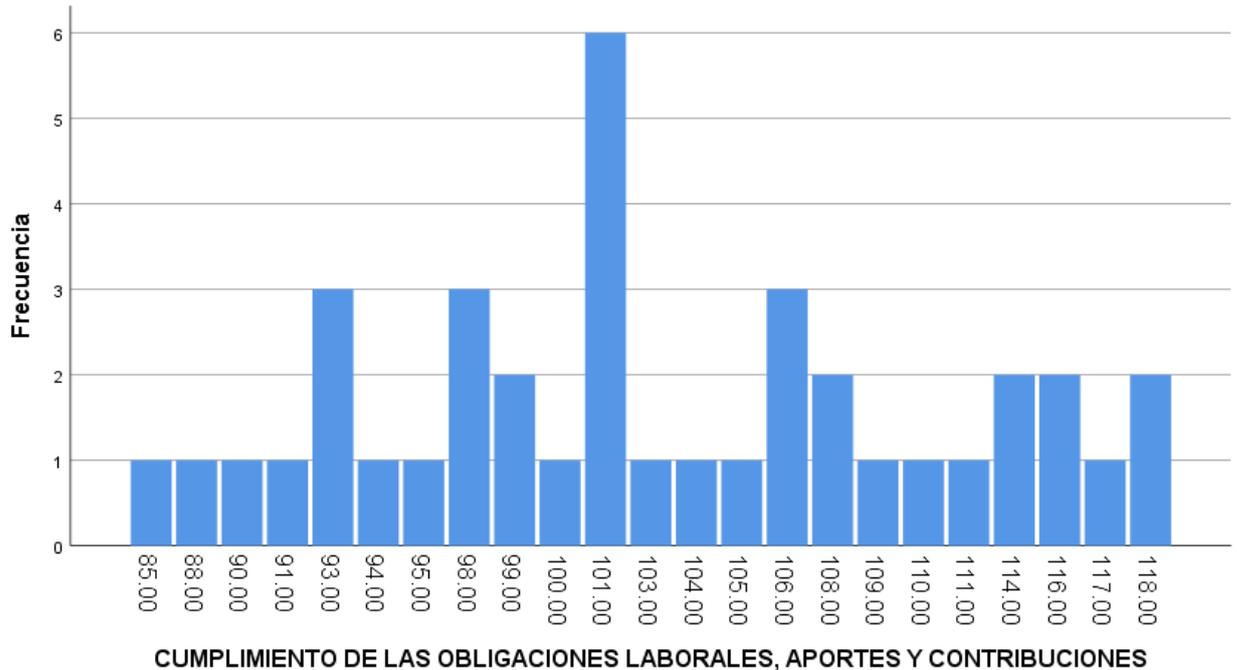
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	85,00	1	2,6	2,6	2,6
	88,00	1	2,6	2,6	5,1
	90,00	1	2,6	2,6	7,7
	91,00	1	2,6	2,6	10,3
	93,00	3	7,7	7,7	17,9
	94,00	1	2,6	2,6	20,5
	95,00	1	2,6	2,6	23,1
	98,00	3	7,7	7,7	30,8
	99,00	2	5,1	5,1	35,9
	100,00	1	2,6	2,6	38,5
	101,00	6	15,4	15,4	53,8
	103,00	1	2,6	2,6	56,4

104,00	1	2,6	2,6	59,0
105,00	1	2,6	2,6	61,5
106,00	3	7,7	7,7	69,2
108,00	2	5,1	5,1	74,4
109,00	1	2,6	2,6	76,9
110,00	1	2,6	2,6	79,5
111,00	1	2,6	2,6	82,1
114,00	2	5,1	5,1	87,2
116,00	2	5,1	5,1	92,3
117,00	1	2,6	2,6	94,9
118,00	2	5,1	5,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Estos datos muestran la distribución de frecuencia y porcentaje del cumplimiento de las obligaciones laborales, aportes y contribuciones. Aquí está la interpretación detallada:

- ✓ **Válido:** Esta columna enumera los diferentes niveles de cumplimiento de las obligaciones laborales, aportes y contribuciones que se están considerando en el análisis.
- ✓ **Frecuencia:** Indica cuántas veces aparece cada nivel de cumplimiento en la muestra de datos. Por ejemplo, el nivel 101.00 aparece 6 veces, lo que significa que hubo 6 casos con ese nivel específico de cumplimiento.
- ✓ **Porcentaje:** Representa el porcentaje de casos en relación con el total. Por ejemplo, el nivel 101.00 tiene un porcentaje del 15.4%, lo que significa que el 15.4% de los casos analizados corresponden a ese nivel de cumplimiento.
- ✓ **Porcentaje válido:** Este porcentaje se calcula en relación con el número total de casos válidos. En este caso, cada nivel de cumplimiento representa el 2.6% de los 39 casos válidos.
- ✓ **Porcentaje acumulado:** Indica cómo se acumulan los porcentajes a medida que se avanza en los diferentes niveles de cumplimiento. Por ejemplo, después del nivel 101.00, el porcentaje acumulado es del 53.8%, lo que significa que los niveles anteriores (desde el nivel más bajo hasta el 101.00) suman el 53.8% del total de casos.

Estos datos ofrecen una descripción detallada de la distribución de los diferentes niveles de cumplimiento de los compromisos laborales, aportes y contribuciones en la muestra de datos. La frecuencia y los porcentajes proporcionan información sobre la prevalencia de cada nivel, mientras que el porcentaje acumulado muestra cómo se acumulan estos niveles a medida que se avanza a través de la lista.



**Figura 1**

## 4.2. Validación de los objetivos e hipótesis específicas

### 4.2.1. Objetivo específico 1

**OE<sub>1</sub>** Conocer de qué manera se viene cumpliendo con los procedimientos ante la SUNAT en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

### 4.2.2. Hipótesis específica 1

**HE<sub>1</sub>**. El cumplimiento de los procedimientos ante la SUNAT en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es aceptable.

**Tabla 10**  
***Estadísticos descriptivos para la dimensión Procedimientos ante la SUNAT***

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
PROCEDIMIENTOS ANTE LA SUNAT	39	40,00	50,00	44,4359	2,88184
N válido (por lista)	39				

Estos parámetros estadísticos proporcionan información detallada sobre la distribución y la variabilidad de las respuestas en cada aspecto de los Procedimientos ante la SUNAT. La media refleja el valor promedio de las respuestas, mientras que la desviación estándar muestra cuánto varían los datos respecto a esa media. Por otro lado, los valores mínimo y máximo muestran el rango completo de las respuestas observadas.

Al observar la Tabla 10, notamos que los Procedimientos ante la SUNAT se ubica en un nivel Bueno, ya que tiene la media 44.43 sobre los 65 puntos estimados en un escenario ideal, lo que equivale al 68.35%. Estos resultados sugieren que el cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en lo concerniente a los procedimientos ante la SUNAT en la Universidad es aceptable.

**Tabla 11**  
**Estadísticos**  
**Procedimientos ante la Sunat**

N	Válido	39
	Perdidos	0
Media		44,4359
Mediana		43,0000
Moda		42,00 <sup>a</sup>
Suma		1733,00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Estos estadísticos proporcionan información sobre los procedimientos ante la SUNAT. Aquí tienes una interpretación detallada:

- ✓ **Total de casos válidos (N):** Indica que se analizaron un total de 39 casos relacionados con procedimientos ante la SUNAT.
- ✓ **Casos perdidos:** No hubo datos faltantes o perdidos en el análisis, lo que significa que se tuvo información completa para todos los 39 casos.
- ✓ **Media (Media):** La media de 44.4359 sugiere que, en promedio, los valores de los procedimientos ante la SUNAT se sitúan alrededor de 44.44.
- ✓ **Mediana (Mediana):** La mediana de 43.0000 es el valor que se encuentra en el punto medio de todos los valores cuando están ordenados de menor a mayor. Esto indica que al menos la mitad de los casos tienen un valor igual o menor a 43.00.
- ✓ **Moda (Moda):** La moda de 42.00 indica que este valor fue el más común entre los procedimientos ante la SUNAT. Sin embargo, se señala que existen múltiples modas y se muestra el menor valor entre ellos.
- ✓ **Suma total (Suma):** La suma total de 1733.00 representa la suma de todos los valores de los procedimientos ante la SUNAT en la muestra. Es la suma acumulada de las cantidades asociadas con cada caso.

Estos estadísticos proporcionan una visión completa de los procedimientos ante la SUNAT, incluyendo medidas de tendencia central, como la media, la mediana y la moda, junto con información sobre la cantidad total de procedimientos representada por la suma de los valores.

**Tabla 12**

**Procedimientos ante la Sunat**

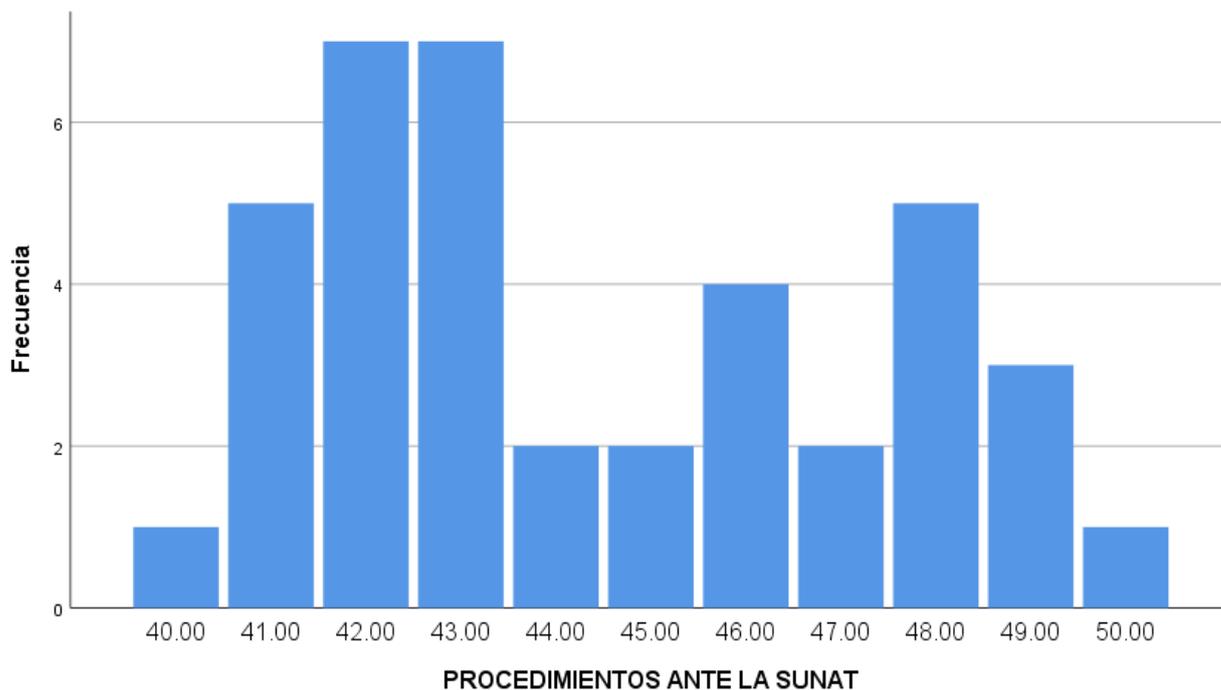
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	40,00	1	2,6	2,6	2,6
	41,00	5	12,8	12,8	15,4
	42,00	7	17,9	17,9	33,3

43,00	7	17,9	17,9	51,3
44,00	2	5,1	5,1	56,4
45,00	2	5,1	5,1	61,5
46,00	4	10,3	10,3	71,8
47,00	2	5,1	5,1	76,9
48,00	5	12,8	12,8	89,7
49,00	3	7,7	7,7	97,4
50,00	1	2,6	2,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Estos datos muestran la distribución de frecuencia y porcentaje de los procedimientos ante la SUNAT. Aquí está una interpretación detallada:

- ✓ **Válido:** Representa los diferentes valores asociados con los procedimientos ante la SUNAT que se están considerando en el análisis.
- ✓ **Frecuencia:** Indica cuántas veces se observa cada valor de procedimiento. Por ejemplo, el valor 42.00 se observa 7 veces, lo que significa que hubo 7 procedimientos con ese valor específico.
- ✓ **Porcentaje:** Representa el porcentaje de veces que se observa cada valor de procedimiento en relación con el total de casos (39 en total). Por ejemplo, el valor 42.00 representa el 17.9% de los procedimientos analizados.
- ✓ **Porcentaje válido:** Este porcentaje se calcula en relación con el número total de casos válidos. En este caso, cada valor de procedimiento representa el 2.6% de los 39 casos válidos.
- ✓ **Porcentaje acumulado:** Indica cómo se acumulan los porcentajes a medida que se avanza en los diferentes valores de procedimiento. Por ejemplo, después del valor 42.00, el porcentaje acumulado es del 33.3%, lo que significa que los valores anteriores (desde el valor más bajo hasta el 42.00) suman el 33.3% del total de procedimientos.

Estos datos proporcionan una visión detallada de cómo se distribuyen y varían los diferentes valores de procedimientos ante la SUNAT en la muestra de datos, mostrando la frecuencia de cada valor y su porcentaje en relación con el total de casos.



**Figura 2**

#### **4.2.3. Objetivo específico 2**

**OE<sub>2</sub>** Conocer cómo se viene cumpliendo con los procedimientos ante EsSalud en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

#### **4.2.4. Hipótesis específica 2**

**HE<sub>2</sub>**. El cumplimiento de los procedimientos ante EsSalud en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es aceptable.

**Tabla 13**  
**Estadísticos descriptivos para la dimensión Procedimientos ante EsSalud**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
PROCEDIMIENTOS ANTE ESSALUD	39	25,00	39,00	31,2051	3,89453
N válido (por lista)	39				

Estos indicadores estadísticos ofrecen una descripción exhaustiva sobre cómo se distribuyen y varían las respuestas en cada aspecto de los Procedimientos ante EsSalud. La media indica el promedio de las respuestas, mientras que la desviación estándar señala la medida en que los datos se alejan de esa media. Por último, los valores mínimo y máximo muestran el alcance completo de las respuestas observadas.

Al observar la Tabla 13, notamos que los Procedimientos ante EsSalud se ubica en un nivel Bueno, ya que tiene la media 31.20 sobre los 60 puntos estimados en un escenario ideal, lo que equivale al 52%. Estos resultados sugieren que el cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en lo referente a los procedimientos ante EsSalud en la Universidad.

**Tabla 14**  
**Estadísticos**

**Procedimientos ante Essalud**

N	Válido	39
	Perdidos	0
Media		31,2051
Mediana		31,0000
Moda		31,00
Suma		1217,00

Estos estadísticos ofrecen información sobre los procedimientos ante EsSalud. Aquí tienes una interpretación de cada uno:

- ✓ **Total de casos válidos (N):** Indica que se analizaron 39 casos relacionados con procedimientos ante EsSalud.
- ✓ **Casos perdidos:** No hubo datos faltantes o perdidos en el análisis, lo que significa que se tuvo información completa para todos los 39 casos.
- ✓ **Media (Media):** La media de 31.2051 sugiere que, en promedio, los valores de los procedimientos ante EsSalud se sitúan alrededor de 31.21.
- ✓ **Mediana (Mediana):** La mediana de 31.0000 es el valor que se encuentra en el punto medio de todos los valores cuando están ordenados de menor a mayor. Esto indica que al menos la mitad de los casos tienen un valor igual o menor a 31.00.
- ✓ **Moda (Moda):** La moda de 31.00 indica que este valor fue el más común entre los procedimientos ante EsSalud.
- ✓ **Suma total (Suma):** La suma total de 1217.00 indica el total acumulado de todos los valores de los procedimientos ante EsSalud en la muestra. Es la suma acumulada de las cantidades asociadas con cada caso.

Estos estadísticos proporcionan una visión general de los procedimientos ante EsSalud, incluyendo medidas de tendencia central, como la media, la mediana y la moda, además de datos sobre la cantidad total de procedimientos representada por la suma de los valores.

**Tabla 15**  
**Procedimientos ante Essalud**

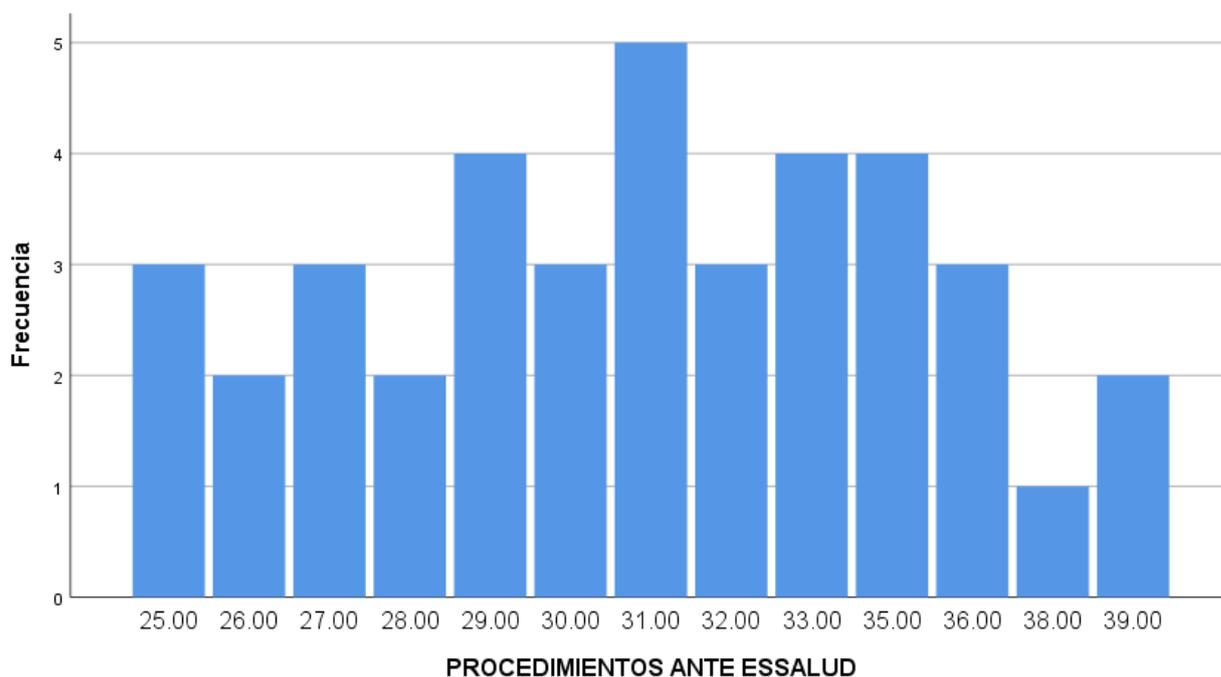
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25,00	3	7,7	7,7	7,7
	26,00	2	5,1	5,1	12,8
	27,00	3	7,7	7,7	20,5
	28,00	2	5,1	5,1	25,6
	29,00	4	10,3	10,3	35,9

30,00	3	7,7	7,7	43,6
31,00	5	12,8	12,8	56,4
32,00	3	7,7	7,7	64,1
33,00	4	10,3	10,3	74,4
35,00	4	10,3	10,3	84,6
36,00	3	7,7	7,7	92,3
38,00	1	2,6	2,6	94,9
39,00	2	5,1	5,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Estos datos muestran la distribución de frecuencia y porcentaje de los procedimientos ante EsSalud. Aquí está una interpretación detallada:

- ✓ **Válido:** Representa los diferentes valores asociados con los procedimientos ante EsSalud que se están considerando en el análisis.
- ✓ **Frecuencia:** Indica cuántas veces se observa cada valor de procedimiento. Por ejemplo, el valor 31.00 se observa 5 veces, lo que significa que hubo 5 procedimientos con ese valor específico.
- ✓ **Porcentaje:** Representa el porcentaje de veces que se observa cada valor de procedimiento en relación con el total de casos (39 en total). Por ejemplo, el valor 31.00 representa el 12.8% de los procedimientos analizados.
- ✓ **Porcentaje válido:** Este porcentaje se calcula en relación con el número total de casos válidos. En este caso, cada valor de procedimiento representa el 7.7% de los 39 casos válidos.
- ✓ **Porcentaje acumulado:** Indica cómo se acumulan los porcentajes a medida que se avanza en los diferentes valores de procedimiento. Por ejemplo, después del valor 31.00, el porcentaje acumulado es del 56.4%, lo que significa que los valores anteriores (desde el valor más bajo hasta el 31.00) suman el 56.4% del total de procedimientos.

Estos datos proporcionan una visión detallada de cómo se distribuyen y varían los diferentes valores de procedimientos ante EsSalud en la muestra de datos, mostrando la frecuencia de cada valor y su porcentaje en relación con el total de casos.



**Figura 3**

#### 4.2.5. Objetivo específico 3

**OE<sub>3</sub>** Conocer de qué manera se viene cumpliendo con los procedimientos ante la AFP y ONP en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

#### 4.2.6. Hipótesis específica 3

**HE<sub>3</sub>**. HE3 El cumplimiento de los procedimientos ante la AFP y ONP en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es aceptable.

**Tabla 16**  
**Estadísticos descriptivos para la dimensión Procedimientos ante La AFP y ONP**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
PROCEDIMIENTOS ANTE LA AFP Y ONP	39	18,00	35,00	27,1538	4,13291
N válido (por lista)	39				

Estos parámetros estadísticos proporcionan una explicación detallada de cómo se distribuyen y cambian las respuestas en cada aspecto de los Procedimientos ante La AFP y ONP. La media refleja el valor promedio de las respuestas, en tanto que la desviación estándar muestra cuánto se alejan los datos de esa media. Por último, los valores mínimo y máximo muestran el rango completo de las respuestas observadas.

Al observar la Tabla 16, notamos que los Procedimientos ante La AFP y ONP se clasifica en un nivel Bueno, ya que tiene la media 27,15 sobre los 60 puntos estimados en un escenario ideal, lo que equivale al 45.25%. Estos resultados sugieren que el cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en lo referente a los Procedimientos ante La AFP y ONP en la Universidad es aceptable.

**Tabla 17**  
**Estadísticos**

**Procedimientos ante La AFP y ONP**

N	Válido	39
	Perdidos	0
Media		27,1538
Mediana		27,0000
Moda		27,00
Suma		1059,00

El cuadro proporciona estadísticas relacionadas con procedimientos ante la AFP y ONP. Aquí está la interpretación:

- ✓ Se recopilaron datos de un total de 39 casos válidos, lo que significa que se analizaron 39 situaciones relevantes.
- ✓ No se registraron datos perdidos, lo que indica que se contó con información completa para todos los casos.
- ✓ La media de los datos fue de aproximadamente 27.15, lo que sugiere que este valor representa una media de los procedimientos.
- ✓ La mediana, que es el valor central de los datos ordenados, fue de 27.00. Esto indica que al menos la mitad de los casos tenían un valor igual o menor a 27.00.
- ✓ La moda, que es el valor más frecuente en los datos, fue de 27.00, lo que indica que este valor fue el más común entre los procedimientos.
- ✓ La suma total de los datos fue de 1059.00, lo que sugiere el total acumulado de algún aspecto relacionado con los procedimientos ante la AFP y ONP.

**Tabla 18**

**Procedimientos ante la AFP y ONP**

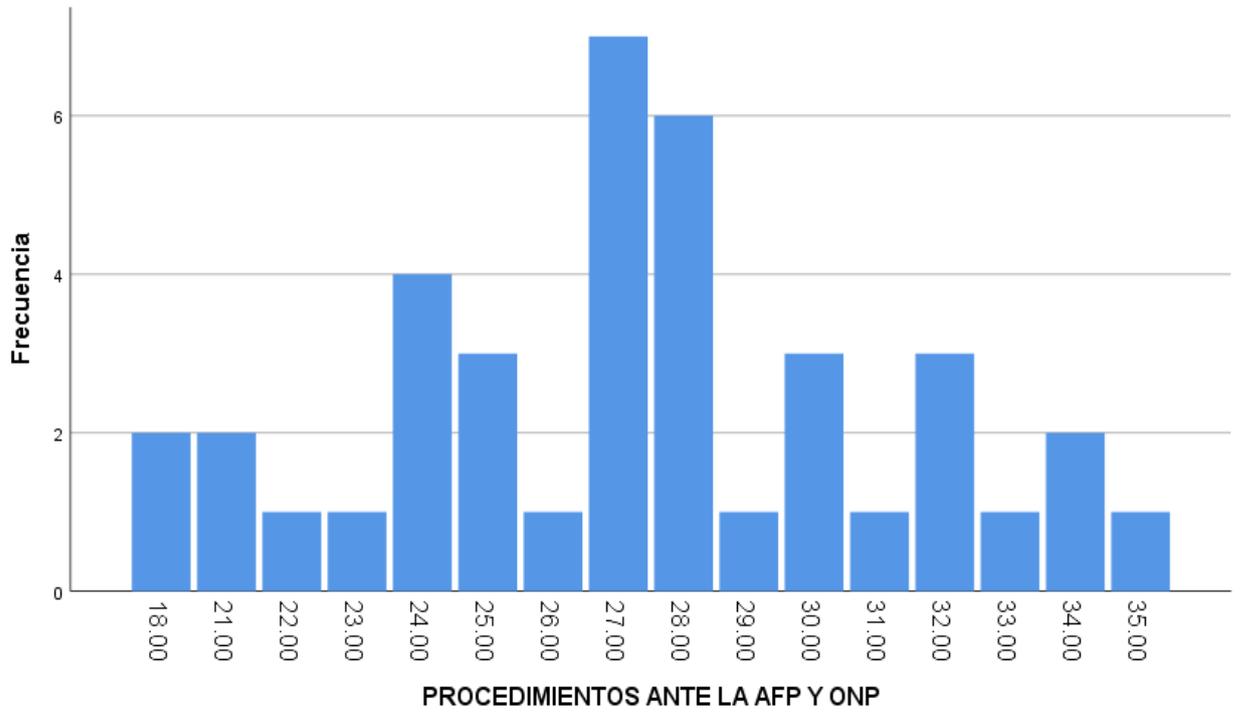
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18,00	2	5,1	5,1	5,1
	21,00	2	5,1	5,1	10,3
	22,00	1	2,6	2,6	12,8
	23,00	1	2,6	2,6	15,4
	24,00	4	10,3	10,3	25,6
	25,00	3	7,7	7,7	33,3
	26,00	1	2,6	2,6	35,9
	27,00	7	17,9	17,9	53,8
	28,00	6	15,4	15,4	69,2
	29,00	1	2,6	2,6	71,8
	30,00	3	7,7	7,7	79,5
	31,00	1	2,6	2,6	82,1
	32,00	3	7,7	7,7	89,7
	33,00	1	2,6	2,6	92,3

34,00	2	5,1	5,1	97,4
35,00	1	2,6	2,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Estos datos representan la frecuencia de diferentes valores asociados con procedimientos ante la AFP y ONP. Aquí está la interpretación:

- ✓ **Válido:** Esta columna indica los diferentes valores de los procedimientos ante la AFP y ONP que fueron considerados en el análisis.
- ✓ **Frecuencia:** Muestra cuántas veces aparece cada valor de procedimiento. Por ejemplo, el valor 27.00 aparece 7 veces, lo que significa que hubo 7 casos en los que se registró ese valor específico de procedimiento.
- ✓ **Porcentaje:** Representa el porcentaje de casos en relación con el total. Por ejemplo, el valor 27.00 tiene un porcentaje del 17.9%. Esto significa que el 17.9% de los procedimientos registrados fueron de 27.00.
- ✓ **Porcentaje válido:** Este porcentaje se calcula en relación con el número total de casos válidos. Por ejemplo, el valor 27.00 representa el 17.9% de los 39 casos válidos en total.
- ✓ **Porcentaje acumulado:** Muestra cómo se acumulan los porcentajes a medida que se avanza en los valores de procedimiento. Por ejemplo, después del valor 27.00, el porcentaje acumulado es del 53.8%. Esto indica que los valores anteriores (desde el valor más bajo hasta el 27.00) suman el 53.8% del total de casos.

Esta tabla proporciona una visión detallada de la distribución de los procedimientos ante la AFP y ONP, mostrando la frecuencia de cada valor, su porcentaje en relación con el total y cómo se acumulan esos porcentajes a medida que se avanza en los valores de procedimiento.



**Figura 4**

## CONCLUSIONES

Las conclusiones derivadas del estudio revelan una visión integral sobre el estado actual del cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad. Las conclusiones extraídas de este estudio son fundamentales para comprender el panorama general del cumplimiento normativo.

**Primero.**- Los resultados obtenidos confirman la hipótesis general, el cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad es aceptable. Al obtenerse una media de 102,79 respecto a los 185 puntos posibles en un escenario ideal, representando un 55.56%, se puede inferir que en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios tienen un adecuado Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones, Procedimientos ante la SUNAT, Procedimientos ante EsSalud, Procedimientos ante la AFP y ONP, la desviación estándar es de 8.73944 respalda la consistencia de estos resultados, indicando una variabilidad relativamente baja en los datos. Este nivel de cumplimiento es significativo porque refleja la capacidad de la universidad para gestionar sus responsabilidades laborales y tributarias de manera eficiente, asegurando tanto el bienestar de sus empleados como el cumplimiento de las normativas legales vigentes. Además, el análisis detallado de los procedimientos específicos ante las distintas entidades muestra un compromiso integral con la correcta administración y ejecución de todas las obligaciones requeridas.

**Segundo.**- El cumplimiento de los procedimientos ante la SUNAT en la Universidad es aceptable. Al haberse obtenido una media de 44,43 de nivel con relación al total que son 65 puntos, estimado en un momento perfecto, representando un 68.35%, la desviación estándar 2.88184. Los resultados indican que el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones con respecto a los procedimientos ante la SUNAT en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es aceptable.

Este resultado es significativo ya que un nivel de cumplimiento del 68.35% demuestra que la universidad mantiene una adherencia adecuada a las normativas fiscales establecidas por la SUNAT, lo cual es crucial para evitar sanciones y asegurar una gestión financiera transparente y eficiente. Además, la desviación

estándar relativamente baja indica una consistencia en el cumplimiento de estos procedimientos, lo que sugiere que las prácticas y políticas implementadas por la universidad son aplicadas de manera uniforme y sistemática. Este desempeño aceptable refleja el compromiso de la institución con la responsabilidad fiscal y la correcta administración de sus obligaciones tributarias, lo cual es fundamental para la sostenibilidad y la credibilidad de la universidad ante las autoridades fiscales y la comunidad en general.

**Tercero**. - El cumplimiento de los procedimientos ante EsSalud en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es aceptable. Al haberse obtenido una media de 31,20 de nivel respecto al total de 60 puntos, estimado en un momento perfecto, representando un 52%, la desviación estándar 3.89453. Los resultados indican que el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones con respecto a los procedimientos ante EsSalud en la Universidad es aceptable.

Este resultado es relevante porque un nivel de cumplimiento del 52% muestra que la universidad sigue adecuadamente las normativas de EsSalud, asegurando que los empleados reciban los beneficios de salud correspondientes.

La desviación estándar de 3.89453, aunque indica una variación moderada en el cumplimiento, sugiere que hay consistencia razonable en la aplicación de los procedimientos de EsSalud. Esta consistencia es crucial, ya que garantiza que los trabajadores tengan acceso a servicios de salud de manera regular y confiable, lo cual es fundamental para su bienestar y productividad.

Un cumplimiento aceptable también refleja el compromiso de la universidad con la responsabilidad social y el cumplimiento de las normativas de salud, lo que contribuye a la creación de un ambiente laboral seguro y saludable. Además, este nivel de cumplimiento ayuda a la universidad a evitar posibles sanciones y a mantener una buena relación con las autoridades de salud, lo que es vital para la sostenibilidad operativa de la institución. En síntesis, los resultados obtenidos confirman que la universidad mantiene un nivel adecuado de cumplimiento en sus obligaciones laborales relacionadas con EsSalud, lo que beneficia tanto a los empleados como a la institución en su conjunto.

**Cuarto.-** El cumplimiento de los procedimientos ante la AFP y ONP en la Universidad es aceptable. Al haberse obtenido una media de 27,15 de nivel con relación al total que son 60 puntos, estimado en un momento perfecto, representando un 45.25%, la desviación estándar 4.13291. Los resultados indican que el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones con respecto a los procedimientos ante la AFP y ONP en la Universidad es aceptable.

Esta conclusión es significativa porque un nivel de cumplimiento del 45.25% indica que la universidad sigue de manera adecuada las normativas relacionadas con los fondos de pensiones. Este nivel de cumplimiento asegura que los empleados tengan acceso a sus derechos previsionales y contribuye a su seguridad financiera a largo plazo, lo cual es crucial para su bienestar y motivación.

La desviación estándar de 4.13291, aunque señala una variación moderada en el cumplimiento, sugiere una consistencia razonable en la aplicación de los procedimientos ante la AFP y ONP. Esta consistencia es esencial, ya que garantiza que los aportes de los empleados se manejen de manera uniforme y justa, asegurando la integridad del sistema de pensiones y la confianza de los empleados en la gestión de sus fondos.

Un cumplimiento aceptable también refleja el compromiso de la universidad con la responsabilidad social y el cumplimiento de las normativas previsionales, lo que contribuye a la creación de un ambiente laboral confiable y estable. Además, este nivel de cumplimiento ayuda a la universidad a evitar posibles sanciones y a mantener una buena relación con las autoridades de pensiones, lo que es vital para la sostenibilidad operativa de la institución. En resumen, los resultados obtenidos confirman que la universidad mantiene un nivel adecuado de cumplimiento en sus obligaciones laborales relacionadas con la AFP y ONP, beneficiando tanto a los empleados como a la institución en su conjunto.

## SUGERENCIAS

Las sugerencias derivadas del estudio representan una parte crucial de la investigación, ya que ofrecen recomendaciones prácticas y estratégicas para optimizar el cumplimiento de los Compromisos Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad. Estas sugerencias se basan en los hallazgos y conclusiones obtenidos a lo largo del estudio, así como en un análisis detallado de las prácticas actuales y las áreas de mejora identificadas. Estas sugerencias tienen como objetivo apoyar el desarrollo y la implementación de políticas y procedimientos efectivos que contribuyan a fortalecer la gestión financiera y laboral de la institución, garantizando así su cumplimiento normativo y su sostenibilidad a largo plazo.

**Primero**.- Se recomienda a las autoridades de la Universidad realizar una revisión completa de los procesos y políticas relacionadas con las obligaciones laborales, aportes y contribuciones para identificar áreas de debilidad y oportunidades de mejora. Esto puede incluir la simplificación de procedimientos, la actualización de políticas obsoletas y la identificación de lagunas en la implementación. Asimismo, proporcionar capacitación adicional al personal administrativo y docente sobre las obligaciones laborales, los procedimientos de aportes y contribuciones, así como sobre las normativas y regulaciones pertinentes. Esto ayudará a mejorar el entendimiento y la aplicación adecuada de las políticas y procedimientos establecidos. Debiéndose establecer sistemas de monitoreo y controles robustos para supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales, aportes y contribuciones de manera regular. Esto permitirá identificar y abordar de manera proactiva cualquier desviación o incumplimiento antes de que se convierta en un problema mayor. En la Universidad se tiene que fomentar una cultura organizacional que valore y priorice el cumplimiento de las obligaciones laborales y financieras. Esto puede incluir la implementación de incentivos para el cumplimiento, así como medidas disciplinarias para aquellos que no cumplan con las normativas establecidas.

**Segundo**.- Se propone a las autoridades Universitarias proporcionar capacitación especializada al personal encargado de realizar los procedimientos ante la SUNAT

para asegurar que estén actualizados sobre las regulaciones y los procedimientos vigentes. Debiéndose revisar exhaustivamente la documentación relacionada con los procedimientos ante la SUNAT para asegurar que esté completa, precisa y actualizada. Asimismo, establecer procedimientos claros y protocolos operativos estándar para los procedimientos ante la SUNAT, asegurando que todos los trabajadores estén al tanto de sus responsabilidades y obligaciones. Es muy importante mantener una comunicación abierta y fluida con las autoridades de la SUNAT para resolver cualquier problema o duda que surja durante el proceso de cumplimiento, que permita establecer un sistema de seguimiento y evaluación continua para monitorear el cumplimiento de los procedimientos ante la SUNAT y realizar ajustes según sea necesario para mejorar el desempeño.

**Tercera.**- Se sugiere a las autoridades de la Universidad realizar una revisión exhaustiva de los procesos internos relacionados con los procedimientos ante EsSalud para identificar posibles áreas de mejora, cuellos de botella o deficiencias en los procedimientos existentes. Debiéndose proporcionar capacitación y sensibilización al personal administrativo y docente sobre los procedimientos ante EsSalud, incluyendo información detallada sobre las obligaciones y responsabilidades de la universidad como empleador. Resaltar la importancia de establecer vías de comunicación claras y efectivas entre la universidad y EsSalud para resolver de manera rápida y eficiente cualquier problema o consulta que pueda surgir durante el proceso de cumplimiento. Asimismo, implementar un sistema de monitoreo continuo para supervisar el cumplimiento de los procedimientos ante EsSalud y tomar medidas correctivas de manera oportuna en caso de detectar incumplimientos o problemas. Así como realizar una evaluación de los beneficios que ofrece EsSalud a los empleados de la universidad y buscar maneras de optimizar estos beneficios para mejorar la satisfacción y el bienestar del personal.

**Cuarto.**- Se recomienda a los directivos de la Universidad realizar una revisión exhaustiva de los procedimientos actuales ante la AFP y ONP para identificar posibles áreas de mejora, inconsistencias o deficiencias en los procesos establecidos. Proporcionando capacitación especializada al personal encargado de los procedimientos ante la AFP y ONP para asegurar que estén actualizados sobre

las regulaciones y procedimientos vigentes. Asimismo, implementar sistemas y procedimientos mejorados para la gestión y mantenimiento de la documentación relacionada con los procedimientos ante la AFP y ONP, asegurando su precisión y actualización constante. Debiéndose implementar un sistema de monitoreo y supervisión continua para supervisar el cumplimiento de los procedimientos ante la AFP y ONP, identificar cualquier desviación o problema y tomar medidas correctivas de manera oportuna.

## **Propuesta de estrategias y acciones para optimizar la gestión de las obligaciones laborales vinculadas a ESSALUD, AFP y ONP en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.**

Esta propuesta de estrategias y acciones ofrecen una visión más completa y detallada de cómo optimizar la gestión de las obligaciones laborales relacionadas con ESSALUD, AFP y ONP en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, considerando aspectos prácticos, estratégicos y tecnológicos para mejorar la eficiencia, la precisión y el cumplimiento normativo en todas las áreas de la gestión de recursos humanos y finanzas.

### **1. Automatización de procesos**

- ✓ Buscar soluciones de software que puedan integrarse fácilmente con otros sistemas de la universidad, como el sistema de gestión financiera, para agilizar y simplificar el intercambio de datos.
- ✓ Configurar el sistema automatizado para generar informes personalizados que proporcionen análisis detallados de las contribuciones a ESSALUD, AFP y ONP, permitiendo una mejor toma de decisiones basada en datos.
- ✓ Establecer un proceso de revisión regular para garantizar que el sistema automatizado esté actualizado con los cambios normativos y las mejores prácticas en la gestión de obligaciones laborales.

### **2. Capacitación del personal**

- ✓ Implementar programas de formación continua que aborden temas específicos de manera regular, utilizando sesiones presenciales, webinars y cursos en línea para adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje.
- ✓ Incentivar la participación en programas de certificación relacionados con la gestión de recursos humanos y las obligaciones laborales, ofreciendo reconocimientos y recompensas a los empleados que completen con éxito estos programas.
- ✓ Establecer una biblioteca virtual con recursos educativos, como manuales, videos y artículos, que estén disponibles para que el personal los consulte en cualquier momento para profundizar en temas específicos.

### **3. Controles internos regulares**

- ✓ Realizar evaluaciones de los controles específicos centradas en áreas de riesgo identificadas previamente, como la precisión de los cálculos de las contribuciones o el cumplimiento de los plazos de presentación de informes.
- ✓ Involucrar a profesionales de diferentes áreas, como contabilidad, recursos humanos y legal, en las auditorías para obtener una visión más completa y garantizar un enfoque holístico.
- ✓ Implementar un sistema para abordar proactivamente cualquier hallazgo o problema identificado durante las auditorías, priorizando la corrección rápida y efectiva de las deficiencias.

### **4. Implementación de un sistema de alertas**

- ✓ Permitir que los usuarios personalicen sus propias alertas según sus necesidades específicas, como recibir notificaciones por correo electrónico, mensajes de texto o alertas en la aplicación del HRMS.
- ✓ Utilizar algoritmos predictivos para anticipar posibles problemas, como retrasos en los pagos o inconsistencias en los datos, y enviar alertas anticipadas para mitigar riesgos.
- ✓ Ofrecer la opción de integrar las alertas con los calendarios digitales de los empleados, facilitando la planificación y la gestión del tiempo.

### **5. Seguimiento de cambios normativos**

- ✓ Mantener relaciones sólidas con entidades reguladoras, asociaciones profesionales y consultores legales para recibir actualizaciones regulatorias en tiempo real y acceder a orientación experta cuando sea necesario.
- ✓ Participar en grupos de trabajo o comités sectoriales donde se discutan y analicen los cambios normativos en profundidad, permitiendo una comprensión más completa de su impacto y aplicación práctica.
- ✓ Establecer un proceso para comunicar de manera proactiva los cambios normativos relevantes dentro de la universidad, proporcionando orientación y recursos adicionales para garantizar una implementación eficiente y oportuna.

## **6. Centralización de la información**

- ✓ Implementar medidas de seguridad avanzadas, como cifrado de datos, autenticación multifactor y controles de seguridad regulares, para proteger la confidencialidad y la integridad de la información del personal.
- ✓ Habilitar el acceso remoto y móvil a la plataforma de gestión de documentos, permitiendo que el personal acceda y actualice la información desde cualquier lugar y en cualquier momento de manera segura.
- ✓ Integrar la plataforma de gestión de documentos con otros sistemas internos, como el sistema de recursos humanos y el sistema de gestión financiera, para garantizar la coherencia y la disponibilidad de los datos en toda la organización.

## **7. Colaboración entre áreas u oficinas**

- ✓ Establecer grupos de trabajo interfuncionales con representantes de diferentes áreas u oficinas para abordar desafíos y oportunidades relacionados con las obligaciones laborales desde una perspectiva multidisciplinaria.
- ✓ Designar líderes para iniciativas específicas relacionadas con ESSALUD, AFP y ONP, responsables de coordinar los esfuerzos de colaboración entre las áreas u oficinas y garantizar el logro de los objetivos establecidos.
- ✓ Promover una cultura organizacional que valore y fomente la colaboración entre áreas u oficinas, reconociendo y premiando el trabajo en equipo y la contribución individual al logro de objetivos comunes.

## **8. Monitoreo de indicadores de desempeño**

- ✓ Desarrollar paneles de control personalizados que muestren de manera clara y concisa los indicadores clave de desempeño relacionados con la gestión de las obligaciones laborales, permitiendo un seguimiento continuo del rendimiento y la identificación rápida de desviaciones.
- ✓ Utilizar técnicas de análisis predictivo para anticipar tendencias e identificar áreas de mejora potencial, permitiendo la toma de decisiones proactiva y la implementación de estrategias preventivas.
- ✓ Establecer un proceso de retroalimentación regular donde se revisen los resultados de los indicadores clave de desempeño con el fin de identificar oportunidades de mejora y ajustar estrategias y acciones según sea necesario para lograr resultados óptimos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ali, A. y Ahmad, N. (2014). Confianza y Cumplimiento Tributario entre la Juventud Trabajadora de Malasia. *Revista Internacional de Administración Pública*, 37, 389-396. <https://doi.org/10.1080/01900692.2013.858353>
- Bernard, OM, Memba, DFS y Oluoch, DO (2018). Influencia del conocimiento y la conciencia fiscal sobre el cumplimiento fiscal entre los inversores en las zonas francas industriales de Kenia. *Revista Internacional de Investigación y Gestión Científica*, 6, 728-733. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i10.em01>
- Calhoun, C. (2006). *La Universidad y el Bien Público*. Tesis Once. 84: 7–43. 10.1177/0725513606060516.
- Damayanti, T. (2018). Cumplimiento tributario: entre la religiosidad intrínseca y la religiosidad extrínseca. *Revista de Economía, Negocios y Contabilidad Ventura (JEBAV)*, Vol 21 (No.1), 41–49
- Dewi y Noviyari (2018) afirman que dos factores influyen en el cumplimiento de los contribuyentes, a saber, factores externos y factores internos. El cumplimiento del contribuyente está influenciado por factores internos si el individuo siente que el cumplimiento de la obligación de pagar impuestos está bajo su control o proviene de factores internos tales como rasgos de personalidad, conciencia y habilidades.
- Dewi NLPP, Noviyari N. Efecto del tamaño de la empresa, el apalancamiento, la rentabilidad y la responsabilidad social corporativa en la evasión fiscal Fuente. 2016; 1(166):20. [Google académico]
- Hamid, NA, Roselan, NF, Embong, TFT, Saheh, NHM, Sabli, N., Sanusi, S. et al. (2019). Factores que influyen en la conciencia fiscal entre las pequeñas y medianas empresas (PYME) de comercio electrónico en Malasia. *Revista Internacional de Gestión e Investigación Empresarial*, 9, 237-246.
- Hantono (2021). El Impacto Conocimiento Tributario, Conciencia Tributaria, Moral Tributaria hacia el Cumplimiento Tributario Boarding House Tax. *Revista Internacional de Investigación Granthaalayah*, 9, 49-65. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v9.i1.2021.2966>

- Hariyono, H. (2021). ¿Las actitudes económicas impulsan la productividad de los empleados? Lección de Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8 (1), 1009–1016. [10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.1009](https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.1009)
- Jeyapalan, K., Aripin, N. y Amran, N. (2003). La Influencia de la Educación en la Elusión y Evasión Fiscal. *eJournal of Tax Research*, 1, 134-146.
- Mohamad, MH (2014). Entendiendo la Moral Fiscal y la Queja Fiscal de las PYMES: Un Caso de Tax Practitioner. *Revista de Problemas y Pensamientos Contemporáneos*, 4, 177-192.
- Mohd, RP (2010). Conocimiento Tributario y Determinantes del Cumplimiento Tributario en el Sistema de Autoliquidación. Tesis Doctoral, Universidad de Birmingham, Escuela de Negocios de Birmingham.
- Muliari, NK y Setiawan, PE (2011). La influencia de las percepciones sobre las sanciones fiscales y la conciencia del contribuyente sobre el cumplimiento de la declaración del contribuyente individual en la Oficina del Servicio de Impuestos Primarios de East Denpasar. *Revista Científica de Contabilidad y Negocios*, 6, 1-23.
- Negara, HKS y Purnamasari, DI (2018). La influencia del conocimiento fiscal y la conciencia fiscal en UMKM para el cumplimiento de los contribuyentes en la provincia especial de Yogyakarta. *Gestión de la Investigación y Contabilidad*, 1, 85-91. <https://doi.org/10.33508/rima.v1i2.2594>
- Niemirowski, P., Baldwin, S. y Wearing, AJ (2003). Comportamientos, Creencias, Actitudes y Valores Relacionados con los Impuestos y Cumplimiento de los Contribuyentes en Australia. *Revista de Impuestos de Australia*, 6, 132-165.
- Nurkhin, A., Novanty, I., Muhsin, M. y Sumiadji, S. (2018). La Influencia del Entendimiento Tributario, la Conciencia Tributaria y la Amnistía Tributaria en el Cumplimiento del Contribuyente. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 22, 240-255. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v22i2.1678>
- Parisi, JM, Rebok, GW, Xue, Q.-L., Fried, LP, Seeman, TE, Tanner, EK et al. (2012). El papel de la educación y la actividad intelectual en la cognición.

Journal of Aging Research, 2012, ID del artículo: 416132.  
<https://doi.org/10.1155/2012/416132>

Park, CG y Hyun, JK (2003). Examen de los Determinantes del Cumplimiento Tributario por Datos Empíricos: Un Caso de Corea. Revista de modelado de políticas, 25, 673-684.[https://doi.org/10.1016/S0161-8938\(03\)00075-9](https://doi.org/10.1016/S0161-8938(03)00075-9)

Ramutumbu, P. (2016). Conducta de Cumplimiento Tributario de los Propietarios de Casas de Huéspedes. Universidad de Johannesburgo.

Wong, R. y Lo, A. (2015). ¿Puede la educación mejorar el cumplimiento tributario? Evidencia de Diferentes Formas de Educación Fiscal. Serie de documentos de trabajo de HKIBS 074-1415.

<https://commons.ln.edu.hk/hkibswp/93/>

Rindermann, H. (2018) Cómo la educación puede afectar el bienestar de una nación/Entrevistador: Jonathan Wai. Una entrevista con Heiner Rindermann, autor de "Capitalismo cognitivo". Psicología Hoy.

Singh, V. (2003). Cumplimiento tributario y toma de decisiones éticas: perspectiva de Malasia. Longman.

## ANEXOS

## Anexo N° 01: Operacionalización de las Variables

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala
<b>Variable 1</b>	Procedimientos ante la SUNAT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renta de 4ta</li> <li>Renta de 5ta</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13	1 = Nunca 2 = Casi
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de las declaraciones de las contribuciones a ESSALUD</li> <li>Presentación del PLAME ante SUNAT</li> </ul>	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25	Nunca 3 = A Veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
<b>Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones</b>	Procedimientos ante la AFP y ONP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de las declaraciones de aporte a la AFP</li> <li>Cumplimiento de las declaraciones de aporte a la ONP</li> </ul>	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36 y 37	

## Anexo N° 02: Matriz de Consistencia

Título: “Análisis del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES DIMENSION	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo se viene cumpliendo con las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> ¿De qué manera se viene cumpliendo con los procedimientos ante la SUNAT en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?  ¿Cómo se viene cumpliendo con los procedimientos ante EsSalud en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?  ¿De qué manera se viene cumpliendo con los procedimientos ante la AFP y ONP en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Conocer cómo se viene cumpliendo con las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> <b>Oe<sub>1</sub></b> Conocer de qué manera se viene cumpliendo con los procedimientos ante la SUNAT en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.  <b>Oe<sub>2</sub></b> Conocer cómo se viene cumpliendo con los procedimientos ante EsSalud en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.  <b>Oe<sub>3</sub></b> Conocer de qué manera se viene cumpliendo con los procedimientos ante la AFP y ONP en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.  <b>Oe<sub>4</sub></b> Proponer estrategias y acciones para optimizar la gestión de las obligaciones laborales vinculadas a ESSALUD, AFP, ONP en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> <b>H<sub>1</sub></b> El cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es aceptable.  <b>H<sub>0</sub></b> El cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios no es aceptable.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b> <b>HE<sub>1</sub></b> El cumplimiento de los procedimientos ante la SUNAT en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es aceptable.  <b>HE<sub>2</sub></b> El cumplimiento de los procedimientos ante EsSalud en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es aceptable.  <b>HE<sub>3</sub></b> El cumplimiento de los procedimientos ante la AFP y ONP en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es aceptable.</p>	<p>Variable de Estudio 1: <b>Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones</b></p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos ante la SUNAT</li> <li>• Procedimientos ante EsSalud.</li> <li>• Procedimientos ante la AFP y ONP</li> </ul>	<p>Tipo de investigación: Básica Nivel: Descriptiva, de corte transversal, de enfoque cuantitativo Diseño de investigación: No experimental Población: 39 Muestra: 39</p> <p><b>Donde:</b> <b>M:</b> muestra <b>V1:</b> Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones</p> <p>Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: encuesta. Técnicas de análisis de datos: Datos estadísticos. Cuadro de frecuencias.</p>

Anexo N° 03: Instrumentos

**Cuestionario del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones**

**Instrucciones:**

El cuestionario tiene la intención de analizar el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones, las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión administrativa, en lo que se pueda perfeccionar, eso es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso, lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Procedimientos ante la SUNAT</b>					
1. ¿Con qué frecuencia enfrentas dificultades para comprender tus responsabilidades laborales y tributarias?					
2. ¿Con qué frecuencia realizas los pagos correspondientes a las obligaciones fiscales ante la SUNAT?					
3. ¿Qué tan seguido has visitado personalmente las oficinas de la SUNAT para resolver inquietudes sobre las obligaciones laborales tributarias?					
4. ¿Te sientes seguro(a) respecto al cumplimiento de los procedimientos requeridos por la SUNAT para tu institución?					
5. ¿Has recurrido a fuentes externas de información para resolver dudas sobre trámites tributarios?					
6. ¿Con qué regularidad presentas tus declaraciones de impuestos y otros documentos solicitados por la SUNAT?					
7. ¿Con qué frecuencia has participado en eventos virtuales organizados por la SUNAT para mantenerte informado sobre cambios en la normativa tributaria?					
8. ¿Qué tan habitual es para ti presentar las declaraciones de impuestos de forma electrónica ante la SUNAT?					
9. ¿Qué tan a menudo has necesitado corregir errores en las declaraciones tributarias después de presentarlas ante la SUNAT?					
10. ¿Con qué regularidad recibes comunicaciones por correo electrónico de la SUNAT sobre actualizaciones en la legislación fiscal?					
11. ¿Qué tan seguido has consultado manuales y guías proporcionados por la SUNAT para entender mejor las obligaciones laborales tributarias?					
12. ¿Con qué frecuencia has recibido sanciones por parte de la SUNAT debido a incumplimientos en tu cumplimiento fiscal?					
13. ¿Con qué regularidad te informas sobre cambios en la normativa fiscal que podrían afectar a la institución?					
<b>Procedimientos ante EsSalud</b>					
14. ¿Con qué frecuencia realizas los pagos correspondientes a tus obligaciones laborales ante EsSalud?					
15. ¿Te es comprensible el procedimiento para registrar a un nuevo trabajador en EsSalud?					

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
16. ¿Has tenido dificultad en el proceso para realizar pagos de contribuciones a EsSalud?					
17. ¿Has solicitado aclaraciones o rectificaciones en los recibos de pago de aportes a EsSalud?					
18. ¿Consideras que EsSalud ofrece información adecuada sobre los derechos y beneficios de los trabajadores afiliados?					
19. ¿Con qué frecuencia has necesitado solicitar aclaraciones o correcciones en los recibos de pago de contribuciones a EsSalud?					
20. ¿Con qué regularidad participas en programas de promoción de la salud organizados por EsSalud para el personal?					
21. ¿Qué tan accesible consideras la información proporcionada por EsSalud sobre sus procedimientos?					
22. ¿Participas en la orientación o asesoramiento personalizado de EsSalud para resolver consultas relacionadas con trámites laborales?					
23. ¿Has tenido que gestionar la afiliación o desafiliación de trabajadores en EsSalud debido a cambios en la estructura organizativa de la institución?					
24. ¿Percibes equidad en el trato recibido por parte de EsSalud en comparación con otras instituciones de seguridad social?					
25. ¿Has visitado personalmente las oficinas de EsSalud para gestionar trámites relacionados con la seguridad social de los trabajadores de la institución?					
<b>Procedimientos ante la AFP</b>					
26. ¿Con qué frecuencia realizas los pagos correspondientes a tus obligaciones de aportes a la ONP o AFP?					
27. ¿Actualizas la información de los trabajadores en la ONP o AFP para asegurar sus beneficios de jubilación?					
28. ¿Has necesitado revisar o ajustar el cálculo de los aportes realizados a la ONP o AFP?					
29. ¿Llevas a cabo trámites ante la ONP o AFP para garantizar la seguridad social del personal de la institución?					
30. ¿Has solicitado revisiones o ajustes en el cálculo de los aportes realizados a la ONP o AFP?					
31. ¿Has tenido que resolver discrepancias o errores en la documentación presentada a la ONP o AFP?					
32. ¿Consideras útiles las herramientas en línea proporcionadas por la ONP o AFP para monitorear el estado de los aportes y pensiones?					
33. ¿Has recibido asistencia personalizada de la ONP o AFP para resolver consultas o trámites relacionados con sus procedimientos?					
34. ¿Consideras que es eficaz los canales de comunicación utilizados por la ONP o AFP para mantener informados a los afiliados sobre cambios en normativas o beneficios de seguridad social?					
35. ¿Consultas el estado de los fondos de pensiones en los portales web de la ONP y AFP?					
36. ¿Consultas las regulaciones de la ONP o AFP sobre contribuciones de seguridad social?					
37. ¿Estas satisfecho con la velocidad de respuesta y atención ofrecida por la ONP o AFP a tus consultas o trámites?					

## Anexo N° 04: Solicitud de Autorización para realización de estudio

"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Puerto Maldonado 02 de febrero del 2024



SOLICITO: Autorización y/o permiso para aplicar los Instrumentos de nuestra Investigación

SEÑORA:

**Mag. CPCC Yeni Verónica Taype Calla**  
Directora de la Dirección General de Administración  
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Ciudad.-



Tenemos el agrado de dirigirnos a Usted, para expresarle un cordial saludo y poner de su conocimiento que venimos realizando la investigación titulada **"Análisis del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023"** y requerimos aplicar los instrumentos al personal administrativo de las oficinas dependientes de planeamiento y presupuesto, y las oficinas dependiente de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, motivo por el cual solicitamos a su despacho la autorización respectiva, el cual hará posible uno de nuestros grandes objetivos.

Con la seguridad de contar con su apoyo, expresamos a Usted nuestra especial consideración y personal estima.

Atentamente

María Jesús Barrientos Delgado  
Carrera Profesional Contabilidad y Finanzas  
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Rosa Rosmary Alata Turpo  
Carrera Profesional Contabilidad y Finanzas  
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

## Anexo N° 05: Solicitud de validación de instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS  
HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"  
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

Puerto Maldonado, 14 de febrero del 2024

### CARTA N° 001-2024-MJBD-RRAT

**SEÑORA:**

Mag. NAVIO CONDORI, Ruth Raquel  
**Especialista en Gestión Fiscal de los RR. HH. - CONECTAMEF**

**Presente. -**

**ASUNTO** : Solicito opinión para validación de instrumentos de investigación.

Es grato dirigimos a Usted para saludarla cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de egresadas de la Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

*"Análisis del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023"*

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

Por tal razón, recurro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y valides de los instrumentos que acompaño a la presente:

- Matriz de Operacionalización de variables.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumento

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente;

María Jesús Barrientos Delgado  
Carrera Profesional Contabilidad y Finanzas  
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Rosa Rosmery Alata Turpo  
Carrera Profesional Contabilidad y Finanzas  
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS  
HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"  
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

Puerto Maldonado, 14 de febrero del 2024

**CARTA N° 002-2024-MJBD-RRAT**

SEÑORA:

Mag. HUAMANI PEREZ, Inés  
CAJERO II UNIDAD DE TESORERIA - UNAMAD

Presente. -

ASUNTO : Solicito opinión para validación de instrumentos de investigación.

Es grato dirigimos a Usted para saludarla cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de egresadas de la Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

*"Análisis del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023"*

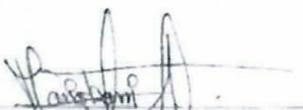
Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

Por tal razón, recorro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y valides de los instrumentos que acompaño a la presente:

- Matriz de Operacionalización de variables.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumento

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente;

  
María Jesús Barrientos Delgado  
Carrera Profesional Contabilidad y Finanzas  
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

  
Rosa Rosmery Alata Turpo  
Carrera Profesional Contabilidad y Finanzas  
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

  
14-02-24



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS  
HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"  
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

Puerto Maldonado, 14 de febrero del 2024

**CARTA N° 003-2024-MJBD-RRAT**

**SEÑOR:**

Mag. ARIAS DIAZ, Paolo Alexander

**Presente. -**

**ASUNTO** : Solicito opinión para validación de instrumentos de investigación.

Paolo D. Arias Diaz  
7-1822091  
14/02/2024

Es grato dirigirnos a Usted para saludarla cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de egresadas de la Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

*"Análisis del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023"*

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

Por consiguiente, recorro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y valides de los instrumentos que acompaño a la presente:

- Matriz de Operacionalización de variables.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumento

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente;

María Jesús Barrientos Delgado  
Carrera Profesional Contabilidad y Finanzas  
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Rosa Rosmery Alata Turpo  
Carrera Profesional Contabilidad y Finanzas  
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

## Anexo N° 06: Ficha de validación de instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS  
 "AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS  
 HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"  
 "MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

### ANEXO N°06: FICHA DE VALIDACION

#### FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

#### I. DATOS GENERALES

*"Análisis del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023"*

**Investigadores** : ALATA TURPO Rosa Rosmery  
 BARRIENTOS DELGADO Maria Jesus

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			79		
2. OBJETIVIDAD	Está observado en conductas observables.				84	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				85	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				81	
5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				84	
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				85	
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.			78		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los temas indicadores, dimensiones y variables.				81	
9. METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			79		
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				82	
11. PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para concluir una teoría.				82	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

- a) Valoración Cuantitativa: 80 %
- b) Valoración Cualitativa: Buena
- c) Conclusión: Procede la aplicación

<b>Deficiencia:</b> menor o igual 60%
<b>Regular:</b> 60% a 70%
<b>Buena:</b> 70% a 80%
<b>Muy buena:</b> 80% a 90%
<b>Excelente:</b> 90% a 100%

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

Firma:   
 Mgt. NAVIO CONDONI, Ruth Raquel

DNI N°: 45996754



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS  
HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"  
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

ANEXO N°06: FICHA DE VALIDACION

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

II. DATOS GENERALES

"Análisis del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en  
la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023"

Investigadores : ALATA TURPO Rosa Rosmery  
BARRIENTOS DELGADO Maria Jesus

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado				85	
2.OBJETIVIDAD	Está observado en conductas observables					90
3.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			75		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			70		
5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad			79		
6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				80	
7.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.			70		
8.COHERENCIA	Existe coherencia entre los temas indicadores, dimensiones y variables.				85	
9.METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				80	
10.CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				80	
11.PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para concluir una teoría.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

d) Valoración Cuantitativa: 80%

e) Valoración Cualitativa: Buena

f) Conclusión: Procede la aplicación

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Mag. HUAMANI PEREZ, Inés

DNI N°: 04824918.



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS  
HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"  
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

ANEXO N°06: FICHA DE VALIDACION

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

"Análisis del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023"

Investigadores : ALATA TURPO Rosa Rosmary  
BARRIENTOS DELGADO Maria Jesus

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			70%		
2.OBJETIVIDAD	Está observado en conductas observables.			70%		
3.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		65%			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.		65%			
5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad			70%		
6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.			70%		
7.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.		68%			
8.COHERENCIA	Existe coherencia entre los temas indicadores, dimensiones y variables.		65%			
9.METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.		65%			
10.CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		65%			
11.PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para concluir una teoría.			70%		
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

a) Valoración Cuantitativa: 68%

b) Valoración Cualitativa: REGULAR

c) Conclusión: PROCEDE LA APLICACIÓN

Lugar y fecha: PUERTO MALDONADO, 14-02-2024

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%

Firma:

Mag. ARIAS DIAZ, Paolo Alexander

DNI N°: 71822091

## Anexo N° 07: Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la  
Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"  
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

Puerto Maldonado, 05 de febrero del 2024

CARTA N°0047-2024-UNAMAD/R-DIGA-URH

Señor (a):

MARIA JESUS BARRIENTOS DELGADO  
ROSA ROSMERY ALATA TURPO

Estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas  
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios  
Ciudad.-

**Asunto: Autorización Para Aplicar Instrumentos de Investigación.**

Ref. : EXP. N° 1258-URH.  
EXP. N° 1221-DIGA.

\*\*\*\*\*

Por medio del presente, le hago llegar un cordial saludo y en atención al documento de referencia, se le AUTORIZA la ejecución del proyecto de investigación titulado:

**"Análisis del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales, Aportes y Contribuciones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios"**

Sin otro asunto sobre el particular, le reitero mis distinguidas consideraciones personales.

Atentamente;

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS  
  
Abog. Rosa Judith Torres del Alcazar de Cardiel  
JEFA

Cc.  
Archivo  
RJAC/JEFA  
CYCT/AA.

**UNAMAD: "Parque Científico Tecnológico Sostenible con Investigación e Innovación"**

Ciudad Universitaria Av. Jorge Chávez N° 1160 - Correo Electrónico: [mesadepartes.rrhh@unamad.edu.pe](mailto:mesadepartes.rrhh@unamad.edu.pe)