



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

TESIS

**“PROGRAMA DE DECLARACIÓN TELEMÁTICA PLANILLA
ELECTRÓNICA PLAME Y LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL REQUENA AL TERCER
TRIMESTRE - 2021”**

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

**PRESENTADO POR:
SERGIO CASTRO RAMIREZ**

**ASESORA
CPC. LUZ MAGDALENA AYALA NAMUCHE, Dra.**

IQUITOS, PERÚ

2022



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

FACEN

"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N° 090-CCGyT-FACEN-UNAP-2022

En la ciudad de Iquitos, a los 31 días del mes de agosto del año 2022, a horas: 05:00 p.m. se dio inicio haciendo uso de la plataforma **google.meet** la sustentación pública de la Tesis titulada: "PROGRAMA DE DECLARACIÓN TELEMÁTICA PLANILLA ELECTRÓNICA PLAME Y LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL REQUENA AL TERCER TRIMESTRE - 2021", autorizado mediante Resolución Decanal N°1517-2022-FACEN-UNAP presentado por el Bachiller en Ciencias Contables **SERGIO CASTRO RAMIREZ**, para optar el Título Profesional de **CONTADOR PÚBLICO** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

CPC. JORGE ALBERTO PÉREZ REÁTEGUI, Mg. (Presidente)
CPC. JOSÉ RICARDO YOUNG GONZALES, Mg. (Miembro)
CPC. JUAN JOSÉ RUIZ MELENA, Mg. (Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **ACEPTABLEMENTE**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación QUINCE (15).

Estando el Bachiller apto para obtener el Título Profesional de Contador Público.

Siendo las **06:30 p.m.** del día miércoles **31 de agosto** del 2022, se dio por concluido el acto académico.


CPC. JORGE ALBERTO PÉREZ REÁTEGUI, Mg.
Presidente


CPC. JOSÉ RICARDO YOUNG GONZALES, Mg.
Miembro


CPC. JUAN JOSÉ RUIZ MELENA, Mg.
Miembro

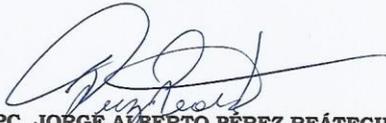

CPC. LUZ MAGDALENA AYALA NAMUCHE, Dra.
Asesora

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO Y ASESOR



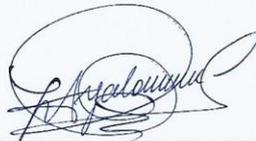
CPC. JORGE ALBERTO PÉREZ REÁTEGUI, Mg.
Presidente
MATRICULA N°10-0528



CPC. JOSÉ RICARDO YOUNG GONZALES, Mg.
Miembro
MATRICULA N°10-0927



CPC. JUAN JOSÉ RUIZ MELENA, Mg.
Miembro
MATRICULA N°10-1584



CPC. LUZ MAGDALENA AYALA NAMUCHE, Dra.
Asesora
MATRICULA N°04-1209

DEDICATORIA

Principalmente a Dios, por haberme dado la vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

En memoria a mis padres, por haberme mostrado el camino hacia la superación.

A mi amada esposa, quien me brinda su compañía y apoyo incondicional.

A mis queridos hijos por ser fuente de motivación e inspiración para superarme día a día.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) por su pertinencia académica en mi formación como profesional con sólidos valores morales y ética profesional. Asimismo, agradecer a mi familia por su apoyo incondicional quienes con su amor, paciencia y esfuerzo han permitido cumplir hoy un peldaño más en mi vida profesional.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes	5
1.2. Bases teóricas	8
1.3. Definición de términos básicos	16
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	18
2.1 Formulación de la hipótesis	18
2.2 Variables y su operacionalización	18
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño	20
3.2. Diseño muestral	21
3.3. Procedimientos de recolección de datos	22
3.4. Procesamiento y análisis de datos	22
3.5. Aspectos éticos	23
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	24
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	32
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	35

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	36
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	37
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Estadística complementaria	
4. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 PLAME	24
Tabla 2 Registro de Información laboral	25
Tabla 3 Planilla mensual de pagos	26
Tabla 4 Obligaciones laborales	27
Tabla 5 Obligaciones remunerativas	28
Tabla 6 Obligaciones no remunerativas	29
Tabla 7 Prueba de normalidad	30
Tabla 8 Relación entre el programa de declaración telemática planilla electrónica –PLAME y las obligaciones laborales	30

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. PLAME	24
Figura 2. Registro de Información laboral	25
Figura 3. Planilla mensual de pagos	26
Figura 4. Obligaciones laborales	27
Figura 5. Obligaciones remunerativas	28
Figura 6. Obligaciones no remunerativas	29

RESUMEN

El presente tuvo como objetivo determinar la relación entre el programa de declaración telemática planilla electrónica –PLAME y las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021. Con una investigación de tipo aplicada, nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental, para la recolección de información se hizo uso de la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, donde se tomó como población y muestra 63 trabajadores. En tanto se concluyó que, el PLAME es calificada como regular (32%) debido que a veces el sistema empleado para el registro de la información es rápido, como también, a veces el personal del ministerio de trabajo hace un seguimiento continuo al cumplimiento de obligaciones laborales en las instituciones. Por su parte, las obligaciones laborales, es calificada como baja (29%), pues la institución casi nunca cumple con el pago de la remuneración básica a su personal; y nunca otorga el periodo vacacional cuando corresponde. Finalmente, se logró determinar, una relación positiva y considerable entre el PLAME y las obligaciones laborales en la UGEL Requena, con un coeficiente de correlación de 0.733.

Palabras clave: Programa de declaración, Telemática, Planilla electrónica; Obligaciones laborales

ABSTRACT

The objective of this objective was to determine the relationship between the program of telematic declaration electronic form -PLAME and labor obligations in the Requena Local Educational Management Unit, 2021. With an applied type research, descriptive level - correlational and non-experimental design, For the collection of information, the survey technique and the questionnaire instrument were used, where 63 workers were taken as a population and sampled. While it was concluded that, the PLAME is qualified as regular (32%) because sometimes the system used for the registration of information is fast, as well as, sometimes the personnel of the Ministry of Labor continuously monitor compliance with labor obligations in institutions. On the other hand, labor obligations are classified as low (29%), since the institution almost never complies with the payment of the basic remuneration to its personnel; and never grants the vacation period when it corresponds. Finally, it was possible to determine a positive and considerable relationship between the PLAME and labor obligations in the UGEL Requena, with a correlation coefficient of 0.733.

Keywords: Declaration program, Telematics, Electronic spreadsheet; Laboral obligations

INTRODUCCIÓN

La gran mayoría de países de América Latina han logrado avances significativos en materia de adecuación de la legislación laboral, logrando de ciertas forma grandes cambios, que si bien han permitido la creación y el desarrollo de normas y políticas que retribuyen la labor de las personas, aún queda un camino por recorrer, pues deben enfrentar retos en el campo normativo, tanto en la ratificación de normas como en la aplicación de las legislaciones nacionales. Es así que la Organización Internacional del Trabajo (2021), ha diseñado normas internacionales en el campo del empleo, en cuanto a las condiciones de trabajo, como también políticas salariales, seguridad y salud en el trabajo, además de protección social para los trabajadores, con el propósito de orientar el desarrollo legislativo nacional, el diseño de estrategias y políticas nacionales que buscan generar un trabajo decente.

En el Perú el cumplimiento laboral viene siendo un accionar que a enfrentando constantes sanciones administrativas, pues la mayoría de entidades y organizacionales en general omiten el pago de obligaciones, sea por cambios normativos en relación al cumplimiento de obligaciones laborales o por desconocimiento de las mismas por parte del empleador, es importante señalar que la mayoría de entidades públicas como privada no cuentan o simplemente no manejan sistemas electrónico para el cumplimiento de obligaciones adecuadamente (Osorio y Gonzalo, 2019).

Un claro caso en la empresa Jayanca S.A. ubicada en la ciudad de Chiclayo dedicada al sector agrario, esta entidad ha presentado una serie de

dificultades, siendo la más notoria la carencia de un sistema informática que le permita la adecuada toma de decisiones en el tema de planillas de trabajadores. A pesar que cuenta con un sistema contable, este no se ajusta a las necesidad de planillas que la entidad requiere, pues permite presentar una serie de información pero no refleja las necesidades de la información de planillas del personal, como tampoco refleja el desenvolvimiento de sus colaboradores, motivo por el que deben recurrir a las entrevistas personales o reuniones, es a partir de ello que se han visto en la necesidad de un software que se ajuste a los requerimientos, necesidades y a optimizar los procesos (Guzmán y Sevilla, 2017).

La Unidad de Gestión Educativa Local Requena, es una instancia de ejecución descentralizada que depende de la dirección regional de educación de Loreto que tiene la obligación de coordinar labores y funciones con las entidades educativas asignadas, sin embargo no es ajena a la problemática, pues la directiva de esta institución ha tenido problemas en cuanto al cumplimiento de obligaciones laborales, debido al desconocimiento de la norma, la falta de registro adecuada de planilla, falta de capacitación en el uso de planilla electrónica, ente otros factores que se pretenden identificar mediante la presente investigación.

De acuerdo a los puntualizado en la investigación se ha formulado como problema general: ¿Cuál es la relación entre el programa de declaración telemática planilla electrónica – PLAME y las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021? Asimismo, para los problemas específicos: 1) ¿Cómo se está manejando el programa de declaración telemática planilla electrónica – PLAME en la Unidad de Gestión

Educativa Local Requena, 2021?; 2) ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021?

De la misma forma se ha formulado el objetivo general: Determinar la relación entre el programa de declaración telemática planilla electrónica –PLAME y las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021. Asimismo, se determinó los objetivos específicos: 1) Conocer el manejo del programa de declaración telemática planilla electrónica –PLAME en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021. 2) Conocer el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021.

Sin embargo, la presente investigación fue importante, debido a que es conveniente para la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, pues el estudio permitió detectar los factores que impiden desarrollar un adecuado manejo del programa de declaración telemática planilla electrónica –PLAME ante los diversos órganos administrativos laborales, a su vez permitió conocer el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales, que al detectarse alguna deficiencia en el camino se ha tomado medidas correctivas en beneficios de la imagen institucional, disminuyendo la insatisfacción laboral del colaborador y mejorar así la calidad de atención, así mismo el estudio resultó ser importante, pues ha servido como fuente bibliográfica, debido al amplio contenido, que ha sido empleado como sustento o herramienta para futuras investigaciones de similar característica.

Asimismo, el estudio fue viable, pues se dispuso de los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo del trabajo, así como también se dispuso del tiempo suficiente para su ejecución y de las herramientas adecuadas que facilitó la recolección de información y datos.

Igualmente, una de la dificultad para aplicar los instrumentos de recolección de datos, debido a la actual situación pandémica que se experimenta, motivo por el que fue necesario recurrir a los medios digitales que permitieron acceder a la información y opinión de la muestra de estudio.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2017, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental, cuya población de estudio fueron los trabajadores chilenos bajo el Ordenamiento Jurídico Chileno; la investigación tuvo como objetivo que, la obligación de una de las partes es la obligación de la otra y violando un contratante cualquiera de las cláusulas del contrato, sean éstas expresas, tácitas o subentendidas, será causal suficiente para poner término al vínculo contractual, y concluyo que las reparaciones, se acuerda que el despido por incumplimiento grave del deber ocasionará daño psíquico, y estos daños no están incluidos en la multa. Por el contrario, existe consenso sobre la compatibilidad de los procedimientos de litigio, tutela y su indemnización, discrepancias sobre la satisfacción de no perjuicio de la naturaleza de la indemnización fijada en base a la vulneración de derechos fundamentales por denegación (Domínguez y Walter, 2017).

En el 2017, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo y diseño transversal, cuya población de estudio fue la legislación de la República Kirguisa; la investigación tuvo como objetivo que, el procedimiento para rescindir un contrato de trabajo y las obligaciones laborales del empleado, y concluyo que la legislación laboral de la República Kirguisa establece motivos específicos para anular un contrato laboral, en cuya presencia el empleador tiene el derecho o está obligado, esta base está consagrada en la cláusula 6 del artículo 83 del Código de Trabajo de la

República Kirguisa, establece que el empleador puede despedir a un empleado por una sola infracción grave de las obligaciones laborales, que incluye: a) absentismo; b) aparición en estado de intoxicación por alcohol, drogas o tóxicos; c) daño deliberado a la organización; d) la divulgación de secretos estatales, oficiales, comerciales o de otro tipo. Por lo tanto, antes de decidir el despido de un empleado sobre esta base, el empleador debe establecer si el empleado realmente estuvo allí sin una buena razón (Balasagyn, 2017).

En el 2018, se desarrolló una investigación de tipo aplicada y diseño no experimental - transversal - correlacional, cuya población de estudio fue de 537 profesores; la investigación tuvo como objetivo que, la Ley N° 29944 y la Planilla Electrónica tienen una relación favorable, y concluyo que en el sector público a nivel nacional se estipula que el 65% de la remuneración íntegra mensual está afecta a cargas sociales y es de naturaleza pensionable, asimismo, se observó que existe una correlación débil ($r = - 0,224$) entre las asignaciones temporales y la planilla mensual de pagos – PLAME, ya que se encuentra en pleno proceso de implementación (Avalos, 2018).

En el 2018, se desarrolló una investigación de tipo aplicada y diseño transaccional, correlacional-causal, cuya población de estudio fue de 133 Representantes Legales y trabajadores; la investigación tuvo como objetivo que, existe una modera correlación entre el registro de información laboral y programa de declaración telemática planilla electrónica, y concluyo que el 24% de los encuestados manifestaron que siempre PDT-PLAME ha apoyado en el desarrollo económico de sus

entidades mostrando un eficiente desarrollo y detallado de las actividades ejecutadas. Por otro lado, existe una baja relación entre las obligaciones del empleador T – registro y los sujetos exceptuados a llevar planillas, esto se debe que el empleador no cumple con sus obligaciones, la cual es causado por el desconocimiento normativo (Crisostomo y Trujillo, 2018).

En el 2017, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 341 empleados; la investigación tuvo como objetivo que, no existe un adecuado proceso de ejecución de pago sueldos al personal del Hospital General Milagro del IESS, y concluyo que se ha observado que en dicha entidad no se cumple con las disposiciones que brinda el derecho del trabajador como el derecho a un contrato al momento de iniciar su jornada laboral, existen contratos no regularizados cuando ya se ha cancelado al servidor, sin un documento legal. Asimismo, se debe ejecutar un cambio o actualización del sistema que el hospital maneja, ya que actualmente no se hace un registro detallado de la información de los empleados y su remuneración específica (Velásquez, 2017).

En el 2015, se desarrolló una investigación de tipo cualitativo y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 9 funcionarios; la investigación tuvo como objetivo que, la mayor parte del trabajo que realiza el departamento de planillas es manual, lo que significa que la posibilidad de errores por manipulación de información y datos por parte del personal es muy alta, y concluyo que uno de los aspectos más influyentes de la gestión del departamento es la falta de automatización

impactando de manera directa en los siguientes aspectos: la carga de trabajo del personal, la pérdida de documentos utilizados para la revisión de datos (informes, papeletas, listas, etc.), y el procesamiento excesivo de documentos físicos (Guevara et al., 2018).

1.2. Bases teóricas

En la teoría remuneración y desempeño. Según Gerhart & Rynes (2004) menciona que uno de los elementos más importantes en la gestión de recursos humanos es la compensación o remuneración. Por lo tanto, es necesario enmarcar políticas y prácticas sólidas para la compensación de los empleados. La remuneración es la compensación que recibe un empleado a cambio de su contribución a la organización. Asimismo, Herzberg (1966) menciona en su *Teoría de los dos factores* existe seis términos que el portador de satisfacción incluye: (a) logros, (b) reconocimiento, (c) el trabajo en sí mismo, (d) responsabilidad, (e) la oportunidad de mejorar la carrera y (f) un buen incentivo. Por tanto, la retribución tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados. Esto concuerda con la opinión de Webb (2007) que afirma que “los líderes utilizan para mejorar el desempeño recompensar a sus seguidores” (p. 55); por eso, la remuneración afecta el desempeño de los empleados. El sueldo o salario es muy importante desde el punto de vista de los empleados porque aporta una parte importante de sus ingresos.

El Programa de Declaración Telemática (PDT), se define que es un medio informático que puedes usar como persona natural con o sin

negocio o empresa para elaborar y presentar tus declaraciones mensuales o anuales ante la Sunat (Gobierno del Perú, 2021, párr. 1). Dado a ello, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT (2021), establece que el PLAME es el segundo componente de la Planilla Electrónica, que comprende información de los ingresos de los sujetos inscritos en el T-Registro y en el PLAME; los días laborados y no laborados, horas ordinarias y en sobretiempo del trabajador; los ingresos de los prestadores que obtienen rentas de cuarta categoría, así como información correspondiente a la base de cálculo y la determinación de los conceptos tributarios y no tributarios cuya recaudación le haya sido encargada a la SUNAT.

Por otra parte, Lawyer (2018) menciona que el PDT Planilla Electrónica es el medio informático aprobado por la SUNAT para cumplir con la presentación de la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) y con la declaración y pago que corresponda. Es decir, el Programa de Declaración Telemática Planilla Electrónica está dirigido a los contribuyentes que tengan trabajadores en relación de dependencia, así como pensionistas, prestadores de servicios, prestadores de servicios-modalidad formativa y personal de terceros.

En cuanto a Crisostomo y Trujillo (2018) sostienen que la planilla electrónica es un instrumento digital que se utiliza para compartir conjuntamente con las actuaciones inspectoras laborales, reguladas por Ley N° 28806, Proceso Judicial sujeto a la Ley N° 26636, Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo y con las fiscalizaciones de cargo de SUNAT, las acciones de control de la legalidad de nuestro sistema de

Relaciones Laborales, tanto en el subsector de derechos individuales como en el de derechos colectivos.

La importancia de la planilla electrónica – PLAME centraliza la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, entre otros. Así como los derechos habientes. A través de esta herramienta digital y con el soporte de SUNAT, se lleva el control de las obligaciones del empleador, el cual deberán declarar la cantidad de trabajadores, remuneración de los trabajadores, retenciones de impuesto tanto de renta de 4ta y 5ta categoría, suscripciones a Salud-EPS, ESSALUD, SCTR. Entre otras informaciones de derechos y obligaciones del empleador (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019).

Sujetos comprendidos en el PDT - Planilla Electrónica. Según la SUNAT (2021), se encuentran obligados a llevar la Planilla Electrónica los Empleadores que: Tengan a su cargo 1 o más trabajadores; Cuenten con 1 o más prestadores de servicios y/o personal de terceros; Paguen pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión, cualquiera fuera el régimen legal al cual se encuentre sujeto; Contraten a un personal en formación – modalidad formativa laboral; Cuenten con uno o más trabajadores o pensionistas que sean asegurados al Sistema Nacional de Pensiones; Se encuentren obligados a efectuar alguna retención de cuarta o quinta categoría; Tengan a su cargo uno o más artistas, de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 28131; Hubieran contratado los servicios de una Entidad Prestadora de Salud u otorguen servicios propios conforme a lo dispuesto en la Ley N° 26790;

Hubieran suscrito con el Essalud un contrato por SCTR; Gocen de estabilidad jurídica y/o tributaria.

Evaluación del Programa de Declaración Telemática Planilla Electrónica – PLAME, es un medio informático que utiliza como persona natural con o sin negocio para elaborar y presentar tus declaraciones mensuales o anuales ante la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT (2018), la misma que clasifica el programa en el Registro de Información laboral (T-Registro) y Planilla Mensual de Pagos (PLAME). En tanto las dimensiones empleadas en el presente estudio se tomaron de la investigación de Osore y Gonzalo (2019), quienes se basaron en la información proporcionada por la SUNAT (2018). a) Registro de Información laboral (T-Registro): es el registro de información laboral de los colaboradores en formación laboral, comprende el registro de información y contratos de trabajo. (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT, 2018). b) Planilla Mensual de Pagos (PLAME): es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los trabajadores, y comprende la emisión de comprobantes de pago, verificación de beneficios laborales, multas y denuncias. (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT, 2018).

Teoría del derecho laboral: Básicamente, el derecho laboral es una serie de complejas restricciones a la libertad contractual en el mercado laboral. Según la clasificación de Scheiber (1998), estas medidas legislativas se dividen en tres tipos diferentes: 1) La legislación de protección, incluye regulaciones obligatorias sobre contratos laborales, como leyes sobre trabajo infantil, horas máximas de trabajo, salud y seguridad. Dicha legislación también incluye la prohibición del acoso sexual y moral en el lugar de trabajo, así como la no discriminación en el empleo. 2) La legislación distributiva, busca influir en los términos del intercambio, tales como pagos obligatorios en licitaciones legales, leyes de salario mínimo, control de salarios y garantías temporales. 3) Finalmente, la legislación permisiva facilita la creación de instituciones para la acción obrera conjunta, la negociación colectiva y el arbitraje laboral.

Según Domínguez y Walter (2017), definen que las obligaciones laborales como “las acciones que deben realizar las empresas por constituir ejecución legal o cumplimiento de obligaciones morales” (p. 24). El primero incluye el bienestar de los trabajadores, su justa remuneración, un entorno laboral adecuado, el bienestar social y familiar, y el pago natural, oportuno y adecuado de las cuotas e impuestos. La segunda categoría engloba todo lo relacionado con el trato responsable del medio ambiente y las relaciones adecuadas con la comunidad.

Así mismo, Latapi (2011) citado por Bautista y Cueva (2020) señalan las obligaciones laborales como toda clase de obligaciones ya sean

remunerativas o no, a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo plazo y a la terminación de la relación laboral. i) Obligaciones laborales a corto plazo: se refiere a los sueldos y pagos que se pagan a los empleados o sus dependientes económicos por la relación laboral que mantienen con la entidad, tales como sueldos y salarios, horas extras, compensaciones, vacaciones y vacaciones. Primas de seguros, bonificaciones navideñas, comisiones, trabajo a destajo y en general, siempre y cuando el pago se realice dentro de los doce meses posteriores a fin de año (Bautista y Cueva, 2020). ii) Obligaciones laborales a largo plazo: son las retribuciones y pagos que se abonan a los empleados o sus familiares por la relación laboral, o en su caso, habitualmente a través de honorarios pagados, dentro de los doce meses posteriores al cierre del ejercicio, dentro de estas obligaciones, También se puede ingresar el pago anual (pago después de 25 años de trabajo en la empresa), se otorga un semestre sabático si el empleado alcanza seis años de laborar en la empresa (Bautista y Cueva, 2020). iii) Obligaciones a la Terminación de la Relación Laboral: son remuneraciones o pagos que se brindan al trabajador o sus familiares cuando se rescinde la relación laboral, por ejemplo, primas del seguro de antigüedad, cualquier compensación previamente pactada, bonificaciones por jubilación y otros (Bautista y Cueva, 2020).

La importancia de cumplir con las obligaciones laborales. Según lo indican Osore y Gonzalo (2019), la importancia que tiene un empresario es conocer las obligaciones principales que nacen de la relación laboral y que tiene no solo frente a sus propios trabajadores, si no frente a

organismos laborales a través de los cuales se cumplen esas obligaciones. La SUNAT (2021) menciona que los derechos del trabajador o derechos laborales “son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano” (párr. 1). En el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas (Diario Gestión, 2019, párr. 9).

Beneficios laborales que los trabajadores reciben: Son los ingresos laborales que obtienen los trabajadores como consecuencia de sus actividades, sin considerar su fuente, el monto o período de pago o la naturaleza de su remuneración. 1) Remuneración mínima vital, los trabajadores del sistema laboral de actividades privadas o públicas tienen derecho a un subsidio mínimo de subsistencia de s / 930.00. (Decreto Supremo N° 004-2018-TR, 2018). 2) Asignación Familiar, son prestaciones laborales correspondientes a los trabajadores del sistema laboral de actividades privadas o públicas. Esta cantidad equivale al 10% del ingreso mínimo legal vigente, tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años y hasta 24 años en caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad este cursando estudios superiores, regulado bajo la Ley N°25129 y Decreto Supremo N° 035-90-TR (1989). 3) Jornada Máxima de trabajo, es de 8 horas diarias o de 48 horas a la semana como máximo, regulado en la Ley N° 27671 modifica por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR (2002). 4) Derecho al refrigerio, es el tiempo

establecido por Ley para que el trabajador lo destine al descanso dentro de su jornada, en dicho tiempo se realiza la ingesta de su alimentación (desayuno, almuerzo, cena), la cual durara aproximadamente 45 minutos, regulado en el Art.7 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR (Decreto Supremo N° 007-2002-TR, 2002). 5) Vacaciones, es el derecho que todo trabajador tiene a disfrutar de 30 días calendarios de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios (Decreto Supremo N° 002-2019-TR, 2019). 6) Gratificaciones, es un beneficio social que se otorga dos veces al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, en razón a una remuneración completa por cada oportunidad, y se pagará por mes calendario completo laborado, base legal Ley N° 27735 en concordancia Decreto Supremo N° 005-2002-TR (2002). 7) Feriados laborados, los trabajadores tienen derecho a percibir, por el día feriado, la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. 8) Seguro de vida, el empleador está obligado a contratar un seguro de vida a sus trabajadores, empleados u obreros una vez cumplido 4 años de servicio, es facultativo a partir de los 3 meses de servicios, regido bajo la Ley N° 26645 y Decreto Supremo N° 009-2020-TR (2020).

Evaluación de las obligaciones laborales: En base a la normativa planteada por el Congreso de la Republica (2004) y a la investigación realizada por Choque (2018), las obligaciones laborales se determinaron que las obligaciones laborales son aquellas acciones que tanto las instituciones públicas como privadas deben realizar por constituir ejecución legal o cumplimiento de obligaciones.

A través del estudio la variable se evalúa en base a dos criterios las obligaciones remunerativas y las no remunerativas: a) Obligaciones remunerativas: son consideradas las remuneraciones y pagos que se realizan a favor de un empleado producto de la relación laboral que mantiene con la entidad, dentro de este criterio se consideran el pago de remuneración, el cumplimiento de pago de gratificaciones y bonificaciones, el cumplimiento de los beneficios laborales y el cumplimiento de aportes y declaraciones. (Choque, 2018). b) Obligaciones no remunerativas: son aquellas obligaciones o responsabilidades que la institución tiene con el trabajador, los cuales no se centran en dinero o en el aspecto económico, más allá de eso se refiere a los recursos intangibles que permitirán al trabajador satisfacer sus necesidades, tales como protección contra cese arbitrario, descanso vacacional, permisos y licencias y capacitaciones. (Congreso de la Republica, 2004)

1.3. Definición de términos básicos

Empleador. Es una persona u organización del sector gubernamental, privado, sin fines de lucro o empresarial que contrata y paga a las personas por su trabajo (Avalos, 2018).

Obligaciones Laborales. Son todas aquellas obligaciones que el empleador debe cumplir con sus trabajadores ya sean remunerativas o no, pues todo pueden ser a corto y largo plazo y a la terminación de la relación laboral (Bautista y Cueva, 2020).

PLAME. Esta se le denomina Planilla Mensual de Pagos, la cual comprende información mensual de los ingresos de los individuos inscritos en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO), así como de los Prestadores de Servicios que obtengan rentas de 4ta Categoría; los descuentos, los días laborados y no laborados, horas ordinarias y en sobretiempo del trabajador (Gobierno del Perú, 2021).

Planilla Electrónica. Es aquel documento que es llevado mediante los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en la cual se detalla los datos de los trabajadores, empleadores, pensionistas, prestadores de servicios y otros (Crisostomo y Trujillo, 2018).

Salario. El salario es una cantidad fija de dinero o compensación que un empleador paga a un empleado a cambio del trabajo realizado. Este puede ser pagado quincenal o mensual, según el país en que se rige y el monto que le corresponda (Bautista & Cueva, 2020).

Trabajador. Es una persona que está contratada para realizar un trabajo bajo un contrato de servicio (Guevara, Alfaro, & Carranza, 2018).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el programa de declaración telemática planilla electrónica –PLAME y las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021.

Hipótesis específicas

Hi₁: El programa de declaración telemática planilla electrónica –PLAME en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021, se viene manejado eficientemente.

Hi₂: El nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021, es alto.

2.2 Variables y su operacionalización

Variables

- Programa de Declaración Telemática Planilla Electrónica – PLAME
- Obligaciones Laborales

Operacionalización de variables

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Programa de Declaración Telemática Planilla Electrónica – PLAME	El Programa de Declaración Telemática (PDT), es un medio informático que puedes usar como persona natural con o sin negocio o empresa para elaborar y presentar tus declaraciones mensuales o anuales. (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, 2018)	Cualitativa	Registro de Información laboral	Registro de información	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4 5	Cuestionario
				Contratos de trabajo				
			Planilla Mensual de Pagos	Emisión de comprobantes de pago				
				Verificación de beneficios laborales				
				Multas				
Denuncias								
Obligaciones Laborales	Las obligaciones laborales como las acciones que deben realizar las empresas por constituir ejecución legal o cumplimiento de obligaciones morales	Cualitativa	Obligaciones remunerativas	Pago de remuneración	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4 5	Cuestionario
				Cumplimiento de pago de gratificaciones y bonificaciones				
				Cumplimiento de los beneficios laborales				
				Cumplimiento de aportes y declaraciones				
			Obligaciones no remunerativas	Protección contra cese arbitrario				
				Descanso vacacional				
				Permisos y licencias				
				Capacitación				

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

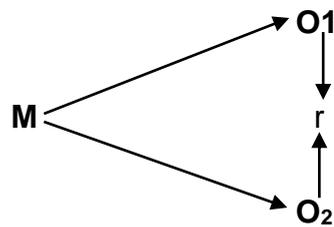
Para el presente desarrollo de la tesis, se estableció una investigación de tipo aplicada, pues dicho estudio se dio con el propósito de solucionar la problemática prevista en la institución de la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, dado a ello, las variables (Programa de Declaración Telemática Planilla Electrónica – PLAME y las obligaciones laborales) serán evaluadas de acuerdo a las teorías validadas por cada autor existente (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Asimismo, el estudio fue con enfoque cuantitativo ya que con datos numéricos y el sistema estadístico de los resultados comprueba las teorías de las variables, y al mismo tiempo mide el comportamiento de las mismas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Por otro parte, fue de nivel descriptiva - correlacional. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) sostuvo que una investigación descriptiva comprende el análisis e interpretación de indicadores relacionados a cada una de las variables en estudio y las que representan el comportamiento de la misma. Asimismo, la investigación correlacional busca determinar el grado de asociación que existe entre las variables que serán evaluadas.

El diseño a emplearse en el presente estudio fue No experimental, ya que se analizarán las variables en su contexto natural, ya que será imposible manipular las variables, ya que solamente se observará

situaciones tal y como se presenten (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).



Donde:

M = Muestra

O₁ = Fuentes de financiamiento

O₂ = Desarrollo de los microempresarios

r = Relación de las variables.

3.2. Diseño muestral

Población: para la presente investigación, la población estuvo conformada por 63 trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local Requena, según datos proporcionados por el Área de Recurso Humanos.

Muestra: de tal manera la muestra estuvo conformada por un extracto de totalidad de la población, es decir, se ha tomado en cuenta a 63 trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local Requena.

Muestreo: Se empleará el muestreo no probabilístico, ya que la totalidad de la población será usada como muestra de la investigación.

3.3. Procedimientos de recolección de datos

Para recolectar los datos se tomó en cuenta la validez de los instrumentos, así como también la aprobación del consentimiento informado de los encuestados, ya que fue fundamental para que la investigación tenga un buen desarrollo a fin de acreditar la formalidad de la misma.

Asimismo, se empleará como técnica para recolección de datos en el presente estudio fue la encuesta, la cual estuvo dirigida a los trabajadores de la UGEL.

Para la recolección de información se utilizó como instrumento el cuestionario, en el que se elaboraron una serie de preguntas para evaluar cada variable, con la intención de recolectar datos correctos y adecuados para la investigación.

Para la confiabilidad del presente desarrollo de estudio, se utilizó el programa SPSS, a fin de analizar los datos para la creación apropiada de tablas y gráficas, asimismo se tomará en cuenta el Alfa de Cronbach para establecer la fiabilidad de los instrumentos.

Finalmente, para establecer la confiabilidad de los datos recolectados, fueron establecidos a través del estadístico Alfa de Cronbach, mediante el cual se precisa la fiabilidad de los instrumentos.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos, en primer lugar, se procedió al recojo de las encuestas aplicadas a la población objetiva,

posteriormente se procedió a tabular la información en el programa Microsoft Excel, la misma que se representa en tablas de frecuencia con sus respectivos diagramas, las cual permitió realizar un análisis a cada uno de las variables de manera descriptiva, como lo amerita la investigación. Asimismo, se empleó el Programa SPSS para determinar la relación entre las variables.

3.5. Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación se respetó los derechos de autor, pues a través de la utilización del método APA 7ª edición se cita adecuadamente toda información extraída de las fuentes de información. Por otro lado, se respetó el derecho de privacidad de cada uno de los encuestados, tratando los datos con total cautela, es decir de ninguna manera fueron reveladas la identidad de las personas objeto de estudio.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

El manejo del programa de declaración telemática planilla electrónica – PLAME en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021.

Tabla 1
PLAME

	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Eficiente		Muy eficiente	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Registro de Información laboral	13	21%	18	29%	19	30%	7	11%	6	10%
Planilla Mensual de Pagos	13	21%	14	22%	20	32%	8	13%	8	13%
PLAME	13	21%	16	25%	20	32%	7	11%	7	11%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la UGEL Requena

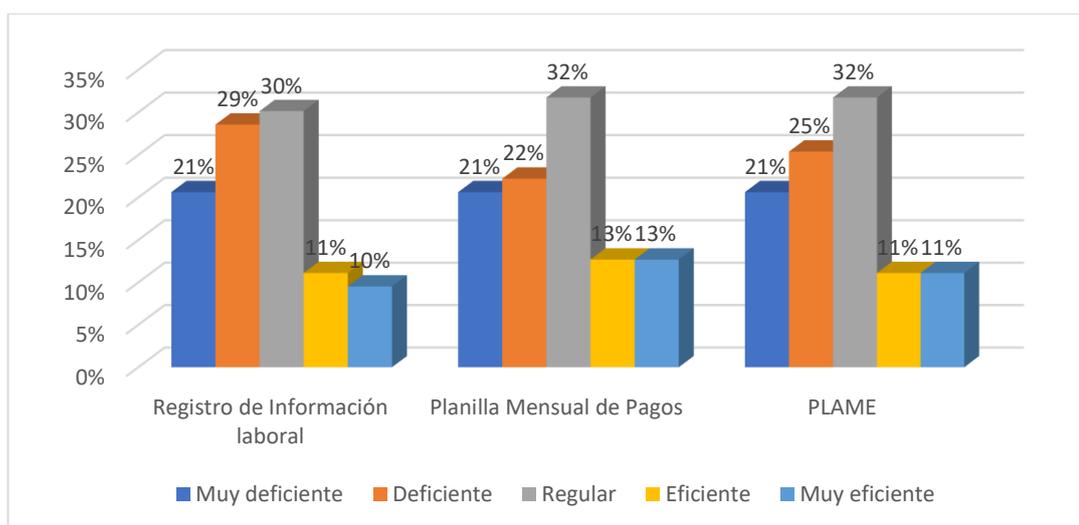


Figura 1. PLAME

Luego de haber evaluado el PLAME en la UGEL Requena, se evidenció que, el 32% de los trabajadores lo califican como regular, el 25% lo califica como deficiente y el 21% muy deficiente. En la misma línea con respecto a las dimensiones, se evidencia que el registro de información laboral es calificado como regular por el 30% y deficiente por el 29%, asimismo, la planilla mensual de pagos es calificado por el 32% como regular y el 22% lo califica como deficiente. A continuación, los siguientes:

Tabla 2
Registro de Información laboral

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Registro de información	15	24%	16	25%	18	29%	7	11%	7	11%
Contratos de trabajo	11	17%	20	32%	19	30%	7	11%	6	10%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la UGEL Requena

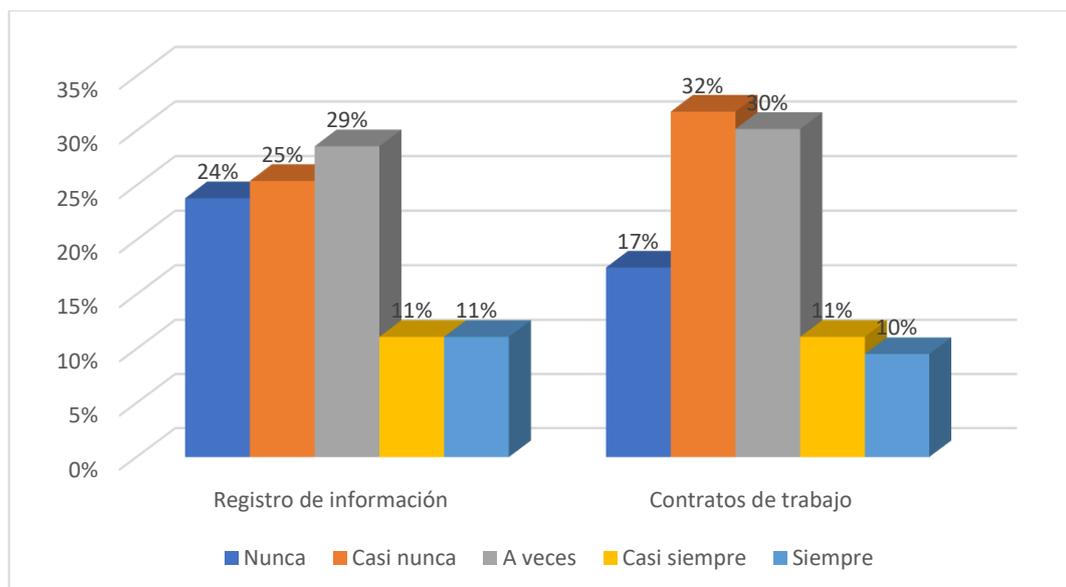


Figura 2. Registro de Información laboral

De acuerdo a la perspectiva de los trabajadores de la UGEL en cuanto al registro de información, el 29% indica que a veces el sistema empleado para el registro de la información es rápido y es importante en el desempeño institucional, y el 25% indica que casi nunca. Por su parte, el 31% de los trabajadores encuestados manifiestan que casi nunca considera que el proceso de contratación se hace sobre la base de los derechos laborales, y el 30% a veces.

Tabla 3
Planilla mensual de pagos

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Emisión de comprobantes de pago	14	22%	16	25%	20	32%	6	10%	7	11%
Verificación de beneficios laborales	12	19%	17	27%	20	32%	7	11%	7	11%
Multas	16	25%	11	17%	18	29%	10	16%	8	13%
Denuncias	10	16%	13	21%	23	37%	8	13%	9	14%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la UGEL Requena

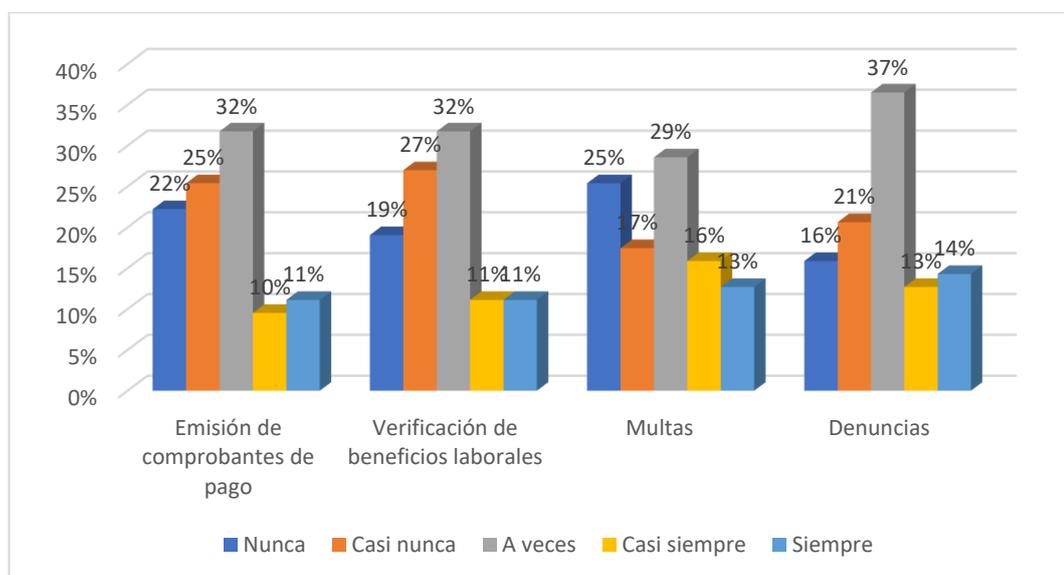


Figura 3. Planilla mensual de pagos

De acuerdo a la evaluación de la dimensión planilla mensual de pagos, el 32% de los trabajadores manifiestan que a veces la institución emite sus boletas de pago al momento de hacerse efectivo el pago de remuneración, y el 25% indica casi nunca. Asimismo, el 32% de los trabajadores encuestados refieren que a veces el personal del ministerio de trabajo hace un seguimiento continuo al cumplimiento de obligaciones laborales en las instituciones, y el 27% casi nunca. Por su parte, el 29% de los trabajadores mencionan que a veces la entidad tiene multas por no registrar a los trabajadores en planilla, y el 25% indica que nunca. De la misma forma, el 37% de los encuestados revelan que

a veces la institución ha tenido denuncias por parte del personal ante el ente correspondiente (ministerio de trabajo) por el incumplimiento de obligaciones laborales, y el 21% casi nunca.

El nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021.

Tabla 4
Obligaciones laborales

	Muy baja		Baja		Media		Alta		Muy alta	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Obligaciones remunerativas	15	24%	19	30%	16	25%	7	11%	6	10%
Obligaciones no remunerativas	17	27%	17	27%	14	22%	6	10%	9	14%
Obligaciones laborales	16	25%	18	29%	15	24%	6	10%	8	13%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la UGEL Requena

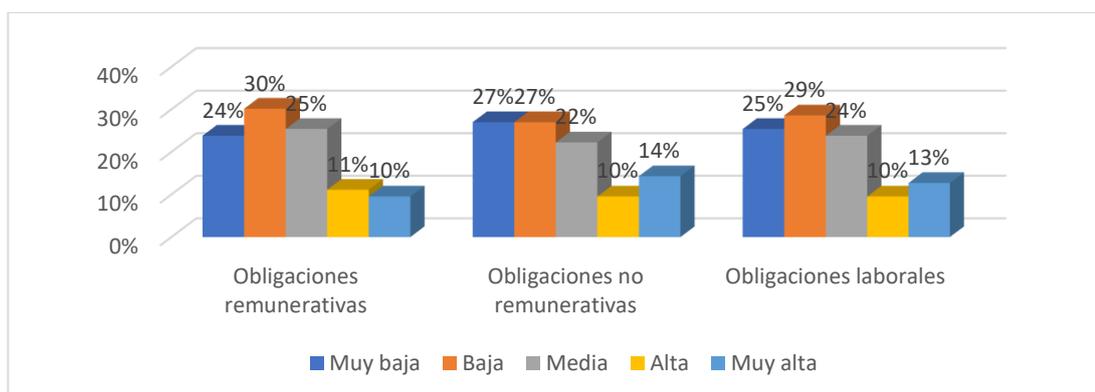


Figura 4. Obligaciones laborales

De acuerdo con el punto de vista de los trabajadores de la UGEL Requena observan que, el 29% califica como baja a las obligaciones laborales, además, el 25% manifiesta que es muy baja, y el 24% media. Esto se debe a diversos aspectos que se identifica al analizar cada una de las dimensiones e indicadores evaluados en la variable como se presenta a continuación:

Tabla 5
Obligaciones remunerativas

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Pago de remuneración	1	25	2	32	1	25	6	10%	5	8%
Cumplimiento de pago de gratificaciones y bonificaciones	1	25	1	27	1	25	7	11%	7	11%
Cumplimiento de los beneficios laborales	1	24	2	32	1	29	4	6%	6	10%
Cumplimiento de aportes y declaraciones	1	24	1	30	1	24	9	14%	5	8%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la UGEL Requena

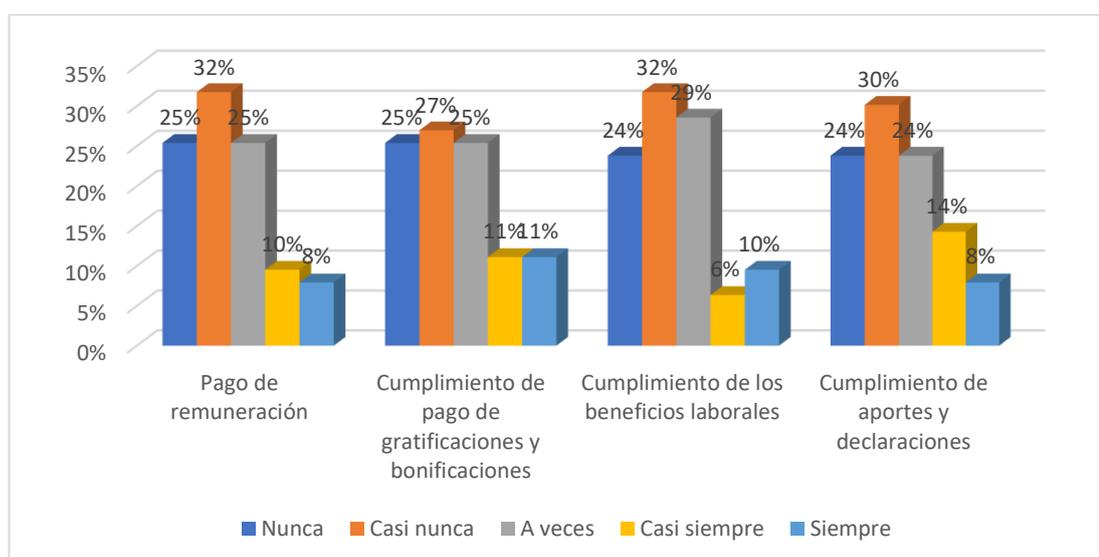


Figura 5. Obligaciones remunerativas

En la dimensión obligaciones remunerativas se puede evidenciar que, el 32% de los trabajadores manifiesta que la institución casi nunca cumple con el pago de la remuneración básica a su personal y un 25% manifiesta a veces; asimismo, el 27% de los encuestados señala que la institución casi nunca cumple con el pago de gratificación oportunamente y el 25% revela a veces; también, el 32% de los trabajadores indica que la institución casi nunca cumple con el pago de las vacaciones cuando corresponde y un 29% menciona a veces; finalmente, el 30% de los encuestados revela que la

institución casi nunca cumple con los aportes de la OPN y ESSALUD y un 24% menciona nunca.

Tabla 6
Obligaciones no remunerativas

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Protección contra cese arbitrario	10	16%	22	35%	16	25%	6	10%	9	14%
Descanso vacacional	20	32%	16	25%	11	17%	6	10%	10	16%
Permisos y licencias	19	30%	16	25%	13	21%	6	10%	9	14%
Capacitación	21	33%	14	22%	16	25%	6	10%	6	10%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la UGEL Requena

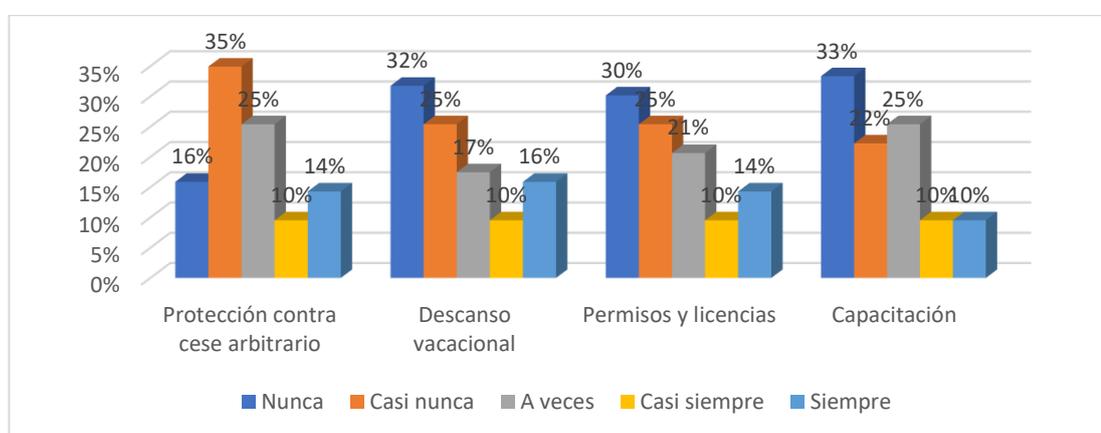


Figura 6. Obligaciones no remunerativas

Según la tabla y figura 4 se observa que, el 35% de los trabajadores menciona que la institución casi nunca brinda al colaborador protección contra cese arbitrario y un 25% manifiesta a veces; también, el 32% de los encuestados indica que la institución nunca otorga el periodo vacacional cuando corresponde y el 25% señala casi nunca; asimismo, el 30% de los trabajadores revela que la institución nunca otorga permiso justificado por factores personales y un 25% menciona casi nunca; finalmente, el 33% de los encuestados indica que la institución nunca capacita sobre el PDT-PLAME a sus trabajadores y un 22% indica casi nunca.

La relación entre el programa de declaración telemática planilla electrónica –PLAME y las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021.

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
PLAME	.085	63	.200*
Obligaciones laborales	.166	63	.000

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

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Para la elección del estadístico de relación, se observa en la tabla 7 los resultados de la prueba de normalidad, calculándose una significancia de 0.200 para los datos de la variable PLAME y 0.000 para la variable obligaciones laborales, por lo tanto, al ser una de ellas menor a 0.05 se determina que la distribución de los datos no es normal, por ende, se optó por trabajar con el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Tabla 8

Relación entre el programa de declaración telemática planilla electrónica – PLAME y las obligaciones laborales

			PLAME	Obligaciones laborales
Rho de Spearman	PLAME	Coeficiente de correlación	1.000	.733**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	Obligaciones laborales	Coeficiente de correlación	.733**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
	N		63	63

**.. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Respecto a la prueba de relación estadística, en la tabla 8 se evidencia un coeficiente de correlación de 0.733 la cual se encuentra a un nivel considerable y positivo, asimismo, se evidencia una significancia de 0.000, determinándose que la relación establecida es significativa al nivel 0.01; al mismo tiempo, estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, el cual precisa que, existe relación entre el Programa de Declaración Telemática Planilla Electrónica – PLAME y las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación se va a detallar la discusión de los resultados obtenidos, lo cuales fueron direccionados a buscar la relación entre Programa de Declaración Telemática Planilla Electrónica-PLAME y las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena al tercer trimestre 2021, esperando brindar conocimientos sobre estos temas específicos.

La PLAME es el documento digital en la cual una persona jurídica o natural debe registrar todos sus ingresos mensuales, pagos, impuestos, descuentos de ley de sus trabajadores, prestadores de servicios o terceros. Por lo tanto, este programa es fundamental porque permite que las empresas e instituciones cumplan con sus obligaciones. En cuanto a Crisostomo y Trujillo (2018) sostienen que la planilla electrónica es un instrumento digital que se utiliza para compartir conjuntamente con las actuaciones inspectoras laborales, reguladas por Ley N° 28806.

Dado a los resultados se determinó que el Programa de Declaración Telemática Planilla Electrónica en la UGEL de Requena 2021 es calificada como regular (32%) y el 25% lo califica como deficiente. Pues dadas las dimensiones e indicadores evaluadas se evidencio que a veces el sistema empleado para el registro de la información es rápido (29%), sin embargo, casi nunca el proceso de contratación se hace sobre la base de los derechos laborales (31%), por otro lado, se evidenció que la institución a veces emite sus boletas de pago al momento de hacerse efectivo el pago de remuneración (32%), asimismo, a veces el personal del MT realiza un seguimiento continuo

al cumplimiento de obligaciones laborales en las instituciones (32%), la institución pocas veces tiene multas (29%). Respecto en la investigación realizada por Velásquez (2017), quien en una población de trabajadores del Hospital General Milagro del IESS se evidencio que, dicha entidad no se cumple con las disposiciones sobre los derechos del trabajador como: el derecho a un contrato al momento de iniciar su jornada laboral, existen contratos no regularizados cuando ya se ha cancelado al servidor, sin un documento legal, asimismo, no se hace un registro detallado de la información de los empleados y su remuneración específica. Por ello, es de suma importancia la electrónica – PLAME y con el soporte de SUNAT, se lleva el control de las obligaciones del empleador, el cual deberán declarar la cantidad de trabajadores, remuneración, retenciones de impuesto, etc. (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019).

Por otro lado, las obligaciones laborales en la UGEL de Requena 2021 es baja (29%) y el 25% indican que es muy baja, esto se debe a diversos aspectos que se identifica al analizar cada uno de los indicadores, ya que desde la perspectiva de los trabajadores señalan que, la UGEL de Requena casi nunca cumple con el pago de la remuneración básica a su personal (32%) y con el pago de gratificación oportunamente (27%), tampoco, cumple con los aportes de la OPN y ESSALUD, protección contra cese arbitrario al trabajador (35%), pero, la institución nunca otorga permiso justificado por factores personales y capacitación sobre el PDT-PLAME a sus trabajadores. Los hallazgos de esta investigación son casi idénticos a lo estudiado por Balasagyn (2017), quien concluyó que legislación laboral de la República Kirguisa establece motivos

específicos para anular un contrato laboral, en cuya presencia el empleador tiene el derecho o está obligado, esta base está consagrada en la cláusula 6 del artículo 83 del Código de Trabajo de la República Kirguisa, establece que el empleador puede despedir a un empleado por una sola infracción grave de las obligaciones laborales, que incluye: a) absentismo; b) aparición en estado de intoxicación por alcohol, drogas o tóxicos; c) daño deliberado a la organización; d) la divulgación de secretos estatales, oficiales, comerciales o de otro tipo.

De manera general, se encontró que la correlación es considerable y positivo entre el Programa de Declaración Telemática Planilla Electrónica-PLAME y las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena al tercer trimestre 2021, $p < .05$; $r = 0.733$, determinándose que la relación establecida es significativa al nivel 0.01. Dichos resultados encontraron similar relación con los hallados por Avalos (2018), determinó la Ley N° 29944 y la Planilla Electrónica tienen una relación favorable. Asimismo, Crisostomo y Trujillo (2018), en su estudio determinó que existe una baja relación entre las obligaciones del empleador T – registro y los sujetos exceptuados a llevar planillas, esto se debe que el empleador no cumple con sus obligaciones, la cual es causado por el desconocimiento normativo.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Habiendo analizado los resultados se logro identificar que el programa de declaración telemática planilla electrónica -PLAME es regular (32%) debido que a veces el sistema empleado para el registro de la información es rápido y es importante en el desempeño institucional, como también, a veces el personal del ministerio de trabajo hace un seguimiento continuo al cumplimiento de obligaciones laborales en las instituciones.

Asimismo, se ha logrado evidenciar que las obligaciones laborales en la UGEL Requena son calificadas como baja (29%), pues la institución casi nunca cumple con el pago de la remuneración básica a su personal; y nunca otorga el periodo vacacional cuando corresponde.

De manera general, se determinó que existe relación positiva y considerable entre el PLAME y las obligaciones laborales en la UGEL Requena en el periodo 2021, contrastada por un coeficiente de correlación de 0.733, siendo significativa al nivel 0.01, en tanto, se comprende que el programa es determinante para dar cumplimiento óptimo a las obligaciones con el personal.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, elaborar un plan de seguimiento del cumplimiento de normas relacionadas a las planillas electrónicas, para concretizar en forma óptima el nivel de cumplimiento de obligaciones laborales.

Se recomienda al gerente, desarrollar un Programa de sensibilización y capacitación sobre la adecuada implementación de la gestión de planillas electrónicas en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, para poder cumplir con las obligaciones tributarias laborales.

Se recomienda a los servidores y/o funcionarios del Área de Personal, que promuevan controles internos para un efectivo cumplimiento de obligaciones tributarias laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Avalos, C. (2018). *Ley n° 29944, Ley de Reforma Magisterial y la Planilla Electrónica de la Ugel N° 305 provincia de Huamalíes, Región Huánuco, año 2018*. Tesis de maestría, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú .
<http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1303/AVALOS%20DUE%c3%91AS%2c%20CESAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Balasagyn, I. (2017). Termination of the employment contract for one-time gross violation by the employee of labor duties under the labor law of the kyrgyz republic. *Revista científica 'Legal Fact'*, 49, 85 - 88. <https://urfakt.ru/wp-content/uploads/v27.pdf#page=85>
- Bautista, R. J., y Cueva, M. (2020). *Control interno y su incidencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1517/tesis%20BAUTISTA%20Y%20CUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Choque, S. (2018). *Manejo de los procedimientos ante los distintos organos administrativos y su relacion con el cumplimiento de obligaciones laborales tributarias en la Municipalidad distrital de Calaña, años 2016*. Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna, Tacna.
<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/754/1/Choque-Nina-Elizabeth.pdf>

Congreso de la Republica. (2004). *Ley marco del empleo publico*. Lima: El peruano.

http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_per_26_ley_28175.pdf

Crisostomo, J. A., y Trujillo, E. J. (2018). *El registro de informacion laboral (T – Registro) y su relacion con el Programa de Declaracion Telematica Planilla Electronica – Plame en las Mypes del distrito de Yanacancha, Provincia de Pasco, 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco, Perú.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/276/1/T026_46900090_T.pdf

Decreto Supremo N° 002-2019-TR. (2019). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del D.L N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado*. Lima, Perú: El Peruano.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-del-decreto-legisl-decreto-supremo-n-002-2019-tr-1738190-4>

Decreto Supremo N° 005-2002-TR. (2002). *Ley N° 27735 - Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad*. Lima, Perú.
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY_27735_2002.pdf: Congreso de la República.

Decreto Supremo N° 004-2018-TR. (2018). *Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen*

laboral de la actividad privada. Lima, Perú: El Peruano.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-incrementa-la-remuneracion-minima-vital-decreto-supremo-n-004-2018-tr-1629081-2>

Decreto Supremo N° 007-2002-TR. (2002). *Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*. Lima, Perú: El Peruano.

Decreto Supremo N° 009-2020-TR. (2020). *Decreto Supremo que aprueba las normas reglamentarias del Decreto de Urgencia N° 044-2019 relativas al seguro de vida*. Lima, Perú: El Peruano.
http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/ZonaAdm-Contadores/Suscriptor/Mod_NormasLegales_CyE/Mod_normaslegales/normas/10022020/Norma%20Laboral%202.pdf

Diario Gestión. (2019). *Obligaciones laborales: lo que se viene para el 2020*. Consulting Peru: <https://consultingperu.com.pe/obligaciones-laborales-lo-que-se-viene-para-el-2020/>

Domínguez, Á., y Walter, R. (2017). El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el Ordenamiento Jurídico Chileno. *Revista de Derecho*, 241, 7-40.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/revderudec/v85n241/0718-591X-revderudec-85-241-00007.pdf>

Gerhart, B., & Rynes, S. (2004). Compensation: Theory, Evidence, and Strategic Implications. *Industrial and Labor Relations Review*, 57(3), 462 . doi:<https://doi.org/10.2307/4126662>

Gobierno del Perú. (2021). *Programa de Declaración Telemática (PDT)*.

Obtenido de Estado Peruano: <https://www.gob.pe/7948>

Guevara, G., Alfaro, F., y Carranza, B. (2018). *Evaluación de los procedimientos específicos de la Unidad de Planillas: Hacia la mejora continua del proceso de gestión del personal de la UNED*. Tesis de pregrado, Universidad Estatal a Distancia. https://www.uned.ac.cr/viplan/images/ciei/INVESTIGACIONES_2018/2_Evaluaci%C3%B3n_de_los_procedimientos_espec%C3%ADficos_de_la_Unidad_de_Planillas.pdf

Guzmán, C., y Sevilla, L. (2017). *Desarrollo de un sistema de gestión de planillas electrónicas para mejorar los procesos administrativos de la empresa “negocios agrícola jayanca” s.a. con sede en la ciudad de Chiclayo*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.

<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1220/BC- TES-5922.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. https://www.academia.edu/41957962/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Nueva York: The World Publishing Company.

- Lawyer, J. (2018). *La importancia de la Planilla Electrónica*. LawyerJob: <https://lawyerjob.wordpress.com/2018/10/13/la-importancia-de-la-planilla-electronica/#:~:text=Le%20otorga%20el%20reconocimiento%20como,indemnizaci%C3%B3n%20en%20caso%20de%20producirse.>
- Ley N° 25129. (1989). *Ley de asignación familiar para trabajadores de la actividad privada*. Lima, Perú: El Peruano. <http://www.travimus.com/Ley%2025129%20asignacion%20familiar>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (17 de Marzo de 2021). *Normas internacionales del trabajo en América Latina y el Caribe*. Organizacion Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/americas/temas/normas-internacionales-del-trabajo/lang--es/index.htm>
- Osores, G., y Gonzalo, R. (2019). *Planilla electrónica y obligaciones Laborales en empresas constructoras, Huancayo 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú. http://173.244.209.199/bitstream/handle/UPLA/1488/TESIS%20DE%20OSORES%20GARCIA_GONZALO%20YANGALI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Scheiber, H. N. (1998). *The State and Freedom of Contract (Making of Modern Freedom) (Inglés)*. United States: Stanford University Press. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3876/25.pdf>
- SUNAT. (2021). *Obligaciones con mis trabajadores*. Emprender SUNAT: <https://emprender.sunat.gob.pe/tributando/mis-obligaciones-laborales/obligaciones-con-mis-trabajadores>

- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT. (2021). *01. Concepto PDT - PLAME*. sunat: <https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/pdt-plame/3228-01-concepto-pdt-plame>
- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. (2018). *Obligaciones con mis trabajadores*. SUNAT: <https://emprender.sunat.gob.pe/tributando/mis-obligaciones-laborales/obligaciones-con-mis-trabajadores>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Importancia de la planilla electrónica*. Gobierno del Perú: <https://www.gob.pe/sunafil>
- Velásquez, Y. D. (2017). *Proceso de Ejecución de pago de Sueldos al personal IESS Milagro*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/2534/-E-UTB-FAFI-ICA-000044.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Webb, K. (2007). Motivating Peak Performance: Leadership Behaviors That Stimulate Employee Motivation And Performance. *Christian Higher Education*, 6(1), 53-71. <https://doi.org/10.1080/15363750600932890>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Programa de declaración telemática planilla electrónica – PLAME y las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021.	<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el programa de declaración telemática planilla electrónica – PLAME y las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021?</p> <p>Problemas específicas ¿Cómo se está manejando el programa de declaración telemática planilla electrónica – PLAME en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el programa de declaración telemática planilla electrónica – PLAME y las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021.</p> <p>Objetivos específicos Conocer el manejo del programa de declaración telemática planilla electrónica – PLAME en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021. Conocer el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre el programa de declaración telemática planilla electrónica – PLAME y las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas Hi₁: El programa de declaración telemática planilla electrónica – PLAME en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021, se viene manejado eficientemente. Hi₂: El nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021, es alto.</p>	<p>Tipo de estudio: Aplicada</p> <p>Nivel descriptivo y correlacional</p> <p>Diseño de estudio: No experimental</p>	<p>Población: 63 trabajadores</p> <p>Muestra: 63 trabajadores</p> <p>Procesamiento de datos: Excel SPSS</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p>

2. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA – PROGRAMA DE DECLARACION TELEMATICA PLANILLA ELECTRONICA

Con la finalidad de conocer el manejo del programa de declaración telemática planilla electrónica –PLAME en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021., se procede a aplicar el siguiente cuestionario de preguntas, a la que debe responder de acuerdo a su criterio, tomando en cuenta que su respuesta debe ser sincera. Para el cual debe tener en consideración la siguiente escala de medición:

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

Registro de Información laboral						
1	Se registra dentro de las 24 horas a los trabajadores tras su contratación	1	2	3	4	5
2	Considera que el sistema empleado para el registro de la información es rápido.	1	2	3	4	5
3	Considera que el registro de información es importante en el desempeño institucional	1	2	3	4	5
4	Se registra a los derechohabientes de los trabajadores	1	2	3	4	5
5	Sabe Ud. cuáles son los requisitos para el registro de los derechohabientes	1	2	3	4	5
6	Considera que el proceso de contratación se hace sobre la base de los derechos laborales	1	2	3	4	5
7	El contrato de los colaboradores se hace mediante la planilla electrónica	1	2	3	4	5
Planilla Mensual de Pagos						
8	Le emiten sus boletas de pago al momento de hacerse efectivo el pago de remuneración	1	2	3	4	5
9	Las boletas de pago que se le son emitidas se encuentran debidamente detalladas	1	2	3	4	5
10	Ha presenciado la visita de personal del ministerio de trabajo encargado de supervisar que la entidad este cumpliendo con sus obligaciones laborales	1	2	3	4	5
11	Personal del ministerio de trabajo hace un seguimiento continuo al cumplimiento de obligaciones laborales en las instituciones	1	2	3	4	5

12	Personal del ministerio de trabajo le ha realizado preguntas referentes a los beneficios que percibe	1	2	3	4	5
13	La entidad tiene multas por no registrar a los trabajadores en planilla	1	2	3	4	5
14	La institución ha tenido denuncias por parte del personal ante el ente correspondiente (ministerio de trabajo) por el incumplimiento de obligaciones laborales	1	2	3	4	5

ENCUESTA – OBLIGACIONES LABORALES

Con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Requena, 2021, se procede a aplicar el siguiente cuestionario de preguntas, a la que debe responder de acuerdo a su criterio, tomando en cuenta que su respuesta debe ser sincera. Para el cual debe tener en consideración la siguiente escala de medición:

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

Obligaciones remunerativas						
1	Cumple la institución con el pago de la remuneración básica a su personal	1	2	3	4	5
2	Todo el personal que labora dentro de la institución se encuentra en planilla de remuneraciones	1	2	3	4	5
3	La institución dentro de los pagos considera la asignación familiar de sus trabajadores que tiene hijos menores de 18 años	1	2	3	4	5
4	La institución cumple con el pago de gratificación oportunamente	1	2	3	4	5
5	Cumple con el pago de bonificaciones de forma eficiente	1	2	3	4	5
6	La institución cumple con el pago de las vacaciones cuando corresponde	1	2	3	4	5
7	Le depositan la CTS de forma oportuna	1	2	3	4	5
8	La institución cumple con los aportes de la ONP oportunamente	1	2	3	4	5
9	La institución cumple con los aportes a ESSALUD	1	2	3	4	5
Obligaciones no remunerativas						
10	La institución brinda al colaborador protección contra cese arbitrario	1	2	3	4	5
11	La institución le otorga el periodo vacacional cuando corresponde	1	2	3	4	5
12	La institución otorga licencia en caso de maternidad	1	2	3	4	5
13	La institución otorga permiso justificado por factores personales	1	2	3	4	5
14	La institución brinda licencia al personal en caso de accidentes	1	2	3	4	5
15	La institución capacita sobre el PDT – PLAME a sus trabajadores	1	2	3	4	5

3. Estadística complementaria

Análisis de fiabilidad

Variable 1: PLAME

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	63	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	63	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,771	14

Variable 2: Obligaciones laborales

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	63	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	63	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,749	15

4. Consentimiento informado

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada:

.....
.....
....., del Sr. tiene

como objetivo medir el programa de declaración telemática planilla electrónica –PLAME y las obligaciones laborales. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del participante:

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE

Investigador Responsable