

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**TESIS**

**“Planilla electrónica y obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021”**

**Para Optar el Título Profesional de:**  
**CONTADORA PÚBLICA**

**Presentado por la Bachiller:**  
**MEJÍA NÚÑEZ, LUZ EMERITA**

**Asesora:**  
**Dra. LEÓN MORALES, MARÍA ESTHER**

**Cajamarca – Perú**

**2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**TESIS**

**“Planilla electrónica y obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021”**

**Para Optar el Título Profesional de:**  
**CONTADORA PÚBLICA**

**Presentado por la Bachiller:**  
**MEJÍA NÚÑEZ, LUZ EMERITA**

**Asesor:**  
**Dra. LEÓN MORALES, MARÍA ESTHER**

**Cajamarca – Perú**

**2023**

## **APROBACIÓN DE LA TESIS**

## **DEDICATORIA**

A Dios y a mi madre que desde el cielo me ilumina para seguir adelante con mis proyectos.

A mi padre quien ha sido mi principal fortaleza y ha sabido formarme con buenos valores, hábitos y sentimientos lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos difíciles.

También me dedico a mi hermano quien ha sido mi mayor motivación para no rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para él.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han sido mi principal apoyo y fortaleza en el transcurso de mi vida, dándome siempre un ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo.

A mi asesora de tesis la Dra. María Esther León Morales quien compartió conmigo sus conocimientos, tiempo, paciencia y todas las enseñanzas que me ha brindado para lograr finalizar este trabajo de investigación.

Y a todas aquellas personas que de una u otra manera me apoyaron con consejos y enseñanzas a lo largo de mi formación académica.

## ÍNDICE

<b>APROBACIÓN DE LA TESIS .....</b>	<b>2</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>v</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>ix</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>x</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>xiii</b>
 <b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
<b>1.1. Descripción de la realidad problemática.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Selección y delimitación del problema.....</b>	<b>2</b>
<b>1.2.1. Selección espacial.....</b>	<b>2</b>
<b>1.2.2. Selección temporal.....</b>	<b>2</b>
<b>1.3. Formulación del problema .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3.1. Pregunta principal.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3.2. Preguntas específicas.....</b>	<b>3</b>
<b>1.4. Objetivos .....</b>	<b>3</b>
<b>1.4.1. Objetivo general .....</b>	<b>3</b>
<b>1.4.2. Objetivos específicos.....</b>	<b>3</b>
<b>1.5. Justificación .....</b>	<b>3</b>
<b>1.5.1. Justificación teórica.....</b>	<b>3</b>
<b>1.5.2. Justificación práctica .....</b>	<b>4</b>
<b>1.5.3. Justificación académica .....</b>	<b>4</b>
<b>1.6. Limitaciones de la investigación.....</b>	<b>4</b>
 <b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
<b>2.1. Antecedentes del problema.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1.1. Internacionales .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1.2. Nacionales .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1.3. Regionales .....</b>	<b>9</b>
<b>2.2. Bases teóricas .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2.1. Base legal.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2.2. Planilla electrónica .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2.3. Obligaciones laborales .....</b>	<b>14</b>

2.3. Definición de términos básicos .....	17
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	
3.1. Formulación de la hipótesis .....	18
3.1.1. Hipótesis general.....	18
3.1.2. Hipótesis específicas .....	18
3.2. Identificación de variables.....	18
3.2.1. Variable X.....	18
3.2.2. Variable Y .....	18
3.3. Operacionalización de variables .....	18
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>METODOLOGÍA</b>	
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	20
4.2. Diseño de la investigación .....	20
4.3. Población de estudio.....	20
4.4. Tamaño de la muestra.....	20
4.5. Unidad de análisis.....	21
4.6. Método, técnicas e instrumentos de investigación .....	21
4.6.1. Método de recolección de datos.....	21
4.6.2. Técnicas de procesamiento de la información .....	21
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
5.1. Análisis interpretación y discusión de resultados.....	22
5.2. Prueba de hipótesis.....	26
5.2.1. Prueba de hipótesis general .....	26
5.2.2. Prueba de hipótesis específicas 1.....	27
5.2.3. Prueba de hipótesis específicas 2.....	28
5.3. Discusión de resultados .....	29
CONCLUSIONES.....	31
RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	33
ANEXOS .....	36

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1</b> <i>Operacionalización de variables</i> .....	19
<b>Tabla 2</b> <i>Prueba de normalidad</i> .....	26
<b>Tabla 3</b> <i>Correlación entre planilla electrónica y obligaciones laborales</i> .....	27
<b>Tabla 4</b> <i>Correlación entre T-Registro y obligaciones laborales</i> .....	28
<b>Tabla 5</b> <i>Correlación entre Plame y obligaciones laborales</i> .....	29



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Remuneración computable</i> .....	16
<b>Figura 2</b> <i>Cantidad de trabajadores (T-Registro)</i> .....	22
<b>Figura 3</b> <i>Base de cálculo (PLAME)</i> .....	23
<b>Figura 4</b> <i>Remuneración bruta (Planilla electrónica)</i> .....	24
<b>Figura 5</b> <i>Obligaciones laborales (ESSALUD)</i> .....	25

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Planilla electrónica y obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021”. Tuvo como propósito analizar la relación existente entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021. La metodología fue de tipo básica, en cuanto al nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño del estudio es de carácter no experimental – transversal. La población lo conformó el registro de planillas de los 12 periodos del año 2021, que a su vez también fue la muestra. El método usado fue hipotético-deductivo y analítico-sintético. La técnica de recojo de datos fue el análisis documental mediante ficha de registro de datos. Los resultados fueron un coeficiente R de Pearson de 0.815 entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales, coeficiente R de Pearson de 0.920 entre el T-Registro y las obligaciones laborales y un coeficiente R de Pearson de 0.984 entre el Plame y las obligaciones laborales. Se logró concluir que la planilla electrónica se relaciona significativamente con las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.

**Palabras Claves:** Plame, T-registro y obligaciones laborales.

## ABSTRACT

The present research entitled "Electronic payroll and labor obligations of workers in the company of telecommunication CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021. The purpose was to analyze the relationship between the electronic payroll and the labor obligations of workers in the company of telecommunication CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021. The methodology was basic, the research level was descriptive-correlational and the study design was non-experimental-cross-sectional. The population was made up of the register of payrolls for the 12 periods of the year 2021, which in turn also made up the sample. The method used was hypothetical-deductive and analytical-synthetic. The data collection technique was documentary analysis by means of a data record card. The results were a Pearson's R coefficient of 0.815 between the electronic spreadsheet and labor obligations, Pearson's R coefficient of 0.920 between the T-Register and labor obligations and a Pearson's R coefficient of 0.984 between the Plame and labor obligations. It was concluded that the electronic payroll is significantly related to the labor obligations of the workers in the company of telecommunication CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.

**Keywords:** Plame, T-register and labor obligations.

## INTRODUCCIÓN

La administración tributaria y las entidades de fiscalización laboral cada vez supervisan con mayor frecuencia, esto debido a las contingencias que cometen las empresas al momento de la determinación de los beneficios laborales de sus trabajadores y las obligaciones que la empresa debe cubrir como aportes. Por lo ocurrido, muchas empresas han sido multadas o sancionadas por el incumplimiento tributario laboral.

Por tal motivo, la presente indagación busca analizar la relación existente entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.

El esquema del presente trabajo comprende los siguientes capítulos:

**Capítulo I:** Incluye el planeamiento, objetivos, justificación y limitaciones.

**Capítulo II:** Desarrollo del Marco Teórico.

**Capítulo III:** Contemplan las hipótesis y variables.

**Capítulo IV:** Engloba la metodología de investigación.

**Capítulo V:** comprende los resultados y discusión.

**Conclusiones:** aborda las conclusiones obtenidas.

**Recomendaciones:** muestra las sugerencias en función a los hallazgos.

**Referencias bibliográficas:** reporte de citas según formato APA.

**Anexos:** Contiene información complementaria del estudio.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En el contexto internacional Pimenta y Seco (2021) indican que las remuneraciones en el sector público representan alrededor del 30% del gasto público en países de América Latina y el Caribe, donde su gestión posee cierta complejidad y se necesita un tratamiento especializado y ordenado. En ese sentido se observa que el 60% de países latinos declaró que poseen un sistema autónomo de nóminas, los cuales son integrados a partir de una base de datos, sin embargo, existen otros países que ya utilizan big data. Aunque estos sistemas no garantizan la calidad de la nómina, sino que facilitan la planificación, auditorías y gestión de las mismas.

Por su parte Cortés (2019) encontró que, si bien el éxito empresarial es algo que busca cada organización, en ocasiones esta puede verse afectada por distintos factores por lo que la mortalidad empresarial también es un tema inminente y preocupante. Entre una de las causas comunes del cierre de las empresas es la mala gestión de las nóminas de los empleados, tales como errores de cálculo, retención en la fuente e inadecuada interpretación de la norma, ya que no existe dos nóminas iguales, pues cada trabajador tiene distintas condiciones contractuales que hacen que sea imposible utilizar la misma fórmula para todos, por más homogéneo que este sea. Asimismo, los errores más usuales en la liquidación de nóminas son cometidos por personal junior.

En contexto nacional Diario Gestión (2021) dejó evidenciar que el incumplimiento laboral en el Perú viene siendo sujeto de constantes sanciones administrativas que llegan hasta S/. 231,132, esto como consecuencia de no registrar a los trabajadores en planilla o por omisión de dichas obligaciones ya sea por cambios normativos en relación a las obligaciones del cumplimiento de las obligaciones laborales o por descuido o desconocimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador. Por otra parte, cabe mencionar que la gran mayoría de países latinoamericanos, ya cuentan con sistemas electrónicos para el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

En el mismo ámbito Vega (2021) sostiene que en el primer trimestre 67,767 trabajadores fueron incorporados al Plame luego de detectar que sus empleadores no cumplieron con registrarlos en la planilla electrónica. En estos casos la multa por cada trabajador oscila entre 0.23 UIT y 52.53 UIT según el régimen laboral al que esté acogido la empresa; como parte de los errores más usuales que se suelen cometer son el registro del trabajador en el T-Registro ya sea por no registrar la totalidad de sus beneficios, periodicidad de pago o régimen pensionario.

La empresa CONTELSAC S.A.C., es una sociedad que tiene como giro de negocio la venta de recargas, venta de equipos móviles y accesorios en general, misma que presenta dificultades en la elaboración de la planilla de sueldos y salarios de los trabajadores de la empresa. Este documento se genera a partir del primer día de cada mes en el que se observa errores recurrentes de cálculo por el constante cambio de contador, así como por la desactualizada información contable que maneja el área de recursos humanos.

Ante este escenario que presenta la empresa, lo más probable es que de persistir dicha problemática es que se contraigan sanciones por parte de las entidades de supervisión y fiscalización.

Ante ello se plantean alternativas de solución como implementación de manuales de organización y funciones por cada área de la estructura organizacional, así como la implementación de sistemas de control interno. En tal sentido la presente investigación busca conocer el grado de asociación que existe entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales en la empresa de telecomunicaciones CONTELSA S.A.C., Chota, 2021.

## **1.2. Selección y delimitación del problema**

### **1.2.1. Selección espacial**

El espacio donde se desarrolló la investigación es la empresa CONTELSAC S.A.C., Chota.

### **1.2.2. Selección temporal**

La delimitación temporal comprendió el periodo 2021.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Pregunta principal**

¿Qué relación existe entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021?

#### **1.3.2. Preguntas específicas**

- ¿Qué relación existe entre el T-Registro y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021?
- ¿Qué relación existe entre la Plame y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021?

### **1.4. Objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Analizar la relación existente entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación existente entre el T-Registro y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.
- Determinar la relación existente entre la Plame y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.

### **1.5. Justificación**

#### **1.5.1. Justificación teórica**

La presente investigación se sustenta por la necesidad de explorar a mayor profundidad los enfoques teóricos para cubrir algún vacío en el conocimiento, a partir del cual se espera generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente.

**1.5.2. Justificación práctica**

Está referida al uso de los resultados para contribuir en la solución de la problemática existente en la empresa, así como para otras empresas con semejantes características.

**1.5.3. Justificación académica**

Se busca complementar investigaciones al respecto del conocimiento de las variables en estudio y aportar con nuevo conocimiento al campo científico. Además de ser un requisito para obtener el Título Profesional de Contador Público.

**1.6. Limitaciones de la investigación**

Dentro de las limitaciones destaca los escasos estudios sobre las variables en el contexto internacional y local.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del problema

##### 2.1.1. Internacionales

Gil et al. (2021) en su tesis: Impacto financiero de la implementación de la nómina electrónica en una empresa del sector de la construcción en la ciudad de Bogotá: un estudio de caso, tuvo como objetivo describir el impacto financiero de la implementación de la nómina electrónica en una empresa del sector de la construcción en la ciudad de Bogotá, con una metodología de alcance explicativo y enfoque cualitativo, el instrumento empleado fue la entrevista estructurada. Los resultados muestran requirió realizar actualizaciones a nivel de software y hardware, acoplar los sistemas contables y de recursos humanos, realizar una estandarización, recolección y presentación de la información, llevar a cabo capacitaciones y finalmente la selección del proveedor acreditado por la DIAN para la implementación de la herramienta tecnológica. Concluyendo que el impacto medible para las asignaciones de perfiles específicos y horas hombre utilizadas y el impacto representado en resultados por gastos y costos operaciones de la compañía, aumentos de proyecciones presupuestales y disminución de la utilidad; concluyendo que el mayor el costo actual asumido se puede compensar, pero a largo plazo con la estandarización de procesos como causa de la regulación tributaria.

Mosquera (2021) en su tesis: Efectos económicos en la implementación de la nómina electrónica para las Pymes en Colombia, buscó determinar los efectos económicos que genera la implementación de la nómina electrónica en las Pymes en Colombia. Las fuentes orales que se van a tener en cuenta en las encuestas son con una población pequeña de Contadores que trabajen en el sector de empresas Pymes. Se evidenció desconocimiento por cerca del 50% y

75% de las Pymes, sobre la aplicación en sus empresas de la nómina electrónica y el proceso de transición. Como conclusión, es claro que existen oportunidades y desafíos entorno a la implementación de la nómina electrónica en Colombia.

Rodríguez (2021) en su tesis *Nómina electrónica: prácticas de gestión humana en organizaciones colombianas*, busca favorecer a las compañías y a los diferentes entes fiscalizadores en la tarea de controlar y obtener los datos necesarios para crear un sistema que se interrelacione y permita tomar decisiones, crear nuevos contenidos, transformar y evolucionar en un mundo tan cambiante como en el que hoy se vive. Las compañías tienen prácticas en el manejo de la nómina, las cuales deben transformar con el fin de cumplir con la regulación exigida por la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), a través de su resolución 00013 del 11 de febrero de 2021. Las nuevas prácticas se deben abordar no solo desde lo técnico sino desde lo social. Por lo tanto, esta investigación pretende aportar a los diferentes interesados una herramienta que les permita referenciar las prácticas que han tenido que adoptar las áreas de Gestión Humana de diferentes empresas colombianas durante la implementación de la Nómina Electrónica, conocer cómo lograron introducir a los integrantes de nómina en esta nueva forma de hacer los procesos, disminuyendo el impacto en el clima laboral y acompañando la adaptación al cambio.

### **2.1.2. Nacionales**

Osores y Gonzalo (2019) en su tesis “Planilla electrónica y obligaciones laborales en Empresas Constructoras, Huancayo 2018”, tuvieron como objetivo establecer una relación entre Planilla electrónica y obligaciones laborales en Empresas Constructoras, Huancayo 2018. La metodología usada tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, nuestra

población estuvo conformada por 05 empresas constructoras, la muestra fue de tipo no probabilístico, por lo tanto, utilizamos al total de la población. Para la medición de las variables se utilizó el cuestionario, en escala ordinal de tipo Likert, los cuales fueron validados por juicio de expertos, y la confiabilidad sometida al estadístico Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,949 para variable Planilla Electrónica y de 0,969 para la variable Obligaciones Laborales. Nuestra conclusión principal fue: Existe relación directa entre la Planilla Electrónica y las Obligaciones Laborales de las Empresas Constructoras del Distrito de Huancayo año 2018. Confirmado a través de un “r” = 0,8976, lo cual nos permite aseverar que, A mayor aplicación de la planilla electrónica, mejoran el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.

Albarracín (2021) en su tesis Gestión de Planillas Electrónicas y el cumplimiento de obligaciones tributarias laborales en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, 2018, tuvo como objetivo principal: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión de las planillas electrónicas y el cumplimiento de obligaciones tributarias laborales en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, 2018. Para dar cumplimiento a este objetivo se realizó una investigación básica de nivel descriptivo. El fundamento teórico de la investigación determinó como variable independiente a la gestión de planillas electrónicas y como variable dependiente al cumplimiento de obligaciones tributarias laborales. La población está constituida por los servidores de las áreas incluidas en la gerencia de administración de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, siendo en total 48. Se aplicó el instrumento estadístico a la totalidad de la población a través de un cuestionario. La conclusión más importante fue que existe relación significativa entre la gestión de las planillas electrónicas y el cumplimiento de obligaciones tributarias

laborales en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, 2018.

Araujo y Condor (2021) en su tesis denominada Auditoría Tributaria Preventiva y el Riesgo Tributario de las Micro Empresas Comercializadoras de Abarrotes de la Provincia De Huánuco, 2018, tuvieron como problema general de estudio: nos formulamos el objetivo general: Determinar la correlación que existe entre la Auditoría Tributaria Preventiva y los Riesgos Tributarios de las micro empresas comercializadoras de abarrotes de la provincia de Huánuco, 2018. En consulta al problema planteado, nos formulamos la hipótesis siguiente: Existe relación indirecta entre la Auditoría Tributaria Preventiva y los Riesgos Tributarios de las micro empresas comercializadoras de abarrotes de la provincia de Huánuco, 2018. Para el beneficio de nuestros objetivos, así como para la manifestación de nuestra hipótesis, empleamos el enfoque cuantitativo, como método general el científico, de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, la población estuvo conformada por 20 microempresas ubicadas en la provincia de Huánuco, de la misma manera nuestra muestra por ser no probabilística estuvo conformada por las 20 microempresas. Para el cálculo de las variables se utilizó el cuestionario, en escala ordinal de tipo Likert, los cuales fueron aprobados por juicio de expertos, y la confiabilidad subordinada al estadístico Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,949 para variable Planilla Electrónica y de 0,916 (muy alto) para la variable y de 0,834 (alto), para la segunda variable. Nuestra conclusión principal fue: Existe correlación positiva alta de 74,9% entre la Auditoría Tributaria Preventiva y el Riesgo Tributario en las micro empresas comercializadoras de abarrotes de la provincia de Huánuco, 2018, lo cual nos permite aseverar que, la auditoría tributaria preventiva, disminuye los riesgos tributarios como son la aplicación de multas por parte de la administración tributaria.

### 2.1.3. Regionales

Bautista y Cueva (2021) en su tesis “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”, tuvo como propósito fundamental determinar cómo el control interno incide en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L de la ciudad de Cajamarca 2018. Ante el desconocimiento de la incidencia e importancia que tiene el control interno en el cumplimiento de obligaciones laborales, se consideró la necesidad de determinar la incidencia de dicho control para mejorar o implantar políticas económicas que permita la efectividad en el cumplimiento de las obligaciones laborales. Se realizó un análisis situacional del control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales dentro del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L, para cumplir con el objetivo, se analizó el área contable y con ello toda la información laboral que nos presentó el empleador, así mismo se analizó las normas laborales que está obligada cumplir. Se realizó una investigación básica fundamental de enfoque cualitativo y de nivel descriptivo, ya que se partió del análisis de cada transacción hasta llegar al análisis del control interno de las obligaciones laborales, describiendo la situación de la empresa tal como se da en el contexto natural, se resumió la información de manera cuidadosa, dando lugar a la solución de situaciones generadas por las diversas contingencias laborales que se presentaron, se ha utilizado como instrumento de investigación, una encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa para analizar la situación en la que se encuentran y una entrevista al gerente general para conocer como es el control interno de la empresa y así determinar la incidencia del control interno en el cumplimiento de las obligaciones laborales. Los resultados muestran, que el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. no cuenta con un control interno bien integrado, que le ayude a cumplir en los plazos establecidos el cumplimiento de sus obligaciones laborales. En tal sentido podemos afirmar que, si bien no existe un control interno dentro la empresa, su

implementación de este puede ayudar al Grupo Fogón Dorado a disminuir las faltas que está cometiendo con su personal.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Base legal**

- D.S. N° 001-98-TR (1998), Obligación de los empleadores de llevar planillas de pago.
- D.S. N° 018-2007 (2007), Disposición del uso de Planilla Electrónica.
- D.L. N° 728 (1997), Ley de productividad y competitividad laboral.
- D.L. N° 008-2002-TR (2002), Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.
- D.L. N° 713 (1991), Ley sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.
- D.L. N° 25129 (1989), Asignación familiar.
- D.L. N° 27735 (2002), Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada.
- D.L. N° 892 (1996), regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas generadoras de renta de tercera categoría.
- D.S. N° 001-97-TR (1997), Ley de compensación por tiempo de servicios.

### **2.2.2. Planilla electrónica**

Según Munayco (2018) es el documento presentado mensualmente a través del PDT planilla electrónica, Formulario Virtual 0601, desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes.

Según SUNAT (2018) es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se

encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes.

Para Tinoco (2015) la Planilla Electrónica es un instrumento implementado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en convenio con la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria en el cual debe registrarse la información laboral declarada por los empleadores respecto de su labor económica y de los trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación (modalidad formativa laboral, practicantes u otros), personal de terceros y derechohabientes.

#### **2.2.2.1. Sujetos comprendidos en la planilla electrónica**

Tinoco (2015) refieren que se encuentran obligados a llevar la planilla electrónica los empleadores que:

- Tengan a su cargo uno o más trabajadores;
- Cuenten con uno 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,
- Gocen de estabilidad jurídica y tributaria.

Por otro lado, se encuentran exentos de la obligación aquellos empleados que:

- Empleen trabajadores del hogar;

- Empleen trabajadores de construcción civil eventuales
- Emplean a prestadores de servicios y no tienen la calidad de agentes de retención.

Además, las entidades públicas que cuenten con trabajadores CAS, están obligados a registrar a sus trabajadores de la misma forma que un independiente.

#### **2.2.2.2. Infracciones**

Las infracciones tipificadas en la norma están vinculados a la omisión de registro de los trabajadores en la planilla electrónica, no registrar a los prestadores de servicios en el plazo y condiciones previstas; además se considera infracción el incumplir las obligaciones sobre las planillas de pago, no estar actualizado o autorizado, no consignar datos completos, no presentarlo a la entidad de administrativa de trabajo, presentar datos falsos, no dar el alta o baja en el T-Registro dentro de los plazos correspondientes. (Tinoco, 2015).

#### **2.2.2.3. Componentes que Conforman la Planilla Electrónica**

La planilla electrónica se encuentra conformada por la información del Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) que se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en dicho Registro. (SUNAT, 2022)

#### **2.2.2.4. T - Registro:**

Según Castillo (2012) es el Registro de Información Laboral que los empleadores deberán registrarse, así como a sus trabajadores, pensionistas, prestadores de servicio, personal en formación modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes. Comprende información laboral, de seguridad



social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados. Constituye una información laboral implementada en SUNAT Operaciones en Línea.

#### **2.2.2.4.1. Plazo para el registro de información laboral**

La empresa deberá registrar a su trabajador dentro del día en que se produce el ingreso a prestar sus servicios, en el caso de pensionistas el primer día del mes siguiente de su primera pensión, en el caso de derechohabientes el primer día hábil siguiente de la comunicación del trabajador. Asimismo, cualquier modificación de la información del T- Registro deberá hacerse dentro de los cinco días hábiles de ocurrido el evento, en el caso de la baja de sujetos deberá hacerse el primer día hábil siguiente a la fecha de término del servicio. (Castillo, 2012)

#### **2.2.2.4.2. Constancia de alta, modificación y baja**

El empleador tiene la obligación de entregar una constancia a los trabajadores o prestadores de servicios cuando se dé alta, modificación o actualización, o baja que se efectúe en el T-Registro. (Castillo, 2012)

#### **2.2.2.5. Plame:**

Este es el segundo componente de la Planilla Electrónica, es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, comprende la información mensual de los ingresos de los sujetos inscritos en el T-Registro, así como de los prestadores de servicios, los descuentos, los días laborados y no laborados, horas ordinarias y en sobretiempo del trabajador, así como información correspondiente a la base de cálculo y la determinación de los conceptos tributarios y no tributarios. (Castillo, 2012)

#### **2.2.2.5.1. Presentación de la planilla electrónica**

El empleador tiene la obligación de utilizar el PDT Planilla Electrónica – Plame, para la declaración y declaración de la planilla respectiva, misma que será

presentada mediante medios magnéticos con su clave por la que se le genera una constancia de presentación de los conceptos declarados. (Castillo, 2012)

### **2.2.3. Obligaciones laborales**

Latapi (2011) considera que son todo tipo de obligaciones, retribuidas o no, con los empleados de una organización, que pueden ser de corto o largo plazo y al término de la relación laboral; misma que comprende la remuneración y los pagos a los empleados o la de sus beneficiarios reales como consecuencia de una relación laboral mantenida con la entidad.

#### **2.2.3.1. Obligaciones remunerativas**

Son aquellos desembolsos que realiza el empleador y llegan directamente al trabajador como parte de sus remuneraciones.

##### **2.2.3.1.1. Remuneración mínima vital**

Según el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2021), La Remuneración Mínima Vital (RMV) es aquella que constituye un monto base que no puede ser sesgado al establecer la Remuneración de un trabajador y que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

##### **2.2.3.1.2. Asignación familiar**

Este beneficio laboral rige desde hace más de 20 años y su incumplimiento puede significar una denuncia contra la empresa para la que trabaja. Todos los trabajadores que pertenecen al régimen privado tienen derecho a recibir una asignación familiar, es decir, un pago adicional a su sueldo por tener uno o más hijos, menores de 18 años o menores de 24 que se encuentren cursando estudios superiores. (Gestión, 2022)

### **2.2.3.1.3. Gratificación**

Según Flores y Humanes (2014) la gratificación es un beneficio que percibe el trabajador del régimen laboral de la actividad privada, es decir, la ley de productividad y competitividad laboral, tanto en julio por fiestas patrias, como en diciembre por navidad. Equivale a una remuneración completa, siempre que el trabajador haya laborado seis meses completos seguidos sino será proporcional a los días laborados y dependerá también del régimen laboral al que se encuentre acogido la empresa.

### **2.2.3.1.4. CTS**

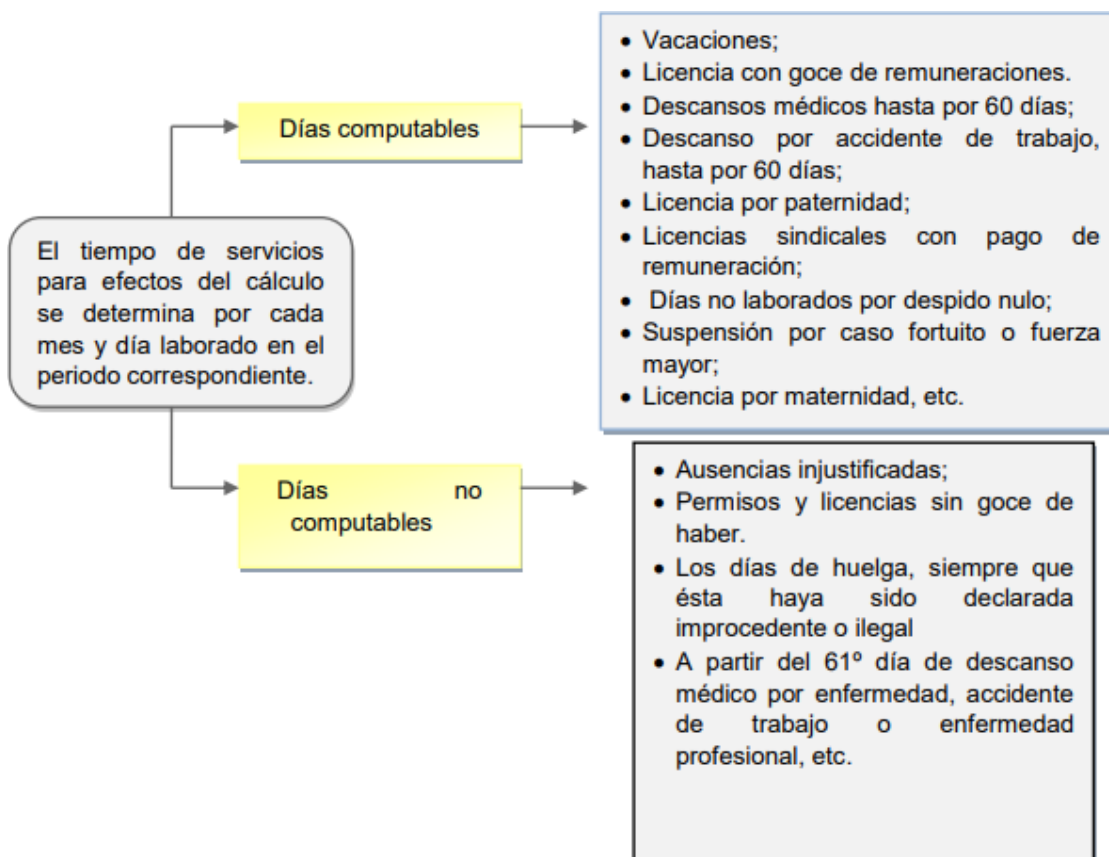
Para Montoya (2018) la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, es el beneficio social que tiene por finalidad prever las contingencias o el riesgo que origina el cese laboral ya sea por despido, renuncia, fin del contrato; mientras este se reincorpora al mercado laboral.

#### **Requisitos**

- Trabajadores de la actividad privada
- Haber laborado cuando menos 30 días hábiles
- Jornada mínima de 4 horas diarias.

#### **Plazos**

- Del 1 de noviembre al 30 abril, depósitos hasta 15 de mayo.
- Del 1 de mayo al 31 de octubre, depósitos hasta 15 de noviembre.

**Figura 1***Remuneración computable*

Fuente: *Reproducido de Montoya (2018)*

### 2.2.3.2. Obligaciones No Remunerativas

Son aquellos desembolsos que realiza el empleador y que no llegan directamente al trabajador en forma de remuneración, sino que llegan a través de asistencia en servicios.

#### 2.2.3.2.1. Essalud

De acuerdo con el IPE (2020), el aporte a Essalud es un pago que realizan los empleadores con la finalidad de dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen

contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos; cuyo pago es equivalente al 9% de la remuneración del trabajador o 9% de la RMV al tener un sueldo menor.

### 2.3. Definición de términos básicos

**Boleta de pago.** Es un documento laboral obligatorio que detallan los importes, conceptos percibidos, descuentos y aportaciones a los sistemas de pensiones y seguridadsocial.

**Contrato.** Es un acuerdo de voluntades entre dos o más personas para producir otransferir obligaciones y derechos.

**Nomina.** Es el documento en el que se encuentra registrada la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, también se llama planilla de haberes.

**Planilla.** Es un documento en el que se hace un detalle de los aspectos relacionados con el salario y beneficios asociados a una persona, donde se muestra el salario total, bonificaciones, contribuciones que paga el empleador y las deducciones efectuadas al trabajador según tu tipo de contrato celebrado con el mismo.

**Trabajo.** El trabajo en economía se refiere a las horas que dedican las personas a laproducción de bienes o servicios.

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Formulación de la hipótesis

##### 3.1.1. Hipótesis general

La planilla electrónicamente se relaciona significativamente con las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.

##### 3.1.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa y significativa entre el T-Registro y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.
- Existe relación directa y significativa entre la Plame y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.

#### 3.2. Identificación de variables

##### 3.2.1. Variable X

Planilla electrónica

##### 3.2.2. Variable Y

Obligaciones laborales

#### 3.3. Operacionalización de variables

**Tabla 1**  
*Operacionalización de variables*

<b>Título: Planilla electrónica y obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.</b>					
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍNDICES</b>
Planilla electrónica	Es el documento presentado mensualmente a través del PDT planilla electrónica, Formulario Virtual 0601, desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes. (Munayco, 2018)	La recolección de datos de dicha variable es por medio de un cuestionario dividido en dimensiones, con ítems relacionados a los indicadores.	T-Registro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información del trabajador</li> <li>• Contrato de trabajo</li> <li>• Alta y baja del trabajador</li> </ul>	Rangos mensuales.
			Plame	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Boletas de pago</li> <li>• Verificación de obligaciones</li> <li>• Multas</li> <li>• Denuncias</li> </ul>	
Obligaciones laborales	Son todo tipo de obligaciones, retribuidas o no, por los empleados de una organización, que pueden ser de corto o largo plazo y al término de la relación laboral; mismas que comprenden la remuneración y los pagos a los empleados o la de sus beneficiarios reales como consecuencia de una relación laboral mantenida con la entidad. (Latapi, 2011)	La recolección de datos de dicha variable es por medio de un cuestionario dividido en dimensiones, con ítems relacionados a los indicadores.	Remunerativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RMV</li> <li>• Asignación familiar</li> <li>• Gratificaciones</li> <li>• CTS</li> </ul>	Rangos mensuales.
			No remunerativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESSALUD</li> <li>• Otros aportes</li> </ul>	

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA

#### 4.1. Tipo y nivel de investigación

La presente indagación es de tipo aplicada y se sostiene en lo expresado por Muntané (2010) quien señala que la investigación practica tiene como fin hacer uso del conocimiento científico, con el propósito es dar solución a un problema. En cuanto al nivel investigación es descriptivo correlacional, misma que según Cabezas et al. (2018) buscan describir las características de la población y establecer el grado de asociación de variables.

#### 4.2. Diseño de la investigación

Este estudio es de carácter no experimental - transversal, por lo que según Hernández y Mendoza (2018) los estudios no experimentales carecen de manipulación intencionada de las variables por parte del investigador y son presentadas en su contexto normal. Los estudios transversales son aquellos en los que los datos son recogidos en un solo momento de tiempo.

#### 4.3. Población de estudio

Para Cabezas et al. (2018) la población es el conjunto de datos utilizados para procedimientos de estudio detallado de un conglomerado y que tienen las mismas características. Por tal sentido la presente investigación estuvo conformada por todos los registros de planilla del 2021 de la empresa CONTELSAC, que ascienden a 12 nóminas.

#### 4.4. Tamaño de la muestra

La muestra según Cabezas et al. (2018) es interpretado como una parte del universo total de la población que permiten conocer datos específicos. En esa línea para la siguiente investigación estuvo conformada por 12 nóminas de planilla, ya que se tomó una muestra por conveniencia y se busca que sea representativa. Al tratarse de una población pequeña esta será igual a la muestra.



#### **4.5. Unidad de análisis**

La unidad de análisis estuvo conformada por cada registro de planilla mensual de la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC SAC.

#### **4.6. Método, técnicas e instrumentos de investigación**

##### **4.6.1. Método de recolección de datos**

###### **Hipotético deductivo**

Según Rodríguez y Pérez (2017) este método “tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno, creación de hipótesis, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia” (p. 12).

###### **Analítico-sintético**

Según Rodríguez y Pérez (2017) se refiere a dos partes esenciales: “El análisis es un procedimiento lógico que posibilita descomponer mentalmente un todo en sus partes. La síntesis es la operación inversa, que establece mentalmente la unión de las partes previamente analizadas” (p. 8).

##### **4.6.2. Técnicas de procesamiento de la información**

El análisis documental fue empleado como técnica de recolección de datos, cuyo instrumento fue la ficha de registro a los que se les realizó análisis estadístico descriptivo e inferencial.

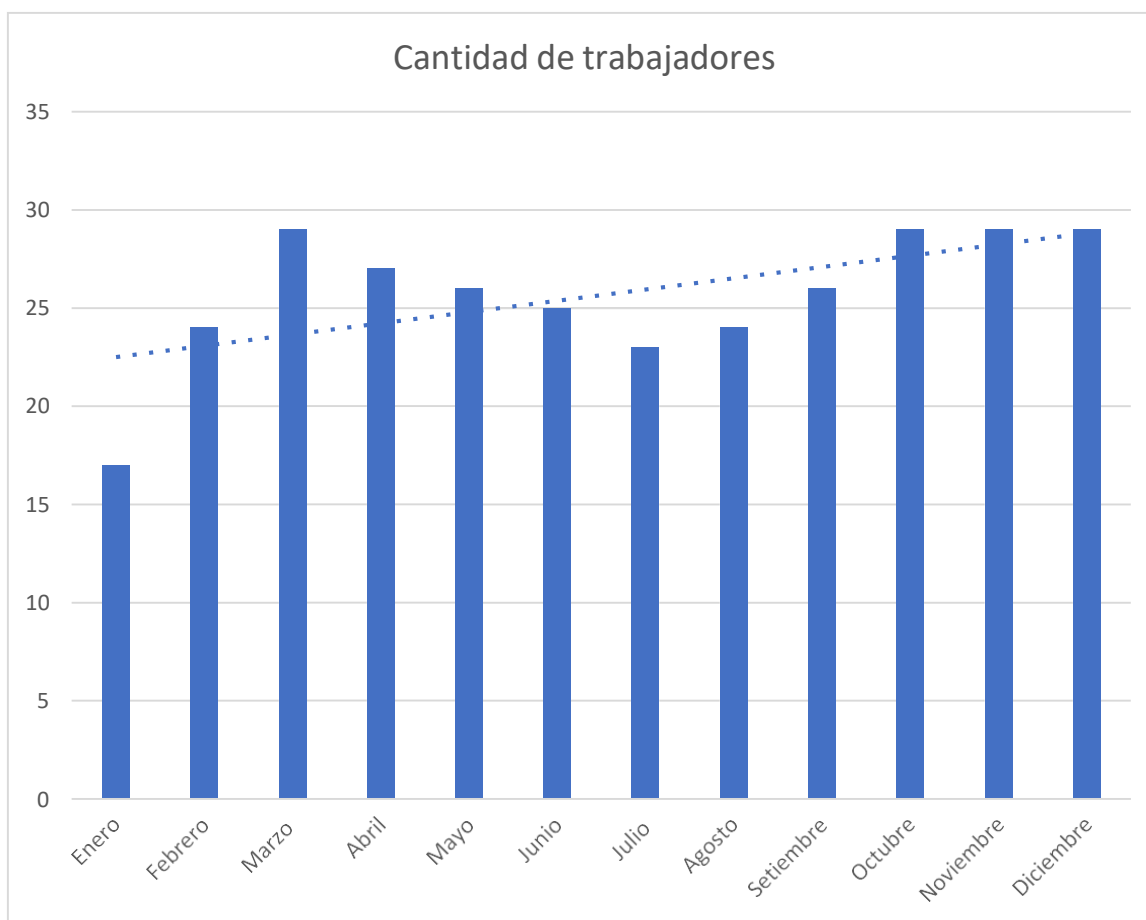
## CAPÍTULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

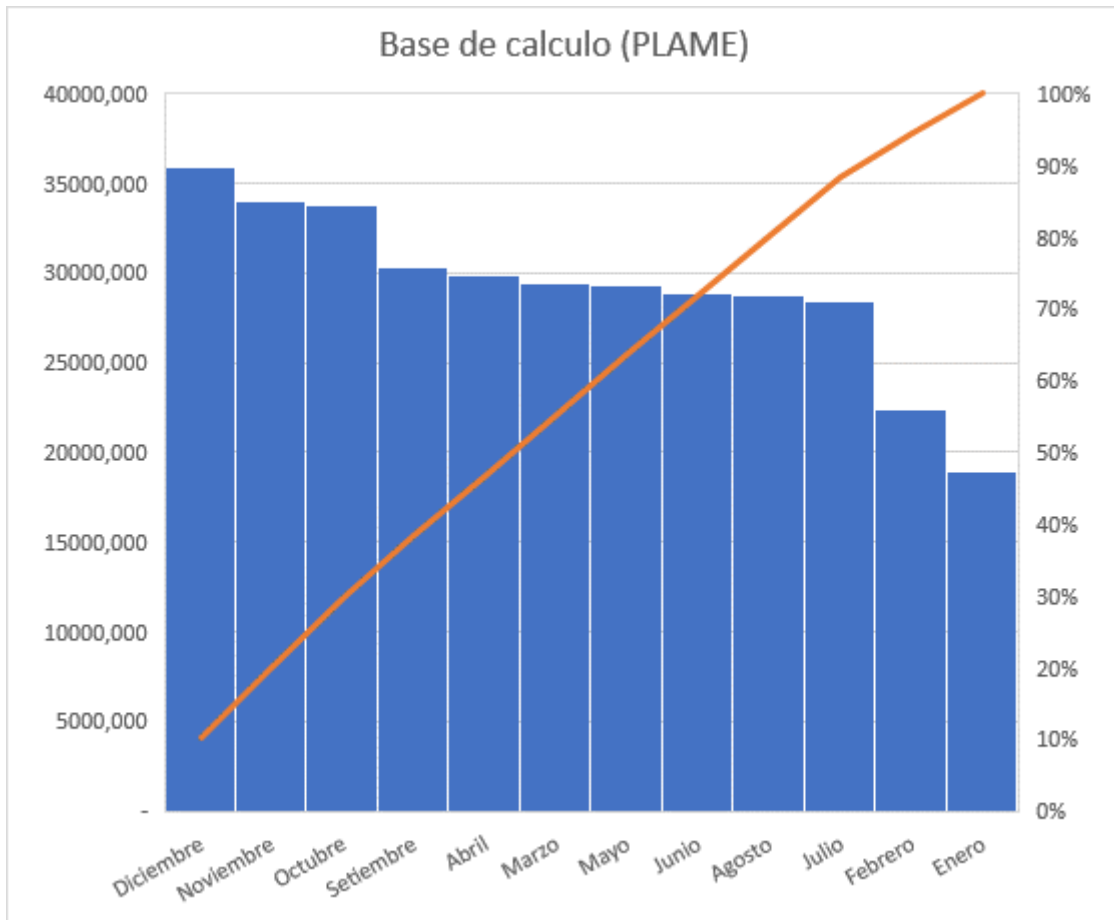
#### 5.1. Análisis interpretación y discusión de resultados

**Figura 2**

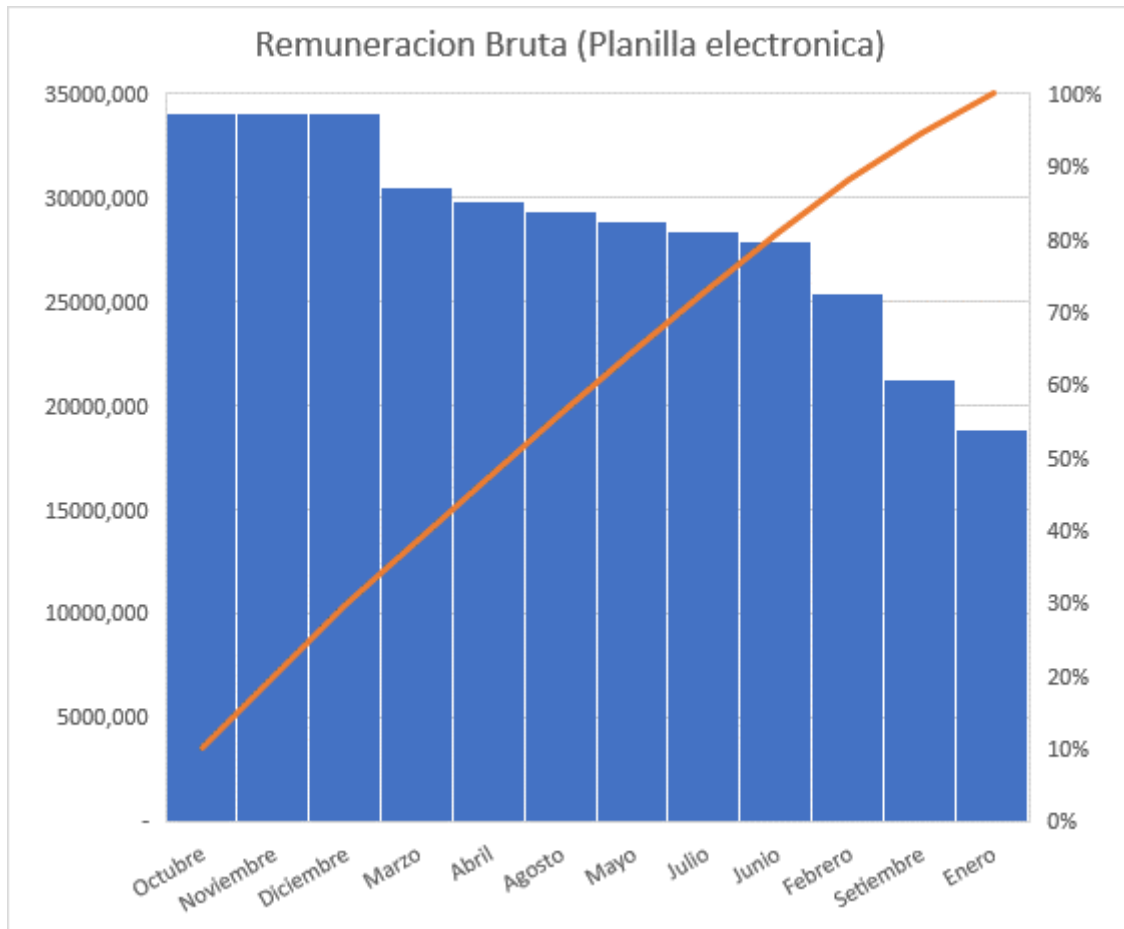
*Cantidad de trabajadores (T-Registro)*



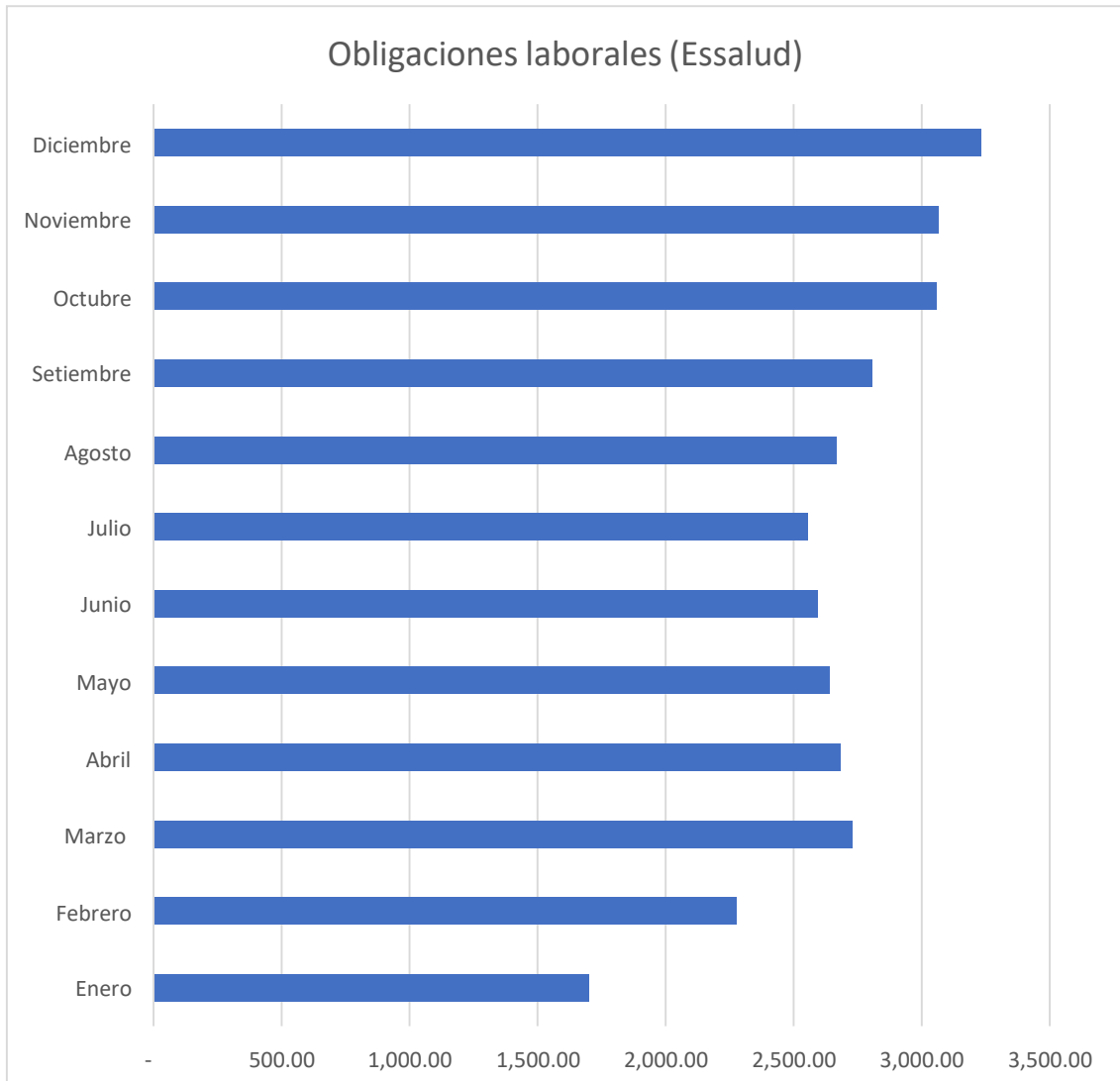
La figura anterior muestra la cantidad de trabajadores registrados en T-registro para el periodo 2021 en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, donde se deja evidenciar que el mínimo de trabajadores fue en enero, por otro lado en los meses de marzo, octubre, noviembre y diciembre la cantidad de los mismos se incrementa debido a la demanda de mercado, lo que hace que se contrate más personal, además para el periodo de julio la tendencia es negativa, cabe recalcar que la cantidad de trabajadores noexcede de 30 en todos los periodos.

**Figura 3***Base de cálculo (PLAME)*

La figura anterior muestra los importes de base de cálculo para la determinación de aportes y descuentos declarados en el PLAME en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C. En el ejercicio 2021, dicha figura muestra una tendencia positiva desde el periodo de enero a diciembre, lo cual guarda relación con la tendencia que se tenía con la cantidad de trabajadores, pues en enero se tenía menos trabajadores y en otros periodos aumento, es por ello tal comportamiento de la tendencia.

**Figura 4***Remuneración bruta (Planilla electrónica)*

Para el caso de la variable planilla electrónica se está considerando el importe de la remuneración bruta, misma que en la figura anterior muestra los importes de la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C. en el ejercicio 2021, dicha figura muestra una tendencia positiva desde el periodo de enero a diciembre, lo cual guarda relación con la tendencia que se tenía de la cantidad de trabajadores, pues en enero se tenía menos trabajadores y en otros periodos aumento, es por ello tal comportamiento de la tendencia.

**Figura 5***Obligaciones laborales (ESSALUD)*

La figura anterior muestra el comportamiento de las obligaciones laborales del empleador (ESSALUD), muestra un incremento exponencial desde el periodo de enero a diciembre, con cambios en algunos períodos, los cual al igual que las gráficas anteriores guarda relación con cantidad de trabajadores, pues a medida que se vaya incrementando la contratación de estos, también incrementa los importes de las obligaciones en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C.

## 5.2. Prueba de hipótesis

### Hipótesis de normalidad

**H<sub>a</sub>:** Los datos no presentan distribución normal.

**H<sub>0</sub>:** Los datos presentan distribución normal.

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Planilla electrónica	.905	12	.182
Obligaciones laborales	.903	12	.176

Según la tabla anterior, la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk aplicado para muestras menores a 30, no resultó significativa ya que es mayor al 0.05, evidenciando que las variables presentan una distribución normal, por tanto, el estadístico a utilizar para la prueba de hipótesis debe ser paramétrica, en este con fin de correlacionar las variables se empleó Pearson.

### 5.2.1. Prueba de hipótesis general

**H<sub>1</sub>:** La planilla electrónicamente se relaciona significativamente con las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C.,Chota, 2021.

**H<sub>0</sub>:** La planilla electrónicamente no se relaciona significativamente con las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C.,Chota, 2021.

**Tabla 2***Correlación entre planilla electrónica y obligaciones laborales*

		Planilla Electrónica	Obligaciones Laborales
Planilla Electrónica	Correlación de Pearson	1	,815**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	12	12
Obligaciones Laborales	Correlación de Pearson	,815**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	12	12

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla anterior muestra un p-valor inferior a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que la planilla electrónicamente se relaciona significativamente con las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021. Además, existe una fuerza de asociación positiva de 81.5% que indica que a mejor gestión de la planilla electrónica mejor será la contribución de las obligaciones laborales.

### 5.2.2. Prueba de hipótesis específicas 1

**H1:** Existe relación directa y significativa entre el T-Registro y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa CONTELSAC S.A.C., Chota 2021.

**H0:** No existe relación directa y significativa entre el T-Registro y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.

**Tabla 3***Correlación entre T-Registro y obligaciones laborales*

		T-Registro	Obligaciones Laborales
T-Registro	Correlación de Pearson	1	,920**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	12	12
Obligaciones Laborales	Correlación de Pearson	,920**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	12	12

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla anterior muestra un p-valor inferior a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación directa y significativa entre el T-Registro y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa CONTELSAC S.A.C., Chota 2021. Además, existe una fuerza de asociación positiva de 92% que indica que a mejor gestión del T-Registro mejor será la contribución de las obligaciones laborales.

### 5.2.3. Prueba de hipótesis específicas 2

**H1:** Existe relación directa y significativa entre la Plame y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa CONTELSAC S.A.C., Chota 2021.

**H0:** No existe relación directa y significativa entre la Plame y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.



**Tabla 4***Correlación entre Plame y obligaciones laborales*

		Plame	Obligaciones Laborales
Plame	Correlación de Pearson	1	,984**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	12	12
Obligaciones Laborales	Correlación de Pearson	,984**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	12	12

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla anterior muestra un p-valor inferior a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación directa y significativa entre la Plame y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021. Además, existe una fuerza de asociación positiva de 98.4% que indica que a mejor gestión del Plame mejor será la contribución de las obligaciones laborales.

### 5.3. Discusión de resultados

Luego del procesamiento de datos, se logró comprobar la hipótesis general que indica que la planilla electrónicamente se relaciona significativamente con las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021. Con un coeficiente R de Pearson de 81.5% y una significancia menor al 5%. Resultados que coinciden con los mostrados por Osore y Gonzalo (2019), el cual mediante la metodología usada tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, nuestra población estuvo conformada por 05 empresas constructoras, la muestra fue de tipo no probabilístico, por lo tanto, utilizamos al total de la población. Para la medición de las variables se utilizó el cuestionario, encontró un  $R = 0,8976$ , lo cual nos permite aseverar que, a mayor aplicación de la planilla electrónica, mejoran el cumplimiento de las obligaciones laborales.

En cuanto a la primera hipótesis específica se logró comprobar que existe relación directa y significativa entre el T-Registro y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021. Con un coeficiente R de Pearson de 92% y una significancia menor al 5%. Resultados que coinciden con los de Albarracín (2021), quien buscó determinar cuál es la relación que existe entre la gestión de las planillas electrónicas y el cumplimiento de obligaciones tributarias, que le permitió concluir que existe relación significativa entre la gestión de las planillas electrónicas y el cumplimiento de obligaciones tributarias laborales.

En cuanto a la segunda hipótesis específica se logró comprobar que existe relación directa y significativa entre el Plame y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021. Con un coeficiente R de Pearson de 98.4% y una significancia menor al 5%. Este se compara con los hallazgos de Araujo y Condor (2021), quienes emplearon el enfoque cuantitativo, como método general el científico, de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, la población estuvo conformada por 20 microempresas ubicadas en la provincia de Huánuco y encontraron que existe correlación positiva alta de 74,9% entre la Auditoría Tributaria Preventiva y el Riesgo Tributario en las micro empresas.

Si bien dichos autores emplearon como técnicas la encuesta, cuyo instrumento de aplicación fue el cuestionario, llegaron a obtener resultados similares a los que se llegó en el presente estudio con la revisión documental, quedando demostrado que existe relación directa y fuerte entre las variables estudiadas.

En tal sentido se recomienda a los estudiantes de pregrado y posgrado e investigadores a seguir realizando estudios de dichas variables en niveles de investigación explicativo y con muestras y ámbitos diferentes para seguir aportando al conocimiento científico y al desarrollo de la línea de investigación.

## CONCLUSIONES

- Se determinó que la planilla electrónicamente se relaciona significativamente con las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021. Esto debido a que mientras se mantenga actualizado el T- Registro y PLAME mejor se determinan las obligaciones laborales.
- Además, se logró determinar que existe relación directa y significativa entre el T- Registro y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021, es decir que mientras mejor se gestione la información del trabajador, contratos de trabajo que dan origen al alta y baja de los mismos, mejor se determinan las obligaciones laborales.
- Finalmente, se determinó que existe relación directa y significativa entre la Plame y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021. Es decir que mientras mejor se gestione las boletas de pago, evitara multas y denuncias que sin duda mejora el cumplimiento de las obligaciones laborales.

## RECOMENDACIONES

- A la gerencia de la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C. Se recomienda participar de los talleres de capacitación realizados por la administración tributaria, con el fin de ir mejorando las capacidades en el manejo adecuado de la planilla electrónica, ya que está demostrado que está asociado con las obligaciones laborales.
- Al área de recursos humanos de la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C. se recomienda tener actualizada la base del T-registro, tales como el oportuno registro del trabajador y bajo o modificación de los datos de ser necesario, para evitar posibles contingencias laborales.
- Al área de contabilidad y/o recursos humanos se recomienda realizar el correcto cálculo de los beneficios laborales y obligaciones del empleador, esto según el régimen laboral al que se encuentra acogido la empresa y así poder evitar futuros inconvenientes con los trabajadores y la administración laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarracín, M. (2021). *Gestión de Planillas Electrónicas y el cumplimiento de obligaciones tributarias laborales en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4246>
- Araujo, S., & Córdor, B. (2021). *Auditoría Tributaria Preventiva y el Riesgo Tributario de las Micro Empresas Comercializadoras de Abarrotes de la Provincia De Huánuco, 2018*. UPLA-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2440>
- Bautista, R., & Cueva, M. (2021). *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 Peruana Los Andes]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1517>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Primera ed.). Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Castillo, J. (2012). *Nuevo llenado de la Planilla electrónica, El T-Registro y la Plame* (Primera ed.). Gaceta Jurídica S.A.
- Cortés, R. (5 de Mayo de 2019). Mala gestión de la nómina, un pecado mortal en las empresas. *Semana*. <https://www.semana.com/consumo-inteligente/articulo/que-puede-pasarle-a-su-empresa-si-gestiona-mal-la-nomina-de-los-empleados/79650/>
- Flores, I., & Humanes, M. (2014). Hábitos y consumos televisivos de la generación digital desde la perspectiva de los usos y gratificaciones. *Revista Mediterránea Comunicación*, 5(1), 137-155. doi:10.14198/MEDCOM2014.5.1.06
- Gestión. (2021). Planilla electrónica: multas por no registrar trabajadores llegan hasta S/ 231,132. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/planilla-electronica-multas-por-no-registrar-trabajadores-llegan-hasta-s-231132-noticia/>
- Gestión. (2022). *Asignación familiar: qué es, cómo se paga y quiénes tienen derecho a percibirla*. <https://gestion.pe/tu-dinero/asignacion-familiar-que-es-como-se-paga-y-quienes-tienen-derecho-a-percibirla-requisitos-peru-nnda-nnlt-noticia/>
- Gil, C.; Herrera, C. & Santana, L. (2021) *Impacto financiero de la implementación de la nómina electrónica en una empresa del sector de la construcción en la ciudad de Bogotá*. [Tesis de posgrado, Universidad Uniminuto]. [https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/12761/5/TE.GF\\_GilCarols-SantanaLizeth-HerreraCindy\\_2021.pdf](https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/12761/5/TE.GF_GilCarols-SantanaLizeth-HerreraCindy_2021.pdf)

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México: McGraw - Hill - 2018 - Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Instituto Peruano de Economía. (2020). *Aportes a Essalud*. <https://www.ipe.org.pe/portal/aportes-essalud/>
- Instituto Peruano de Economía. (2021). *Remuneración Mínima Vital*. <https://www.ipe.org.pe/portal/salario-minimo/>
- Latapi, R. (2011). *Contable website*. <http://mcontable.blogspot.com/2011/12/obligaciones-laborales.html>
- Montoya, L. (2018). La compensación por tiempo de servicios en el Perú. *Boletín Informativo laboral*(82). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Artículo\\_V2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Artículo_V2.pdf)
- Mosquera, C. (2021) *Efectos económicos en la implementación de la nómina electrónica para las Pymes en Colombia*. [Tesis de pregrado, Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria]. <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/2422/EFFECTOS%20ECONÓMICOS%20IMPLEMENTACIÓN%20DE%20LA%20NÓMIAN%20%20ELECTRÓNICA.pdf?sequence=1>
- Munayco, C. (2018). *Llenado de la planilla electrónica*. Gaceta Jurídica S.A. <https://drive.google.com/file/d/1iRdGN8hcRw8YLPi4wkzUYAZMU0HICPMm/view>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Revisiones temáticas*, 33(3), 221-227. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi04rDOqeT3AhViLbkGHdd9A48QFnoECA0QAw&url=https%3A%2F%2Fwww.sapd.es%2Frevista%2F2010%2F33%2F3%2F03%2Fpdf%23%3A~%3Atext%3D1\)%2520Investigaci%25C3%25B3n%2520b%25C3%25A1sica%253A%2520Se](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi04rDOqeT3AhViLbkGHdd9A48QFnoECA0QAw&url=https%3A%2F%2Fwww.sapd.es%2Frevista%2F2010%2F33%2F3%2F03%2Fpdf%23%3A~%3Atext%3D1)%2520Investigaci%25C3%25B3n%2520b%25C3%25A1sica%253A%2520Se)
- Osores, G., & Gonzalo, R. (2019). *Planilla electrónica y obligaciones laborales en Empresas Constructoras, Huancayo 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1488>
- Pimenta, C., & Seco, A. (2021). *Los sistemas de pago de la nómina de personal en el sector público y la experiencia internacional*. Inter-American Development Bank: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Los-sistemas-de-pago-de-la-nomina-de-personal-en-el-sector-publico-y-la-experiencia-internacional.pdf>
- Proavance. (2015). *¿Sabes cuál es la importancia de la planilla en una empresa?* <https://proavance.pe/2021/10/16/sabes-cual-es-la-importancia-de-la-planilla-en-una-empresa/#:~:text=La%20planilla%20de%20pago%20es,según%20su%20tipo%20de%20contrato.>

- Rodríguez, M. (2021). *Nómina electrónica : prácticas de gestión humana en organizaciones colombianas*. [Tesis de pregrado, Universidad EAFIT]. <http://hdl.handle.net/10784/30128>
- SUNAT. (s.f.). *Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria*. <https://orientacion.sunat.gob.pe/informacion-general-planilla-electronica#:~:text=Es%20el%20documento%20llevado%20a,personal%20de%20terceros%20y%20derechohabientes>.
- Superintendencia Nacional de Administración Tributaria. (2022). *Plataforma digital única del Estado Peruano*. <https://www.gob.pe/8071-planilla-electronica>
- Tinoco, E. (2015). *Organización Internacional del Trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_371221.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_371221.pdf)
- Vega, E. (2021). Solo hasta la primera quincena de marzo, según la Superintendencia de Trabajadores. *Leguía Normand*. [https://rubio.pe/wp-content/uploads/2021/03/Planilla-electronica\\_-multas-por-no-registrar-trabajadores-llegan-hasta-S\\_-231132\\_-\\_ECONOMIA\\_-\\_GESTIÓN.pdf](https://rubio.pe/wp-content/uploads/2021/03/Planilla-electronica_-multas-por-no-registrar-trabajadores-llegan-hasta-S_-231132_-_ECONOMIA_-_GESTIÓN.pdf)

## ANEXOS

## ANEXO 1: Matriz de consistencia metodológica

**TÍTULO: Planilla electrónica y obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Qué relación existe entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021?	Analizar la relación existente entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.	La planilla electrónicamente se relaciona significativamente con las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSACS.A.C., Chota, 2021.	Planilla Electrónica	T-Registro          Plame	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información del trabajador</li> <li>• Contrato de trabajo</li> <li>• Alta y bajo del trabajador.</li> <li>• Boletas de pago</li> <li>• Verificación de obligaciones</li> <li>• Multas</li> <li>• Denuncias</li> </ul>	<p>Aplicada</p> <p>Descriptivo- correlacional</p> <p>- No experimental- transversal</p>



Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Qué relación existe entre el T-registro y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021?	Determinar la relación existente entre el T-Registro y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.	Existe relación directa entre el T-Registro y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.		Obligaciones remunerativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RMV</li> <li>• Asignación familiar</li> <li>• Gratificaciones</li> <li>• CTS</li> </ul>	
¿Qué relación existe entre la Plame y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021?	Determinar la relación existente entre la Plame y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.	Existe relación directa entre la Plame y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021.	Obligaciones laborales	Obligaciones no remunerativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESSALUD</li> <li>• Otros aportes</li> </ul>	

## ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

PLANILLA ACP																					
Periodo: Del 01/02/2021 al 28/02/2021																					
Item	Fecha Ingreso Planilla	Puesto de Trabajo / Cargo	Regimen Laboral	Sueldo Bruto Contratado	Remuneración Mensual			SPP	Descuentos de Ley al Trabajador										Neto a Pagar S/.	Essalud / SIS	
					Basico	Asignación Familiar	Total Remun.		AFP Integra			AFP Habitat			ONP 13%	5ta. Categoría	Total Dctos. De Ley	Total Otros Dctos.			
									Aporte Obligatorio 10%	Prima de Seguro 1.74%	Comisión Variable 1.55% Fluj 0.00% Mixta	Aporte Obligatorio 10%	Prima de Seguro 1.74%	Comisión Variable 1.47% Fluj 0.29% Mixta							
1	5/03/2020	VENTAS	GENERAL	1,090.00	1,090.00	93.00	1,123.00	O NP							145.99		145.99	0.00	977.01	101.07	
2	1/02/2016	ADMINISTRACION	GENERAL	5,000.00	5,000.00	93.00	5,093.00	AFP	509.30	88.62	78.94						352	1,028.86	0.00	4,064.14	458.37
3	15/09/2021	VENTAS	GENERAL	990.00	990.00	93.00	1,023.00	AFP	102.30	17.80								120.10	364.00	538.90	92.07
4	8/02/2021	VENTAS	GENERAL	990.00	990.00		990.00	AFP				93.00	16.18	2.14				111.32	0.00	818.68	83.70
5	17/08/2020	VENTAS	GENERAL	1,090.00	1,090.00	93.00	1,123.00	O NP							145.99		145.99	0.00	977.01	101.07	
6	17/08/2020	VENTAS	GENERAL	1,090.00	1,090.00	93.00	1,123.00	O NP							145.99		145.99	0.00	977.01	101.07	
7	25/08/2021	VENTAS	GENERAL	990.00	990.00		990.00	AFP	93.00	16.18								109.18	0.00	820.82	83.70
8	8/02/2021	VENTAS	GENERAL	990.00	990.00	93.00	1,023.00	AFP	102.30	17.80								120.10	0.00	902.90	92.07
9	8/02/2021	VENTAS	GENERAL	990.00	990.00	93.00	1,023.00	AFP	102.30	17.80								120.10	0.00	902.90	92.07
10	21/08/2020	VENTAS	GENERAL	990.00	990.00	93.00	1,023.00	O NP							132.99		132.99	0.00	890.01	92.07	
11	1/09/2021	VENTAS	GENERAL	990.00	990.00		990.00	AFP	93.00	16.18								109.18	0.00	820.82	83.70
12	2/03/2021	VENTAS	GENERAL	990.00	990.00		990.00	AFP	93.00	16.18								109.18	0.00	820.82	83.70
13	1/08/2016	VENTAS	GENERAL	990.00	990.00	93.00	1,023.00	O NP							132.99		132.99	0.00	890.01	92.07	
14	1/08/2016	VENTAS	GENERAL	1,090.00	1,090.00		1,090.00	O NP							133.90		133.90	0.00	896.10	92.70	
15	1/04/2022	VENTAS	GENERAL	990.00	990.00	93.00	1,023.00	AFP	102.30	17.80								120.10	0.00	902.90	92.07
16	8/02/2021	VENTAS	GENERAL	990.00	990.00		990.00	AFP	93.00	16.18								109.18	149.83	670.99	83.70
17	1/09/2014	ADMINISTRACION	GENERAL	1,500.00	1,500.00	93.00	1,593.00	O NP							207.09		207.09	0.00	1,385.91	143.37	
18	2/12/2020	ADMINISTRACION	GENERAL	1,500.00	1,500.00		1,500.00	AFP	150.00	26.10								176.10	0.00	1,323.90	135.00
19	1/07/2021	VENTAS	GENERAL	990.00	465.00		1,201.25	AFP	120.13	20.90								141.03	0.00	2,064.36	108.11
20	17/08/2020	VENTAS	GENERAL	990.00	990.00	93.00	1,023.00	AFP										121.94	0.00	901.06	92.07
21	15/09/2021	VENTAS	GENERAL	990.00	990.00		990.00	AFP	93.00	16.18								109.18	0.00	820.82	83.70
22	5/03/2020	VENTAS	GENERAL	990.00	990.00	93.00	1,023.00	O NP							132.99		132.99	0.00	890.01	92.07	
23	1/09/2014	VENTAS	GENERAL	1,200.00	1,200.00	93.00	1,293.00	O NP							168.09		168.09	0.00	1,124.91	116.37	
<b>Totales</b>				<b>27,270.00</b>	<b>26,805.00</b>	<b>1,302.00</b>	<b>28,843.25</b>	<b>0.00</b>	<b>1,653.63</b>	<b>287.73</b>	<b>78.94</b>	<b>93.00</b>	<b>16.18</b>	<b>2.14</b>	<b>1,346.02</b>	<b>352.00</b>	<b>3,951.58</b>	<b>513.83</b>	<b>25,381.98</b>	<b>2,595.89</b>	

### Ficha resumen del 2021

N°	Mes	Cantidad de trabajadores*	Sueldo según contratos	Remuneración bruta**	Base de cálculo***	ONP	AFP	Retenciones IR 5ta	Otros Descuentos	Remuneración neta	Aportes del empleador****
1	Enero	17	15,810.00	18,880.00	18,880	1,427.00	976.57	-	573.75	15,900.06	1,699.00
2	Febrero	24	22,320.00	25,390.00	22,334	1,349.00	1,456.10	-	1,404.76	18,136.01	2,277.00
3	Marzo	29	26,970.00	30,505.00	29,451	1,366.00	2,272.18	-	1,991.50	24,039.07	2,729.00
4	Abril	27	25,110.00	29,799.00	29,807	1,458.00	2,231.08	-	1,596.97	24,589.17	2,683.00
5	Mayo	26	24,180.00	28,869.00	29,349	1,467.00	2,170.13	60.00	2,237.64	36,673.01	2,641.00
6	Junio	25	23,250.00	27,846.00	28,816	1,494.00	2,080.00	60.00	1,377.63	26,713.62	2,593.00
7	Julio	23	21,390.00	28,393.00	28,363	1,334.00	2,344.12	313.00	30.00	47,720.67	2,555.00
8	Agosto	24	22,320.00	29,323.00	28,731	1,314.00	2,271.53	313.00	341.00	25,581.01	2,667.00
9	Setiembre	26	24,180.00	21,276.00	30,326	1,334.00	2,440.67	313.00	-	27,514.15	2,805.00
10	Octubre	29	26,970.00	34,059.00	33,749	1,334.00	2,842.49	313.00	718.00	28,851.55	3,057.00
11	Noviembre	29	26,970.00	34,059.00	33,997	1,334.00	2,871.64	313.00	774.50	44,370.47	3,063.00
12	Diciembre	29	26,970.00	34,059.00	35,875	1,334.00	3,094.01	313.00	734.50	63,183.07	3,232.00

\* Para efectos del análisis estadístico se consideró a la CANTIDAD DE TRABAJADORES como la dimensión T-REGISTRO.

\*\* Para efectos del análisis estadístico se consideró a la REMUNERACIÓN BRUTA como la variable Planilla Electrónica.

\*\*\* Para efectos del análisis estadístico se consideró a la BASE DE CÁLCULO como la dimensión PLAME.

\*\*\*\* Para efectos del análisis estadístico se consideró a la APORTES DEL EMPLEADOR como la variable OBLIGACIONES LABORALES, .

### ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos



Foto 1: Realizando el llenado de la ficha análisis documental



Foto 2: Recopilando información para el desarrollo de la investigación.

## ANEXO 4: Base de datos SPSS

Emerita.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	TRegistro	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	Plame	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	PlanillaElectronica	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	ObligacionesLaborales	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unico de ON

19°C 11:59 4/11/2022

Emerita.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 4 de 4 variables

	TRegistro	Plame	PlanillaElectronica	ObligacionesLaborales	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	17	18880	18880	1699												
2	24	22334	25390	2277												
3	29	29451	30505	2729												
4	27	29807	29799	2683												
5	26	29349	28869	2641												
6	25	28816	27846	2593												
7	23	28363	28393	2555												
8	24	28731	29323	2667												
9	26	30326	21276	2805												
10	29	33749	34059	3057												
11	29	33997	34059	3063												
12	29	35875	34059	3232												
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unico de ON

19°C 12:00 4/11/2022

**ANEXO 5: Solicitud de autorización**

**“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL”**

**SOLICITO:** Permiso para realizar trabajo de investigación.

**SR. ANGEL CAMPOS BUSTAMANTE**  
**GERENTE GENERAL DE CONTELSAC S.A.C**

Yo, bachiller en contabilidad **LUZ EMERITA MEJÍA NÚÑEZ**, identificada con **DNI 73414539**, CODIGO UNIVERSITARIO **2015950053**, con domicilio en el caserío de Chin Chin CP. De Yuracyacu, distrito y provincia de Chota, departamento de Cajamarca, ante Ud. respetuosamente me presento y expongo lo siguiente:

Que habiendo culminado la carrera profesional de **CONTABILIDAD** en la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA** solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de investigación en esta entidad privada **CONTELSAC S.A.C**, sobre el tema de **“Planilla electrónica y obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa CONTELSAC S.A.C, Chota, 2021”** para optar el título profesional de contadora Publica.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Chota, 31 de marzo del 2022



**LUZ EMERITA MEJÍA NÚÑEZ**

**DNI N° 73414539**



**ANEXO 6: Autorización de la empresa**

**“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”**

Chota, 01 de abril del 2022

**CARTA N° 010-2022-CONTELSAC/SAC**

DE : ANGEL CAMPOS BUSTAMANTE  
Gerente General de CONTELSAC S.A.C

SRTA : LUZ EMERITA MEJÍA NÚÑEZ  
Bach. en Contabilidad Universidad Nacional de Cajamarca

ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacerle llegar mi cordial saludo y a la vez hacerle de su conocimiento que se otorga el permiso para realizar el trabajo de Investigación: **“Planilla electrónica y obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa CONTELSAC S.A.C, Chota, 2021”** los datos e información obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos de acuerdo a la solicitud recepcionada.

Sin otro particular expreso las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente.

**Contelsac**  
ANGEL CAMPOS BUSTAMANTE  
GERENTE