



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

**TESIS**

**CONOCIMIENTO DEL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES Y  
NIVEL DE INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALLAGA, PERIODO 2020.**

**PRESENTADO POR:**

Bach. DELINA LÓPEZ SOTO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

**DIRECTOR-ASESOR:**

MG. JUAN CARLOS SCHRADER IÑAPI.  
MG. JOSE JUAN CHACALIAZA HERNANDEZ.

**TARAPOTO - PERÚ**

**2020**

## DEDICATORIA

A Dios por ayudarme y permitirme que este momento tan especial pudiese llegar a mi vida, por enseñarme a valorar los triunfos y momentos difíciles.

A mi adorado padre por ser para mí un claro ejemplo de la dedicación y la constancia.

A mi amada madre por ser mi inspiración y fortaleza cada día.

## **AGRADECIMIENTO**

Especialmente a Dios porque con su luz ha protegido mi camino, me ha dado la fuerza necesaria para superar cada uno de los obstáculos y dificultades que se han presentado durante mi vida.

A ti papá, te agradezco por tu apoyo incondicional y tus sabios consejos, yo sé que estas orgulloso, de la persona en la cual me convertí.

A ti mamá, gracias por ser la mejor madre y sobre todo la mejor amiga, por tus consejos y apoyo incondicional.

A mi esposo e hijita por ser las personas que siempre han estado ahí para mí y por sus consejos, su gran apoyo ya que juntos hemos pasado momentos maravillosos y sentimos el verdadero valor como familia.

## RESUMEN

La presente investigación titulada: “Conocimiento del sistema nacional de pensiones y nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020”, tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el conocimiento del sistema nacional de pensiones y nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020. Para lograr el objetivo se aplicaron un test de conocimiento y una guía de análisis documental a 56 trabajadores. Los resultados fueron: El 55% de los trabajadores presenta un conocimiento regular acerca del Sistema Nacional de Pensiones (SNP). El 52% percibe que su ingreso es regular. El coeficiente de contingencia entre el conocimiento del SNP y el nivel de percepción de ingresos resultó 0.77 con una probabilidad de error de 0.000. La conclusión fue: Un mayor nivel de conocimiento sobre el SNP por parte de los trabajadores, implicará que tengan una mejor percepción sobre los ingresos que reciben.

Palabras claves: Sistema Nacional De Pensiones, nivel de ingresos, percepción de ingresos, trabajadores.

## ABSTRACT

The present investigation entitled: "Knowledge of the national pension system and income level of the workers of the Provincial Municipality of Huallaga, period 2020", had as general objective: To determine the relationship between knowledge of the national pension system and income level of the workers of the Provincial Municipality of Huallaga, period 2020. To achieve the objective, a knowledge test and a document analysis guide were applied to 56 workers. The results were: 55% of the workers present regular knowledge about the National Pension System (SNP). 52% perceive that their income is regular. The contingency coefficient between the knowledge of the SNP and the level of income perception was 0.77 with a probability of error of 0.000. The conclusion was: A higher level of knowledge about the SNP by the workers will imply that they have a better perception of the income they receive.

**Keywords:** National Pension System, income level, income perception, workers.

# ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>DEDICATORIA</b> .....                                   | <b>2</b>  |
| <b>AGRADECIMIENTO</b> .....                                | <b>3</b>  |
| <b>RESUMEN</b> .....                                       | <b>3</b>  |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                      | <b>5</b>  |
| <b>ÍNDICE</b> .....  | <b>6</b>  |
| <b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....                              | <b>8</b>  |
| <b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....                             | <b>9</b>  |
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....                                  | <b>10</b> |
| <b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....      | <b>12</b> |
| 1.1 Planteamiento del problema.....                        | 12        |
| 1.2 Formulación del problema.....                          | 14        |
| 1.2.1 Problema general: .....                              | 14        |
| 1.2.2 Problemas específicos:.....                          | 14        |
| 1.3 Objetivo de la Investigación .....                     | 16        |
| 1.3.1 Objetivo general.....                                | 16        |
| 1.3.2 Objetivos específicos .....                          | 16        |
| 1.4 Justificación del estudio .....                        | 16        |
| 1.4.1 Justificación teórica.....                           | 16        |
| 1.4.2 Justificación social .....                           | 16        |
| 1.4.3 Justificación práctica.....                          | 17        |
| 1.4.4 Justificación metodológica .....                     | 17        |
| 1.5 Limitaciones de la investigación.....                  | 17        |
| <b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....                    | <b>18</b> |
| 2.1 Antecedentes del estudio.....                          | 18        |
| 2.2 Bases teóricas.....                                    | 24        |
| 2.2.1 Conocimiento del sistema nacional de pensiones ..... | 24        |
| 2.2.2 Nivel de ingresos .....                              | 36        |
| 2.3 Definición de términos.....                            | 42        |
| 2.4 Hipótesis .....  | 44        |
| 2.4.1 Hipótesis general .....                              | 44        |
| 2.4.2 Hipótesis específicas .....                          | 44        |
| 2.5 Variables .....  | 45        |

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| 2.5.1 Definición conceptual de la variable.....               | 45                                  |
| 2.5.2 Definición operacional de la variable .....             | 45                                  |
| 2.5.3 Operacionalización de las variables.....                | 47                                  |
| <b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....</b>                         | <b>48</b>                           |
| 3.1 Tipo y nivel de investigación .....                       | 48                                  |
| 3.2 Descripción del ámbito de la investigación.....           | 49                                  |
| 3.3 Población y Muestra.....                                  | 49                                  |
| 3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos..... | 50                                  |
| 3.5 Validez y confiabilidad del instrumento .....             | 50                                  |
| 3.6 Plan de recolección y procesamiento de datos .....        | 50                                  |
| <b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....</b>                           | <b>51</b>                           |
| 4.1 Resultados descriptivos .....                             | 51                                  |
| 4.2 Resultados estadísticos .....                             | 56                                  |
| <b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....</b>                             | <b>58</b>                           |
| <b>CONCLUSIONES .....</b>                                     | <b>61</b>                           |
| <b>RECOMENDACIONES .....</b>                                  | <b>62</b>                           |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>                       | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| Anexo N° 01: Matriz de consistencia.....                      | 70                                  |
| Anexo N° 02: Instrumentos de la variable independiente.....   | 71                                  |
| Anexo N° 03: Instrumentos de la variable dependiente .        | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 Nivel de conocimiento del sistema nacional de pensiones en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga..... | 51 |
| Tabla 2 Nivel de conocimiento previsional de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga.....                       | 52 |
| Tabla 3 Nivel de conocimiento sobre afiliación de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga .....                 | 53 |
| Tabla 4 Nivel de ingresos en valores económicos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga .....            | 54 |
| Tabla 5 Nivel de ingresos en base a la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga .....          | 55 |
| Tabla 6 Tabla cruzada del conocimiento del sistema nacional de pensiones*nivel de ingresos.....                                 | 56 |
| Tabla 7 Medidas simétricas de la prueba Chi-Cuadrado .....  | 57 |



## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1: Perú: Ingreso laboral según condición de informalidad, 2007-2018..  | 40 |
| Figura 2. Nivel de conocimiento del sistema nacional de pensiones en<br>trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga ..... | 51 |
| Figura 3. Nivel de conocimiento previsional de trabajadores de la Municipalidad<br>Provincial de Huallaga.....                        | 52 |
| Figura 4. Nivel de conocimiento sobre afiliación de trabajadores de la<br>Municipalidad Provincial de Huallaga .....                  | 53 |
| Figura 5. Nivel de ingresos en valores económicos de los trabajadores de la<br>Municipalidad Provincial de Huallaga .....             | 54 |
| Figura 6. Nivel de ingresos en base a la percepción de los trabajadores de la<br>Municipalidad Provincial de Huallaga .....           | 55 |

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio surge a partir de la problemática observadas en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, quienes expresan su insatisfacción por el nivel de ingresos que reciben, ya que éste se ve disminuido debido a las retenciones que se realizan. A su vez, se ha observado que dichos trabajadores no poseen el conocimiento suficiente sobre el sistema Nacional de Pensiones (SNP), en cuanto al monto del aporte, el sistema al que perteneces o el tiempo de aporte. De manera que, este desconocimiento podría estar generando que los trabajadores se muestren insatisfechos con el su nivel de ingresos. Por lo cual, el presente estudio estableció como objetivo general: Determinar la relación entre el conocimiento del sistema nacional de pensiones y nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020.

El nivel de conocimiento del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) fue definido siguiendo a la entidad Prima AFP, implicando el conocimiento de las previsiones, los requerimientos para obtener beneficios y la manera de afiliarse. En tanto que, el nivel de ingresos fue definido en base a Castillo (2015), siendo la retribución que percibe un trabajador como contraprestación a las labores realizadas. A partir esta revisión, se operacionalizaron las variables de estudio: conocimiento del SNP y nivel de ingresos. Dicha operacionalización sirvió de base para la elaboración de los instrumentos para recolectar información de las variables de estudio, elaborándose un test de conocimiento para evaluar el nivel de conocimiento y una guía de análisis documental para medir el nivel de ingresos. Posteriormente los instrumentos fueron aplicados a 56 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga. La información obtenida fue procesada y analizada para poder cumplir con los objetivos planteados.

En este sentido, el presente informe contiene el desarrollo de la investigación, el cual ha sido estructurado en cinco capítulos, cuyos contenidos se describen a continuación:

Capítulo I: Se realiza el planteamiento del problema a través de la exposición de la realidad problemática a nivel internacional, nacional y local. A

partir de ello, se formularon los problemas de estudio (general y específicos) mediante las preguntas de investigación. Luego, se plantearon los objetivos del estudio (general y específicos). Además, se describen los fundamentos que justifican la realización de la investigación. Por último, el capítulo incluye las limitaciones del estudio.

Capítulo II: Se exponen, en primer lugar, los antecedentes internacionales, nacionales y locales que guardan relación con el propósito de estudio. En seguida, se describen las bases teóricas de las variables de estudio incluyendo su definición, características y dimensiones. Además, se definen los términos básicos considerando las variables, dimensiones e indicadores abarcados. Por último, se formulan las hipótesis (general y específicas), así como las variables en cuanto a su definición conceptual y operacional.

Capítulo III: Se describen los aspectos metodológicos de la investigación tales como el tipo, nivel y ámbito de la investigación. Además, se define la población y el tamaño de la muestra. Asimismo, se presentan las técnicas e instrumentos que se emplearon para la recolección de la información de las variables de estudio, así como la validez y confiabilidad de los mismos. Por último, en el capítulo se incluye el plan de recolección y procesamiento de los datos que se llevó a cabo.

Capítulo IV: Se expone los resultados obtenidos a partir del procesamiento de la información obtenida mediante la aplicación de los instrumentos. El capítulo se divide en dos subsecciones. La primera corresponde a los resultados descriptivos y la segunda presenta los resultados estadísticos en línea con el cumplimiento de los objetivos planteados.

Capítulo V: Se realiza la discusión de los hallazgos contrastándolos con los resultados obtenidos por los distintos autores citados dentro de los antecedentes.

Asimismo, se realizan las conclusiones del estudio y se plantean recomendaciones de acuerdo a los hallazgos encontrados. Finalmente se incluyen en anexos la matriz de consistencia y los instrumentos utilizados para la recolección de datos.

# **CAPÍTULO I:**

## **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Dentro del ordenamiento mundial y los aspectos relacionados al desarrollo de un país, cada nación se estructura de tal manera, que exista una economía estable, misma que busca cumplir con satisfacer las necesidades de la población. La importancia por tanto, recae en generar una economía que dé oportunidad a todos, es por ello que muchos países, establecen lineamientos, para que un trabajador se acerque a la formalidad y pueda gozar de distintitos beneficios como es la jubilación, cuando su actividad cese, dicha jubilación puede gozarse por distintos motivos, ya sea por el tiempo de servicio, incapacidad laboral, sobrevivencia, hasta fallecimiento; para ello se instituyeron medidas, las cuales mueven mucho dinero al año, ya que según el sistema creado, todo trabajador en la totalidad de tiempo laborando, entrega una parte de su sueldo o remuneración a un fondo, que se llama pensiones, las cuales cuando culminan un tiempo establecido por norma, trate de sustentar económicamente a las personas que aportaron por el resto de su vida. A primera impresión, la estructura que maneja el estado parece la adecuada, no obstante, en un estudio de España, encontró que luego de muchos años, hay factores que inciden en dicho sistema, como lo es una crisis económica, una reducción en la tasa de natalidad, y además la informalidad (De Peralta, 2018).

Esta situación ha hecho que el Parlamento de Andalucía, solicite a su gobierno, un convenio enmarcado en el Pacto de Toledo, de tal forma que se garantice, un equilibrio dentro del sistema de jubilación a nivel nacional, y así sea otorguen los beneficios de la jubilación en coherencia con el ingreso que llega a obtener contrastando con lo que alguna vez aportó en su estado de trabajador (Parlamento Andalucía, 2019).

Lo que se mencionó, incide que el sistema de pensiones, aún sigue variando, y aunque corresponde a un escenario social, a las personas parece no interesarles demasiado el asunto de las regulaciones de dicho sistema, lo cual también sería un indicador de que los pensionistas no les dan la debida atención a sus aportes, ya que en el tiempo y la cantidad que aportan, parece no ser significativo. Lo que ocasionaría lo mencionado anteriormente generaría otra problemática, que consta de la poca cultura que tiene la sociedad en materia financiera, lo cual también podría ser un factor que estaría desequilibrando los ingresos al mes que tienen los cual no se emplean de manera razonable y en base a las necesidades que tienen que suplir.

En el Perú, la institución encargada de regular y gestionar las pensiones es el Sistema Nacional de Pensiones (SNP en adelante) y otras normativas sobre pensiones que administra el estado por parte de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), además, la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS), es entidad que se encarga de regular y supervisar los sistemas financieros y las AFP que son las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Dentro de este escenario, según el Decreto Ley N° 19990, los empleadores tienen que retener un monto determinado del sueldo de sus trabajadores, según dicha la normativa, esto solo a los que están en planilla, dicho monto, se va a una cuenta por el concepto de obligaciones previsionales, al sistema correspondiente que lo recibe, ya sea del estado o entidad privada. Con respecto a los que trabajan de manera independiente, las retenciones se dan según la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), considerándose a las personas bajo que cumplen con el pago de renta de quinta categoría, y de acuerdo con la ley, se establece la retención o descuento para la pensión, siendo elementos a pagar.

Es necesario señalar, que el sistema pensionario abarca una población que es activa económicamente en el Perú, del 36,7% igual a 5 millones 886 mil personas que se encuentran afiliadas, y de ello, el

24,3% aporta en un sistema privado. En las regiones de Amazonas, Ayacucho, Cajamarca, Huancavelica, Puno, Apurímac, Huánuco, es menor del 21% la cantidad de personas que se encuentran en estos sistemas para su jubilación futura (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2016).

En el ámbito local y que es de interés en este estudio, se ha observado en la Municipalidad provincial de Huallaga algunos problemas, detectados mediante un cuestionario informal a sus colaboradores, los cuales no se encuentran conformes con lo que reciben, posterior a la retención hecha, retención que si o si se tiene que hacer ya que están en planilla. No obstante, al preguntarles a los colaboradores, cuál es el monto del aporte con el descuento pertinente según el sistema en que se encuentran, no tenían en consideración la cantidad exacta o un aproximado del mismo, además, hasta se dio casos donde ni si quiera sabían en qué sistema se encontraban afiliados, y tampoco sobre cuánto tiempo tenían que aportar. Esta situación, puede ocasionar que los montos fundamentales para su subsistencia se perjudiquen al encontrarse afiliado a un sistema de pensiones en particular. Es por ello que el estudio trata de demostrar cómo el poco nivel de ingresos de los trabajadores del municipio en cuestión, es afectado por el carente nivel de conocimientos del SNP.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general:**

¿Cuál es la relación entre el conocimiento del sistema nacional de pensiones y nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020?

### **1.2.2 Problemas específicos:**

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento del sistema nacional de pensiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020?

- ¿Cuál es el nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020?

### **1.3 Objetivo de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el conocimiento del sistema nacional de pensiones y nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de conocimiento del sistema nacional de pensiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020.
- Identificar el nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020.

### **1.4 Justificación del estudio**

#### **1.4.1 Justificación teórica**

La investigación, constituye un aporte de información el cual se contrastará, siendo un aporte para la ciencia, al reforzar o incrementar las teorías existentes, incrementando así el conocimiento científico. También, las variables fueron fundamentadas por teorías y autores de bases fiables, los cuales sirvieron para evaluar las variables. Finalmente, se constituye un antecedente de estudio como sustento para otras investigaciones de similar temática.

#### **1.4.2 Justificación social**

El estudio tendrá relevancia a nivel social, ya que la información sirve para que las entidades encargadas de informar a la ciudadanía de sus derechos laborales y en especial sobre los sistemas de pensiones, generen estrategias para que la población sea consciente de este hecho, al conocer el nivel de la problemática y lo significativo que es para las personas, de tal manera que así puedan tomar mejores decisiones frente a su jubilación.



### **1.4.3 Justificación práctica**

A modo práctico la investigación, favorecerá a la Municipalidad provincial de Huallaga, ya que al conocer la relación entre estos dos aspectos y el estado de las variables de estudio, tomen acciones para que sus trabajadores, incrementen sus conocimientos en materia de jubilación y de los sistemas de pensiones para que no sean perjudicados en un futuro o presenten incomodidades en la institución que laboran, creyendo que no les pagan lo suficiente, gracias a que se les informó bien sobre este tema en cuestión.

### **1.4.4 Justificación metodológica**

La investigación, favorecerá el empleo de un diseño descriptivo - correlacional, no experimental y transversal, facilitando que se puedan cumplir con los objetivos y así poder determinar la relación entre las variables. Aparte de eso los instrumentos generados, servirán a otros investigadores que traten un tema parecido, ya que casi no hay estudios locales sobre la problemática percibida.

### **1.5 Limitaciones de la investigación**

El estudio, posee las siguientes limitantes:

- Los resultados estarán enmarcados en la provincia de Huallaga
- Estará enmarcado en un diseño descriptivo correlacional.
- La información se recopilará únicamente en un periodo de tiempo establecido.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes del estudio**

#### **Internacionales**

Rangel (2016), en su tesis: *“Pensión universal no contributiva para la población de 65 años o más en el estado de México 2010 – 2030”* (Tesis de pregrado), Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México. Presentó como objetivo central proponer una jubilación de manera universal que posea la característica de ser no contributiva para las personas que tengan más de 65 años dentro del estado de México, a su vez, se planteó como objetivo proyectar los costos para su implementación. Para lograr el objetivo se aplicó una guía de análisis documental dentro del periodo 2010-2016, siendo una investigación descriptiva propositiva y de diseño no experimental. Las conclusiones fueron: Las políticas públicas basados en argumentos de corte neoliberal, terminaron trasladando los riesgos sociales a cada individuo, en consecuencia, cada uno de ellos deberá sobrevivir de acuerdo a sus posibilidades, siendo este un argumento totalmente adverso a las bases que dieron origen a la seguridad social, desapareciendo de esta manera aquellos valores tanto de igualdad como de justicia, restringiendo de la misma manera la libertad y la capacidad de afrontamiento ante los distintos riesgos que afrontamos en nuestra vida cotidiana.

Ojedis & Pérez (2018), en su tesis: *“Beneficios sociales de ley y su tratamiento contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A.”* (Tesis de pregrado), Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Como objetivo principal tuvo el elaborar de manera razonable los Estados Financieros y el registro contable de los Beneficios Sociales del empleado establecido por la NIIF para las PYMES Sección 28, en la entidad en mención. Para lograr el objetivo se aplicó una guía de entrevista a 3 empleados y una guía de análisis documental, siendo una investigación cualitativa y descriptiva. Como conclusión en la

investigación se obtuvo que, ejecutar la NIIF para PYMES apartado 28 beneficios a empleados, permite elaborar de mejor manera el estado financiero de la organización, debido a que se usa de manera adecuada y transparente, haciendo posible la toma de decisiones de una manera eficaz para la empresa.

Hernández & Osorio (2016), en su tesis: *“El salario emocional en la remuneración del talento humano de la generación del milenio en Colombia”* (Tesis de postgrado). Colegio de Estudios Superiores de Administración, Bogotá, Colombia. Presentó como objetivo general el determinar las formas de remunerar, tomando en cuenta un salario emocional, que puede ofrecer el empleador a los empleados millennials, con la finalidad que exista una menor rotación y que aumente el compromiso de los trabajadores. Para lograr el objetivo se ejecutó un cuestionario a 194 personas, siendo una investigación básica y descriptiva. Las principales conclusiones fueron: El empleado como principal incentivo tiene el salario, específicamente, el poder de adquisición que le brinda este al momento de satisfacer sus necesidades, sin embargo, los millennials poseen otros incentivos más importantes relacionados a la rotación, por ejemplo, si le ofrecen una oferta de trabajo igual al doble del actual, es posible que deseche esta oportunidad al realizarse solo considerando el ingreso.

### **Nacionales**

Ravelo (2016), en su investigación: “Conocimiento del sistema de pensiones y beneficios percibidos por el personal administrativo de una universidad privada, Lima. 2015”. (Tesis de postgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Tuvo como objetivo establecer la forma de relación existente ente conocimiento del sistema de pensiones y aquellos beneficios adquiridos por los trabajadores. Con el propósito de lograr el objetivó, se optó por la aplicación de un cuestionario a los que laboran en el área administrativa de una universidad privada, siendo una investigación con diseño no experimenta y con corte transversal. Las principales conclusiones fueron:

Relación existente, con datos estadísticamente significativos en cuanto al conocimiento del sistema de pensiones y los beneficios ( $p=0.00 < 0.05$ ). Cuanto más se conoce acerca del sistema de pensiones, mayores serán los beneficios para los trabajadores de la entidad. Resulta importante saber sobre el funcionamiento del sistema de pensiones para que, de esta manera, los afiliados puedan recibir mejores ingresos.

García y Valer (2017), en su tesis: “Afiliación al sistema de pensiones de los guías de turismo de la Red Camino Inca de la Ciudad del Cusco – periodo 2016”. (Tesis de pregrado. Universidad Andina del Cusco. Cusco, Perú. Tuvo como objetivo central determinar los elementos que impiden que los guías de turismo. Para alcanzar el objetivo se aplicó un cuestionario a 309 de guías, así como una guía de observación, siendo una investigación de diseño no experimental, de nivel descriptivo y de corte transversal. Las conclusiones fueron: El 72.2% no conoce sobre el sistema de pensiones. El 72.8% no sabe cómo hacer para afiliarse al sistema. El 71.5% posee conocimiento sobre la edad de jubilación. Más del 50% no conoce los beneficios de afiliarse a un sistema de jubilación. El 27.8% está afiliado a algún sistema de pensión. Uno de las razones que impiden la afiliación es el poco conocimiento acerca del sistema de pensiones del sector turismo, implicando falta de capacitaciones previsionales y preventivos.

García (2014), en su investigación: Distribución del ingreso en las familias de la costa peruana – año 2014. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Tuvo como objetivo principal establecer los ingresos familiares. Para el logro del objetivo contó con una guía de análisis documental, aplicada a 7851 familias, siendo esta una investigación básica, descriptiva, de diseño no experimental y de corte transversal. Las conclusiones fueron: Principalmente la fuente de ingreso para las familias proviene de labores de tipo no independiente y otras fuentes generadoras de ingresos adicionales. Existencia de desigualdad de ingresos en familias, teniendo ingresos bajos en la parte central y sur del país. Muchas de las

familias pueden aportar para su jubilación, lo que explicaría la diferencia de ingresos de unas con otras.

Ángeles (2018), en su tesis: Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016). (Tesis de postgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Tuvo como objetivo principal identificar los factores que influyen en las diferencias de salario entre hombres y mujeres en funciones de liderazgo. Para el logro del objetivo se aplicó un cuestionario a 61 gerentes entre hombres y mujeres, siendo una investigación descriptiva, no experimental y de corte transversal. Las conclusiones fueron: Hay una diferencia entre los ingresos de las mujeres, por lo tanto, existe una brecha salarial determinándose por la discriminación, sin embargo, desde el 2007 se ha venido buscando equilibrar este aspecto con el fin de que las mujeres posean condiciones similares, a pesar de ello, se percibe que los hombres obtienen un salario mayor, como consecuencia también a determinados roles establecidos de género y al acceso a posibilidades como la educación. Hay diferencias salariales entre hombres y mujeres, lo cual también originaría que existan disimilitudes en cuanto a las aportaciones al fondo de pensiones.

Córdova (2019), en su tesis: Relación entre las pensiones percibidas y la calidad de vida de los pensionistas del Sistema Nacional de Pensiones otorgadas por la ONP - Huancayo, 2019 (Tesis de postgrado). Universidad Peruana del Centro. Huancayo, Perú. Tuvo como objetivo central establecer la influencia de las pensiones otorgadas por la ONP en la calidad de vida de los pensionistas. Para alcanzar el objetivo se aplicó un cuestionario a 113 contribuyentes al SNP, siendo una investigación cuantitativa, descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal. Las principales conclusiones fueron: El 64% de los afiliados piensa que las pensiones recibidas no brindan una buena calidad de vida. El 41% de los encuestados no se muestra satisfecho con el monto de la pensión. El 45% mencionó que la

pensión no cubre los gastos de educación. El 49% de los afiliados piensan que el monto de la pensión es muy pequeña.

## Locales

Vicente (2017), en su tesis: "Procedimiento operativo para disponer hasta el 25% del fondo de pensiones de los afiliados del Sistema Privado de Pensiones destinados a la compra de un primer inmueble". (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. Tuvo como objetivo principal identificar el proceso operativo para adquirir hasta el 25% del fondo de pensiones por parte de las personas afiliadas al sistema privado de pensiones para adquirir inmuebles. Se empleó para conseguir la información, una guía de entrevista a administradoras de pensiones, siendo una investigación descriptiva, de diseño no experimental y de corte transversal. Las conclusiones fueron: El aportante posee la capacidad de tener la disposición de un 25% del fondo de pensiones, así se haya financiado un inmueble, asimismo, no se cuenta con una edad mínima exigida para solicitar el porcentaje. El contribuyente puede utilizar esta herramienta para solicitar el porcentaje de su fondo, no obstante, debe conocer las posibilidades que posee, tomando en cuenta que el dinero que aporta es de utilidad y que no presenta inconvenientes con el monto que adquieren.

Díaz (2017), en su tesis: "Relación entre el ahorro y el ingreso en los hogares del distrito de Morales, Provincia y Región de San Martín, año 2015". (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. Tuvo como objetivo principal objetivo determinar el nivel de relación entre el índice de ahorro y el promedio de ingresos de las familias. Para lograr el objetivo se empleó una guía de análisis documental en base a los registros acerca de ingresos y ahorro de diversas fuentes, siendo una investigación descriptiva, de diseño no experimental y de corte transversal. Las conclusiones fueron: La media del ingreso mensual de las familias es de S/ 1343.98, mientras que el ahorro llega a S/ 273.75. La prueba de Pearson demuestra una relación moderada entre el ahorro y el ingreso. Mientras mayor sea el ingreso, mayor será el ahorro. Las familias reconocer que cuando mayores ganancias posean, mayores serán su monto de aporte.

## **2.2 Bases teóricas**

Previamente y antes de conceptualizar el conocimiento del SNP, se dará inicio precisando la idea de concepto, debido a que es necesario conocer que significa y por ello se citaron algunos autores, que mediante sus teorías dieron forma al tema de la investigación.

### **2.2.1 Conocimiento del sistema nacional de pensiones**

#### **2.2.1.1 Definición de conocimiento**

De acuerdo con Nava (2017) define al conocimiento como un procedimiento que se lleva a cabo en la interacción de una persona cognitiva y un tema por aprender, lo que indica, que los aspectos importantes de todo proceso son la persona cognitiva, el tema a conocer y la relación que se obtiene de estos aspectos para lograr el conocimiento. Pero tener en cuenta, que antes de interaccionar los dos aspectos (la persona y el tema), solo son sujetos, aspectos que existen sin dependencia entre ambos, debido a que estos son pertenecientes a un círculo existente, en un contexto que puede ser real o superficial. Por ello, el concepto de conocimiento tiene su origen cuanto un sujeto (en esta afirmación se contempla que toda persona tiene la habilidad para conocer) orienta su atención en cualquier ser (existente o irreal) con la intención de conocerlo (p. 7).

Según Blanco (2018) indicó que el conocimiento es aquel que se adquiere de forma consciente, el cual es uno de las propiedades más destacables del ser humano, la perspicacia de su naturaleza y su límite, hasta hoy es uno de los desafíos en la ciencia y la filosofía. De tal forma, el conocimiento se le puede valorar como conocimiento de sucesos específicos, ya sean de las experiencias cotidianas las cuales tienen la capacidad de ocasionar expresiones determinadas de conocimiento (con este enfoque, la facultad de cualquier conocimiento con menor evolución que el ser humano deja ser irrelevante para el mismo). También refiere, que en el conocimiento se localizan



hallazgos encontrados, y la experiencia puede verificar la falsedad o veracidad de esta información (pp. 17 – 18).

### **2.2.1.2 Definición**

Como se muestra en el D.L N°19990, en donde se indica que el SNP es un proceso sistemático que excluye inadecuadas desconformidades y hace la corrección de problemas en la prestación y financiación de los diferentes tipos de pensiones, con la intención de brindar un servicio más completo y óptimo a los trabajadores. Es la causa de la creación de este proceso sistemático para poder suplir a los procesos de pensiones como el seguro social nacional y el seguro social del empleado, como también del fondo de jubilación de empleados privados (Decreto Ley N° 19990, art. 1, p. 4).

### **2.2.1.3 Características del sistema nacional de pensiones**

En principio el SNP se creó en abril de 1973, bajo el autodenominado gobierno revolucionario, los cuales dentaban el poder bajo un golpe de estado. Aquello se realizaba bajo la inspiración de ideologías comunistas, basándose este sistema en la repartición, lo cual quiere decir que lo aporte que se realicen por el trabajador activo, son parte de un fondo común el cual tiene como finalidad el financiamiento del pago de pensiones a los que se encuentran actualmente jubilados en el SNP. Se administra por el Estado mediante la Oficina de Normalización Previsional (ONP) (Machuca, 2017, p.252).

Según Prima AFP (2018, pp. 1 - 2), una parte de las cualidades que tiene el SNP son:

- Está coordinado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).
- Aquellos aportes asumidos por los trabajadores establecen un fondo comunitario que paga la cuota de las pensiones de los actuales jubilados del SNP.

- Para adquirir un beneficio, es importante aportar por lo menos 20 años, de lo contrario, no calificará se obtendrá una pensión, ni una devolución de los aportes realizados.
- Los tipos de pensión cambian según la duración del aporte y la compensación o sueldo normal durante los últimos 60 meses de la jornada laboral, según la ley correspondiente.
- El trabajador asume un compromiso comparable al 13% de su compensación o sueldo mensual, conteniendo este valor los costos de organización de la ONP.
- Como aspecto principal del SNP, no hay posibilidad de cambio, ya que es la principal fundación responsable de la organización de la SNP. Sea como fuere, existe la alternativa de permanecer en el sistema antes mencionado o ingresar al Sistema Privado de Pensiones.

Una de las principales características del sistema de pensiones en el Perú es que solo se comparte en el mundo por medio del sistema de pensiones en Colombia, debido a que el sub sistema público que se encuentra administrado por la ONP y el privado que se administra por las AFP, se basan en esquemas y reglas distintas, sin embargo, compiten por brindar cobertura al mismo mercado: siendo estos los trabajadores dependientes. Cuenta el trabajador con 10 días, a partir del día en el que se incorpora al mercado laboral, en los cuales debe decidir por que sistema optar. Se da la posibilidad de trasladarse del sistema público al privado, en caso contrario, del privado al público, se admitirá solo al declarar la nulidad de los procesos de afiliación o si la persona cumple con determinados requisitos de la Ley de Libre Desafiliación Informada, Pensiones Mínimas y Complementarias y el Régimen Especial de Jubilación Anticipada. En el caso de que se opte por salir del régimen del SNP y entrar al SPP, recibirá este un Bono de reconocimiento, el cual se omite por la ONP, el monto brindado corresponde a los beneficios que posee el trabajador de acuerdo a sus aportes mensuales al SNP. Se entregan estos bonos de reconocimiento por la ONP a la AFP que indique el trabajador, al

mismo tiempo, este debe entregar a su vez a una entidad de servicios de guarda de valores físicos (Altamirano, et al., 2019, p.19).

Presenta esta dualidad varios problemas de gran importancia. Para entender esta aseveración se puede contar con el marco conceptual denominado enfoque portafolio. La principal idea es cada uno de los componentes del sistema de pensiones se caracterice de acuerdo con el tipo de riesgo que abordará y el instrumento que deberá ejecutar con el fin de que los componentes se complementan entre sí, formando de esta manera un portafolio que diversificará los riesgos. Cabe recalcar que los riesgos económicos, laborales, políticos, financieros y demográficos a los que cada uno de los componentes se encuentran expuestos, no se relacionan correlaciones de manera adecuada, de tal manera que su combinación proporciona mucha más seguridad económica durante la vejez, relativamente a un único pilar tradicional o de diversos componentes, siendo estos desintegrado o competitivos (Banco Mundial, 1994, 2005). Este es un argumento clave al momento de comprender el diseño actual que genera problemas en el Perú, debido a que esencialmente, los distintos componentes de beneficios definidos y de reparto (SNP), así como de contribuciones definida y capitalización individual (SPP) podrían llegar a no ser complementarios, pero sí competitivos (Altamirano, et al., 2019, p.19).

#### **2.2.1.4 Principales parámetros del Sistema Nacional de Pensiones (SNP)**

Tasas de cotización: Tiene la característica de ser obligatoria en el esquema del Sistema Nacional de Pensiones (SNP), siendo una proporción fija sobre el salario mensual del trabajador, asimismo, actualmente, dicha tasa se encuentra en el 13%, además, cabe precisar que no existe aporte por parte del empleador. Asimismo, los costos administrativos no son explícitos dentro del aporte (Altamirano et al. 2019, p. 22).

Criterios de elegibilidad: El SNP brinda una pensión mínima de S/ 500 y un monto máximo igual a S/ 892 a todos los que se encuentran

asegurados con la condición que hayan aportado durante 20 años como mínimo (Altamirano et al. 2019, p. 22).

Fórmulas para determinar el monto de pensión: La tasa de reemplazo (TR) está en función al monto de los aportes realizados y en función a la cohorte de nacimiento del titular. Además, la fórmula determina que la pensión se establece multiplicando el salario presente entre la tasa de reemplazo según el rango de edad. Asimismo, la tasa de reemplazo en la edad de retiro constituye a un 50% del salario base, incluyendo una proporción por los años que se ha excedido en relación a los 20 que se requieren. Adicionalmente, la pensión considera un adicional por cónyuge e hijos. Finalmente, el cálculo de la pensión para los aportes entre 20 y 25 años, se considera en ingreso medio de los últimos cinco años para establecer el salario base, mientras que, para los aportes mayores a 30 años se considera el ingreso medio de los últimos tres años (Altamirano et al. 2019, p. 22).

Características de liquidez: El ahorro en el SNP no era líquido hasta cuando entró en vigencia la Ley N° 30425, la cual posibilita al aportante disponer de hasta 25% respecto a su saldo antes de cumplir la edad de jubilación establecida para el pago de una cuota inicial de la compra o amortización de una vivienda o un primer inmueble (Altamirano et al. 2019, p. 22).

Edad de jubilación: Dentro del SNP la edad legal corresponde a 65 años sin tomar en cuenta el sexo de la persona, además, el sistema posee un programa de retiro anticipado, ofreciendo la posibilidad de jubilación a partir de los 50 años en el caso de las mujeres y a partir de los 55 años en el caso de los varones, sin embargo, se requiere el aporte entre 25 y 30 años, en el orden de cada caso (Altamirano et al. 2019, p. 22).

#### **2.2.1.5 Diseño y aspectos institucionales**

El actual diseño con el que cuenta el sistema de pensiones en el Perú, viene siendo el resultado de los procesos de reformas que se dieron en los años 80 y 90, los cuales se realizaron en la región, con

el propósito de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema. Resultó este proceso de reformas con 2 subsistemas principales, con varios regímenes especiales y con un programa de asistencia social, contando con varios elementos de pilares múltiples de un esquema, sin embargo, no se encuentran adecuadamente integrados (Altamirano, et al., 2019, p.18).

Estos dos subsistemas son el Sistema Nacional de Pensiones 9-SNP- (Decreto Ley N° 19990, 1973), de reparto y beneficio definido, el cual se encuentra administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP); así como el Sistema Privado de Pensiones (SPP), de capitalización individual y contribución definida, la cual se creó en 1992 10, la cual respalda a los trabajadores del sector público y privado dependientes, siendo administrados por AFP (Decreto Ley N° 25897), cumpliendo el papel de supervisor la Superintendencia de Banca, Seguros y Pensiones (SBS) (Altamirano, et al., 2019, p.18).

Se pueden agrupar los regímenes especiales de acuerdo a este orden: Caja de Pensiones Militar Policial, la cual otorga beneficios definidos, siendo administrada por el Estado a todos los miembros de las fuerzas armadas y policiales; posteriormente el régimen de servidores públicos, conocido de igual manera como Cédula viva, la cual cubre a funcionarios del Estado, siendo cerrada a inscripciones nuevas por mandatos constitucionales en el 2004, pero igual sigue generando pensiones y el Régimen de servidores diplomáticos (Altamirano, et al., 2019, p.18).

#### **2.2.1.6 Riesgos del sistema nacional de pensiones**

Es muy probable que este argumento lo hayan visto venir muy pocos. El SNP, se podría ver paulatinamente afectado en medida que en el futuro, correspondiente al beneficio de devolución de aportes, los afiliados nuevos, impulsados por la preferencia ya mencionada, optarían de manera masiva por el SPP y no por el SNP. Lo cual afectaría el sistema de reparto como aquel que subyace al SNP, considerándose de esta manera que el dinero brindado por los aportantes no es suficiente para el pago de pensiones a trabajadores

de avanzada edad que comienzan con su proceso de jubilación, lo cual podría ocasionar un colapso en el SPN. (Machuca, 2017, p.260)

### **2.2.1.7 Asegurados al Sistema Nacional de Pensiones**

Como comprende el artículo 3 del Decreto Legislativo N ° 19990 indica lo mencionado a continuación:

Artículo 3.- Los que se aseguran obligatoriamente al NP son los que se mencionan a continuación, además de los referidos en el artículo 5:

- a) Empleados que ofrecen tipos de asistencia dentro del sistema de actividades privadas a gerentes privados, prestando poca atención a la duración del contrato comercial y / o al tiempo de trabajo en una premisa de todos los días, por semana o por mes.
- b) Empleados que ceden su trabajo al Estado bajo los sistemas de la Ley N ° 11377 o de acción privada; que incorpora a los empleados que, a partir de la fecha establecida de vigencia a la orden antes mencionada, comienzan a ofrecer tipos de asistencia al Poder Judicial, Servicio Diplomático y Docencia.
- c) Empleados de organizaciones de propiedades sociales, cooperativas, etc.
- d) Empleados de las tareas del hogar.
- e) Los artistas.
- f) Otros empleados incorporados al Sistema, por Decreto Supremo, antes del informe de la Junta Directiva Única de la Seguridad Social (p. 5).

### **2.2.1.8 Organización financiera del Sistema Nacional de Pensiones**

En cuanto a la asociación monetaria del SNP según el artículo 6 del Decreto Ley N ° 19990, expresa que:

Artículo 6.- A continuación, se presentan los activos destinados a financiar el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social:

1. Aportes de gerentes y asegurados.
2. Las secuelas de las multas y recargos debido a las infracciones incurridas hacia el Decreto Ley y su Reglamento.
3. La productividad de sus emprendimientos.
4. Intereses creados desde el capital y reservas.
5. Donaciones recibidas de cualquier forma o circunstancia (p. 6).

### **2.2.1.9 Seguridad social y rol del estado**

De acuerdo con Maldonado (2017), la seguridad social en conceptos de pensiones vitalicias se ha convertido esencialmente, desde un marco orientado a anticipar y asegurar la sociedad a uno que influye en la economía global de las naciones, significativamente más en las de América Latina. El avance de los activos de pensiones tiene una importante inversión en el desarrollo económico. Los tipos de compensación solidaria o conjunta (contando la compensación monetaria del Estado) y la identificación de rendimientos se están acabando. La base principal está lejos de alcanzarse, además, se ha cambiado el aporte social e inmediato del Estado. La función social del Estado en materia de aseguramiento ha reducido y ha aumentado la actividad del segmento privado. Hoy en día, el Estado ejerce una función de control, ya que no se interesa legítimamente, incluyendo la Seguridad Social como característica del abordaje social. Las entidades tradicionales de la organización autónoma han comenzado a tener críticas en cuanto al logro de sus objetivos asociados con la protección. De hecho, hace algún tiempo, el seguro social era visto como una forma para redistribuir las riquezas, a pesar de su objetivo principal de seguridad social, pero en la actualidad, tanto el sistema estatal como el privado tienen un papel principal en la economía (p. 5).

### **2.2.1.10 La Oficina de Normalización de Pensiones**

Según lo mencionado con anterioridad, en el Perú, hay una organización responsable de atender el SNP, este organismo es la Oficina de Normalización de Pensiones (ONP en adelante). Este órgano se realizó mediante declaración Ley No. 25967, distribuida el 19 de diciembre de 1992. (Oficina de Normalización de Pensiones, 2017, p. 1).

### **2.2.1.11 Funciones de la Oficina de Normalización de Pensiones**

Según lo elaborado por la ONP (2011), los aspectos generales de esta entidad son:



- Identificación, distribución, evaluación, atención, otorgamiento, liquidación y pago de los compromisos de pensiones vitalicias conforme a la ley, del SNP a que se refiere el Decreto Ley N ° 19990, sobre los sistemas de beneficios que se designen o hayan sido repartidos, incluyendo el Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Decreto Ley No. 18846.
- Asesorar y orientar constantemente a los asegurados, de manera obligatoria y discrecional, con respecto a sus derechos y de los requerimientos previos para el ingreso a pensión y las diferentes ventajas relacionadas con los beneficios, especificadas en sus capacidades.
- Mantener registros contables y establecer informes presupuestarios que se comparen con los sistemas previsionales bajo su obligación y las pensiones o beneficios que financia.
- Valoración, otorgamiento, liquidación y pago del privilegio del Bono de Reconocimiento a que se refiere la Ley del Sistema Privado para la Administración de Fondos de Pensiones, Bono de Reconocimiento Complementario (BRC) previsto en la Ley N ° 27252, Bonos de Pensión Mínima Complementaria (BCPM) y Retiro Anticipado del Decreto Ley N ° 19990 (BCJA) aludido en la Ley N ° 27617, y Pensiones Complementarias (PC) aludido en el Decreto de Emergencia N ° 007-2007 y la Ley N ° 28991, y los diferentes compromisos derivados de su motivación, como por ley.
- Organización, con la ayuda de la Superintendencia de Administración Tributaria Nacional (SUNAT), las acciones que hagan falta para controlar los compromisos adquiridos, obtener la información fundamental para los métodos de gestión y evaluar la utilización de las facultades autorizadas designadas según los arreglos de los convenios establecidos en las instituciones
- Dirigir las medidas de la organización relacionadas con la compensación de los sistemas previsionales, según la estructura legal que se mantiene actualmente.

- Hacer periódicamente exámenes e informes según los objetivos de la organización, proponer el manejo de pautas que avancen en la mejora en coherencia con estas y ofrecer un aporte sobre las tareas de los dispositivos legítimos relacionados de forma directa o indirecta con los sistemas previsionales bajo su obligación. Practicar las funciones de Secretaría Técnica del Consejo de Administración del Fondo Consolidado de Reserva de Pensiones (FCR).
- Dar respaldo y manejar el plan financiero de acuerdo con los acuerdos legales relacionados.
- Gestión de los procesos incorporados en el Seguro de Trabajo Complementario de Riesgo (SCTR) según las pautas vigentes relativas y según la medida del reaseguro que la Oficina de Normalización del Seguro Social (ONP) concorra con una agencia de seguros con la aprobación necesaria para ofrecer dicha protección.
- Evaluación otorgamiento, liquidación y pago de la pensión por inclusión extra del Seguro de Trabajo Complementario de Riesgo (SCTR) a que se refiere el artículo 88 del Reglamento de la Ley N ° 26790, refrendado por Decreto Supremo N ° 009-97-SA.
- Preparar, legitimar y agilizar los ciclos y sistemas operativos.
- Conservar la operatividad y la renovación del innovador escenario de la ONP.
- Desarrollo periódico de exámenes actuariales necesarios para atender satisfactoriamente los distintos sistemas previsionales que estén a su cargo, proponiendo las sugerencias adecuadas.
- Realizar los ejercicios necesarios para supervisar la coherencia con los derechos pensionarios de los sistemas bajo su obligación, para garantizar que se otorgue conforme a la ley. La ONP puede acumular y forzar sanciones y medidas provisionales, según lo indiquen las normas legales y administrativas (pp. 5 - 6).

#### **2.2.1.1. Importancia del conocimiento del sistema nacional de pensiones.**

Al no tener información sobre los distintos servicios que ofrece el sistema de pensión a los asegurados, puede darse la posibilidad de no efectuarse el ahorro estimado, por lo cual, el objetivo fundamental de las Afore, es propiciar que se posiciones la información de manera entendible, en aquellos que son asegurados (Colmenares, 2015, p.4).

#### **2.2.1.12 Viabilidad del sistema de pensiones**

Para la viabilidad de un régimen de pensiones, es necesario: El incremento de salarios; el crecimiento de cotizaciones; mortalidad y natalidad; esperanzas de vida; los años requeridos para realizar el retiro y otros. Existe de igual manera la incertidumbre propia en cuanto a la evolución de la economía, así como del sistema financiero incidiendo al desempeño de las pensiones (Colmenares, 2015, p.4).

#### **2.2.1.13 Evaluación de la variable conocimiento del sistema nacional de pensiones**

Para evaluar la variable se consideró a Prima AFP (2018), que demuestra que es significativo para un trabajador tenga conocimiento sobre el SNP como los prerrequisitos para que pueda acceder a ser beneficiario, información previsional y la afiliación que es determinada en función de su remuneración esencial. De tal forma, las dimensiones para estimar la variable serán:

##### **Conocimiento previsional**

En el momento que se menciona al conocimiento previsional, se refiere aludiendo a la forma en que el individuo ha obtenido recientemente una capacitación previa sobre el marco o SNP para tener información sobre el marco de beneficios del sistema.

##### **Capacitación previsional**

La preparación previsional, se trata de una acción ejecutada por la organización pública en la que un individuo trabaja para que pueda conocer el marco de beneficios públicos del SNP.

##### **Conocimiento del sistema pensionario**

La información sobre el sistema pensionario se identifica con la realidad de darse cuenta de cuáles son las organizaciones públicas que son responsables de la organización del SNP y los lineamientos o leyes que establecen límites o revelan partes del marco de beneficios del sistema pensionario.

## **Afiliación**

La afiliación de un trabajador con el SNP se completa considerando puntos de vista, por ejemplo, la capacidad de aportación, el costo de incorporación y la inclusión del marco de beneficios del sistema pensionario.

### **Capacidad contributiva**

La capacidad de aportación del colaborador dependerá de la compensación o sueldo que obtenga el puesto que se encuentre trabajando en una organización pública.

### **Costo de afiliación**

El costo para afiliarse cambia dependiendo de la compensación base deducido del 13% como un compromiso requerido el cual se retiene a una persona que labora en el sector público.

### **Cobertura del sistema pensionario**

La cobertura del SNP alude a las ventajas que puede obtener un colaborador por su aporte, una parte de estas son, los beneficios de jubilación, beneficios por incapacidad, beneficios de sobrevivencia y el capital por fallecimiento, cuenta con una reserva o fondo comunitario.

## **2.2.2 Nivel de ingresos**

### **2.2.2.1 Definición**

Los ingresos son las ganancias (ganancias por trabajo independiente, sueldo o salario), en términos más extensos se consideran como diversas fuentes de ingresos en efectivo, además de beneficios en especie, también representan los créditos fiscales e

impuestos pagados [...], de manera general son las definiciones de los ingresos monetarios que se emplean con el fin de generar estimaciones en la dispersión de ingresos (Donovan, 2015, p. 2).

Asimismo, se considera el ingreso laboral como parte de la retribución de actividades productivas, por medio de una forma de pago ya sea en metálico, servicios o especie. En el caso de trabajadores independientes, se consideran todos los ingresos monetarios netos, en donde se excluyen los costos de operatividad en la entidad. En caso de trabajadores asalariados, se considera como ingreso monetario a las remuneraciones, adicionando a esto lo impuesto que son directos y aquellos aportes otorgados a la seguridad social. Para las dos situaciones, son considerados, la actividad principal y la secundaria. Dicha capacidad para obtener ingresos, establece el nivel de bienestar económico, tanto de forma personal como familiar (Castillo, 2015, p. 8).

Perceptores de ingreso. Se encuentran dentro de esta categoría a las personas que cuentan con ingresos que se dan por medio de (jubilaciones, transferencias, pensiones, capital y labor). Dentro del estudio, los recursos informativos individuales, son procedentes de registros tributarios, es decir son denominados como perceptores, todas aquellas personas que suelen recibir rentas formales por labores, pensiones, capital y jubilaciones (De Rosa, Siniscalchi, Vigorito, Vilá, & Willebald, 2017, p. 18).

Una opción necesaria para incrementar los ingresos, la vida de las personas y reducir la pobreza y desigualdad en los estados de crecimiento, es fomentando el crecimiento generado por un trabajo productivo por un largo tiempo (Samaniego, 2014, p. 57).

#### **2.2.2.2 Salario o remuneración**

Son los ingresos obtenidos por medio del salario o remuneración, el cual puede definirse como recurso necesario de ingresos para

hogares, siendo este un camino para reducir la pobreza (Coronel, 2016, p. 69).

Son las remuneraciones que obtienen los empleados privados o públicos por brindar sus habilidades en un tiempo en específico. La remuneración puede ser en dinero o especies (vales de vestimenta, alimentación o brindar una casa a disposición del trabajador, entre otros). También, se toma en cuenta a las propinas, salario vacacional, aguinaldo y primas, entre otras formas (Banco Central de Uruguay, 2016, p. 138).

### **2.2.2.3 Importancia**

Se considera al ingreso como principal indicador de nivel de vida de manera tradicional, los cuales se encuentran incluidos en los distintos modelos de estratificación social. (Anikin, Lezhnin, Mareeva, Slobodenyuk, & Tikhonova, 2016, p. 4)

Los individuos poseen ciertas decisiones en relación al número de hijos que se proyectan a tener, ello de acorde a la capacidad monetaria que se tenga en el presente y en el futuro, además del nivel de vida, que se logre (Lanchimba & Díaz, 2017, p. 54).

De dicha manera se entenderes fundaméntela el nivel de ingresos de individuo para determinar otros elementos o actividad que desea realizar o adquirir, los cuales marcarán su vida en el futuro.

Es de gran interés considerar aquello que refiere la teoría del capital humano, a nivel mundial, debido a que plantea una relación totalmente positiva tanto en el nivel de ingreso monetario que realizan las personas, como en la escolaridad de individuos, así como con la experiencia laboral adquirida a lo largo de los años, siendo por lo mismo de gran importancia considerar esta teoría, la cual se pueda ajustar a distintas realidades (Fuentes & Herrera, 2015, p.126)

### **2.2.2.4 Diferencia salariales**

El Banco Central de Uruguay (2016), menciona que se genera esto por:

- a) Relación entre la oferta y la demanda de trabajo, dicha asociación se encarga de originar equilibrio en donde se determine el precio y cantidad que se va a intercambiar, tales como el salario y cantidad de empleados. Tomando en consideración una situación de equilibrio, la cantidad de trabajadores (oferta de trabajo) debe ser igual a la cantidad necesitada para poder cubrir los puestos de trabajo (demanda de trabajos). Se asume en esta circunstancia la no existencia de regulaciones y el contrato de trabajadores por medio de situaciones de competitivas (mercado perfecto) y los salarios pueden variar y ajustarse para lograr que no existan personas con desempleo.
- b) Presencia de los sindicatos, se generan las similitudes por la conducta que poseen determinados agentes económicos, tales como los sindicatos. Los cuales que, por medio de acuerdos con distintas entidades o el gobierno, determinan los convenios salariales colectivos, influyendo de esta manera en salarios y condiciones de trabajo.
- c) Intervención del Estado, es la interferencia en la legislación de trabajo en una nación, en donde puede llegar a tener influencia en desigualdades salariales entre trabajadores de distintas actividades económicas. Pueden ser los salarios más elevados los niveles de equilibrio ante la oferta y demanda dada en el ámbito laboral, ocasionado por legislaciones de salario mínimo o por acuerdos que se generen de las empresas, gobierno y sindicatos.
- d) Diferencias compensatorias, es la diferencia entre la calidad entre los distintos puestos de trabajo que también influye en las disimilitudes de salario. De dicha manera, los conductores de carga a nivel internacional reciben un mayor sueldo en comparación con los trabajadores con un nivel similar, pero con menor riesgo. Asimismo, el trabajo durante el horario nocturno, perciben un mayor salario en comparación a los trabajos en horario diurno. A las diferencias de salario se les conoce como compensatorias, debido a que fomenta a los trabajadores a realizar labores de peligro, que requieren más esfuerzo o están en mayor peligro.

Por su parte, Tenorio (2020), sostiene que las brechas en los ingresos laborales se deben a las diferencias estructurales de los sectores formales e informales, presentándose una proporción de 3 a 1 en favor de los trabajadores pertenecientes al sector formal. De este modo, en el año 2018, el ingreso laboral promedio en el sector informal fue de S/ 914, mientras que en el sector formal representó S/ 2502. En este sentido, el autor sustenta esta divergencia en base a las características propias del sector informal, siendo la baja productividad la diferencia fundamental, debido a lo cual los trabajadores perciben menores ingresos, perjudicando al crecimiento económico y el bienestar de las personas (pp. 51-52).

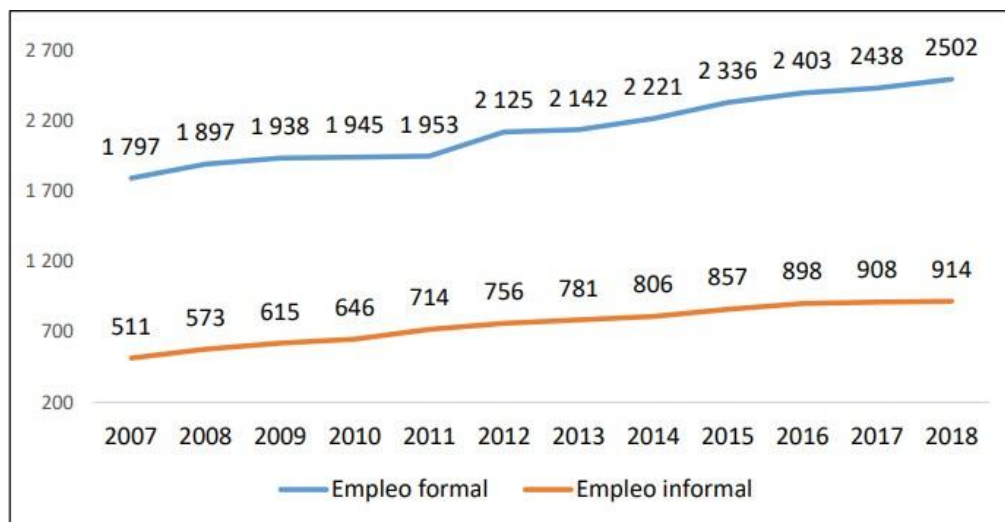


Figura 1: Perú: Ingreso laboral según condición de informalidad, 2007-2018

Arpi & Arpi (2018), resaltaron los modelos de discriminación salarial para explicar las diferencias salariales, los cuales argumentan que la fuente de esta divergencia es a consecuencia de los prejuicios que poseen los empleadores, sin embargo, esta clase de modelos no explican a qué se debe la discriminación sino que solo se limitan a exponer sus consecuencias, a excepción del trabajo realizado por Phelps (1972), quien sostuvo que la discriminación se origina a partir de la información desigual que poseen los empleadores en relación a los atributos de los trabajadores potenciales (p. 3). Arpi & Arpi (2018), encontraron en su estudio que los trabajadores no indígenas reciben



en promedio un mayor ingreso laboral en relación a su pares indígenas, además, esta brecha se ha mantenido constante en el periodo 2006-2016.

Además, cabe señalar el trabajo realizado por Calvo et al. (2015), quienes explican las diferencias salariales en base al nivel de educación. Los autores realizan un estudio de los retornos de la educación, concluyendo que las personas con niveles de educación superior y post grado perciben los mayores ingresos laborales en relación a los niveles de educación básica y superior tecnológica, siendo éstos S/ 2640 y S/ 2678 para el año 2010 en cada caso. De modo que, el retorno de la educación es 11.06% aproximadamente, además, dicha tasa aumentó en un punto porcentual en comparación al último reporte que se tuvo desde el 2004.

#### **2.2.2.5 Medición de los ingresos**

La medición de los ingresos es una definición simple, pero en el análisis de la distribución de ingresos abarca diversas opciones en cuando a la manera de conceptualizar el ingreso y también el nivel en el que se analizan los datos de ingreso. Asimismo, se pueden formar los ingresos de forma limitada (por ejemplo, solo ganancias) o de forma extendida (suma de ganancias, transferencias del gobierno, ganancia de capital y otras fuentes). Se tiene la opción de presentar en estado antes de los impuestos o también reflejar los impuestos que han sido pagado y aquellos créditos fiscales obtenidos. Pueden ser los ingresos medidos de manera individual o representar agrupaciones de familias, hogares o unidades impositivas, en donde de manera individual representa las ganancias obtenidas por un trabajador producto de su labor (Donovan, 2015, p. 1).

#### **2.2.2.6 Evaluación de la variable nivel de ingresos**

El ingreso laboral es considerado como la retribución de los trabajos en forma de pago en metálico, especie o servicios (Castillo, 2015, p. 8). Para el desarrollo de la presente investigación se

realizará una investigación del nivel de ingresos percibidos por trabajadores de administración, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 276 (2013), se retribuye de acuerdo al nivel principal de grupos ocupacionales que presentan las dimensiones que se detallarán a continuación:

### **Haber básico**

Se presenta para funcionarios de acuerdo al cargo que ocupan y también para aquellos que cumplen la función de servidores, conforme al nivel en el que se encuentran en su carrera. En cualquiera de los casos, el haber básico forma parte del mismo para los otros cargos y niveles de acuerdo a como corresponda. Asimismo, es determinado de acuerdo a la Unidad Remunerativa Pública, el nivel de estudio, especialidad y generalmente es menos que la remuneración del otorgado al presidente de la república (Decreto Legislativo N°276, 2013, p. 14)

### **Bonificaciones**

Esta puede ser la bonificación persona; que corresponde a la antigüedad que registra su labor realizada por quinquenios, son entregadas en base a un 5% del haber básico. En cuanto a la bonificación familiar, esta consta de la carga familia fijada al año y la bonificación diferencial, siendo esta nada más que el porcentaje regulado anualmente en base a la totalidad del sector público. (Decreto Legislativo N°276, 2013, p. 14)

## **2.3 Definición de términos**

### **Bonificaciones**

Las bonificaciones personales: estas refieren la antigüedad que se registra en la labor de la persona mediante quinquenios, las cuales se entregan en función del 5% correspondiente al haber básico. En la bonificación familiar abarcará el total de la carga familiar, la cual se fija

al año y la bonificación, siendo estas diferenciadas en el porcentaje regulado de forma anual como totalidad del sector público (Decreto Legislativo N°276, 2013, p. 14)

### **Conocimiento**

Es un procedimiento que se relaciona a con un individuo cognoscente y también un objeto por saber, indicando que los componentes necesarios de los procesos del saber: son el sujeto cognoscente, el objeto por conocer y la relación necesaria dada entre ellos, con la finalidad de que se genere el conocimiento (Nava, 2017, p. 7).

### **Haber básico**

Es presentada para funcionarios de acuerdo a su cargo, como también para aquellos trabajadores los cuales son servidores, de acuerdo al nivel en el que se encuentren en su carrera. Se indica en cualquier situación que el haber básico es los mismo para niveles y cargos de acuerdo a como corresponda (Decreto Legislativo N°276, 2013, p. 14)

### **Ingresos**

Pueden ser los ingresos observados de diferentes enfoques o solo ser referidos hacia las ganancias, sueldos, los salarios y ganancias en el trabajo, por cuenta propia o en términos más amplios que conforman diversas fuentes generadoras de ingresos en efectivo y también beneficios en especie, representando los impuestos cancelados y créditos fiscales (Donovan, 2015, p. 2).

### **Pensión contributiva**

Las pensiones no contributivas se basan en tres fundamentos de análisis: asistencia social dentro del marco de la seguridad social, el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre Envejecimiento y la renta base universal. En el Perú se ha implementado Pensión 65, siendo un programa que abona con una periodicidad bimensual a personas de 65

años y más en un contexto de pobreza extrema (Cruz et al., 2018, p. 70).

### **Remuneración**

Hace referencia a que se basan los ingresos en la remuneración recibida o el salario, por lo que se considera al salario como recurso necesario para hogares, así como el medio empleado para la reducción de la pobreza (Coronel, 2016, p. 69).

### **Seguridad Social**

El principal objetivo de la seguridad social es preservar la continuidad de los ingresos de tal manera que, posibilite a las personas el acceso a ciertos bienes calificados como necesarios dentro de un contexto de riesgo y contingencia social, los cuales representan situaciones inherentes a la persona (Fuenzalida, 2015, p. 184).

### **Sistema Nacional de Pensiones**

Es aquel sistema que borra inquietudes que son consideradas injustas y se encargan de corregir errores en presentaciones y financiamientos de distintos regímenes de pensiones con la finalidad de brindar protección a los empleados manera amplia y adecuada (Decreto Ley N° 19990, art. 1, p. 4).

## **2.4 Hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

**Hi:** Existe una relación significativa entre el conocimiento del sistema nacional de pensiones y nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el conocimiento del sistema nacional de pensiones y nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

**H<sub>1</sub>:** El nivel de conocimiento del sistema nacional de pensiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020, es regular.

**H<sub>2</sub>:** El nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, es bajo.

## **2.5 Variables**

### **2.5.1 Definición conceptual de la variable**

**Variable independiente: Conocimiento del sistema nacional de pensiones**

Prima AFP (2018), indicó que es primordial que el trabajador muestre conocimiento de cómo funciona el SNP, en el cual se encuentra inmerso aquellos requisitos para la obtención de los beneficios, asimismo el conocimiento sobre las previsiones y la forma de afiliarse que llega a ser en base a la remuneración básica que percibe el trabajador (p.1).

**Variable dependiente: Nivel de ingresos**

Castillo (2015), mencionó que el ingreso laboral representa a la retribución que percibe un trabajador por las actividades productivas realizadas, dicho pago puede darse en metálico, a manera de especies o con un servicio (p.8).

### **2.5.2 Definición operacional de la variable**

**Variable independiente: Conocimiento el sistema nacional de pensiones**

Para la medición de esta variable se estará empleando al conocimiento previsional y la afiliación, que cuyas preguntas se encontrarán plasmadas en un test de conocimientos y que se dirigirá a los trabajadores que laboran en la entidad municipal que es considerada como objeto de estudio.

**Variable dependiente: Nivel de ingresos**

Se estará evaluando el nivel de ingresos que llegan a percibir los trabajadores del sector administrativo, teniendo como base al Decreto Legislativo N°276 (2013), esto se llega a otorgar de acuerdo al nivel inicial de los grupos ocupacionales.

### 2.5.3 Operacionalización de las variables

| Variable                                       | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones              | Indicador                            | Escala medición |
|--|--|---|--------------------------|--------------------------------------|-----------------|
| Conocimiento del sistema nacional de pensiones | Es primordial que el trabajador muestre conocimiento de cómo funciona el sistema nacional de pensiones, en el cual se encuentra inmerso aquellos requisitos para la obtención de los beneficios, asimismo el conocimiento sobre las previsiones y la forma de afiliarse que llega a ser en base a la remuneración básica que percibe el trabajador (Prima AFP, 2018, p.1). | Para la medición de esta variable se estará empleando al conocimiento previsional y la afiliación, que cuyas preguntas se encontrarán plasmadas en un test de conocimientos y que se dirigirá a los trabajadores que laboran en la entidad municipal que es considerada como objeto de estudio. | Conocimiento previsional | Capacitación previsional             | Nominal         |
|  |  |   |                          | Conocimiento del sistema pensionario |                 |
|  |  |   | Afiliación               | Capacidad contributiva               |                 |
|  |  |   |                          | Costo de afiliación                  |                 |
| Nivel de ingresos                              | El ingreso laboral representa a la retribución que percibe un trabajador por las actividades productivas realizadas, dicho pago puede darse en metálico, a manera de especies o con un servicio (Castillo, 2015, p.8).   | Se estará evaluando el nivel de ingresos que llegan a percibir los trabajadores administrativos, teniendo como base al Decreto Legislativo N°276 (2013), esto se llega a otorgar de acuerdo al nivel inicial de los grupos ocupacionales.   | Haber básico             | Monto mensual                        | Razón           |
|  |  |   | Bonificaciones           | Bonificación personal                |                 |
|  |  |   |                          | Bonificación familiar                |                 |
|  |  |   |                          | Bonificación diferencial             |                 |

Fuente: Marco teórico de las variables

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Tipo y nivel de investigación**

#### **Tipo de investigación**

Este estudio es de tipo básico, porque con su desarrollo se persigue el propósito de ahondar los conocimientos que existen acerca del SNP y el nivel de ingresos que perciben los trabajadores municipales, la misma que llegará a ser sustentada mediante la teoría de autores ya citados en el apartado correspondiente. Valderrama (2015) señaló que este tipo de estudio se plantea como finalidad estructurar la información científica, evitando generar aplicaciones prácticas inmediatas, es decir que sólo se busca generar un mayor conocimiento (p.164).

#### **Nivel de investigación**

La investigación se encuentra en un nivel correlacional, ya que se buscó determinar la existencia de relaciones o asociaciones entre las variables estudiadas, las cuales son el conocimiento del SNP y el nivel de ingresos, con la finalidad de crear una mejor perspectiva de lo acontecido y desarrollar un mayor conocimiento acerca de la realidad presentada mediante la interrelación de ambas variables estudiadas (Yuni & Urbano, 2014, pág. 16).

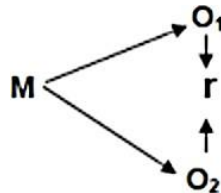
#### **Diseño de investigación**

La investigación posee un diseño no experimental, porque de acuerdo a lo que mencionan Sánchez, Reyes y Mejía (2018) manifestaron que es un estudio en el cual existe la ausencia de una metodología experimental, puesto que principalmente llega a ser descriptiva, y se emplea un método observacional descriptivo (p.81). Asimismo, el estudio es de corte transversal, ya que cuya finalidad está en especificar y realizar un análisis de las variables dentro de un momento determinado. Ante todo, lo mencionado se concretiza que en esta investigación no existió la manipulación de ninguna de las variables



estudiadas, y fueron conocidas tal cual se llegan a presentar sin haber sufrido algún tipo de experimento, además que los resultados recogidos se realizaron en un solo momento.

De acuerdo a lo mencionado, la investigación se presenta en el siguiente esquema:



En donde:

- M = Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga
- O1 = Conocimiento del sistema nacional de pensiones
- O2 = Nivel de ingresos
- r = Relación

### 3.2 Descripción del ámbito de la investigación

El estudio fue desarrollado en la Municipalidad Provincial de Huallaga, teniendo como principal unidad de información a sus colaboradores.

### 3.3 Población y Muestra

#### Población

Se tomó en cuenta para la población a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, sumando estos una totalidad de 56 personas.

#### Muestra

Se constituye la muestra por la totalidad de la población, siendo estos los 56 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga.

### **3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

La presente investigación empleó la técnica de la encuesta y el análisis documental, que a su vez se contó como instrumentos al test que permitirá medir los conocimientos que tienen los trabajadores municipales sobre el SNP, asimismo se aplicó una guía de análisis documental, en el cual se registraron los ingresos de dichos trabajadores con respecto a su haber básico y bonificaciones percibidas.

### **3.5 Validez y confiabilidad del instrumento**

Referente a la validez de los instrumentos empleados, esto se realizó a través del juicio de tres expertos, quienes tuvieron la labor de afirmar si es viable aplicar dicho instrumento en la muestra de estudio, y de la cual se pretende obtener información valiosa para el desarrollo de esta investigación.

En cuanto a la confiabilidad, no fue necesario aplicar una prueba, porque la información que se recoja mediante los instrumentos es fiable y que cuyo contenido posee un sustento válido.

### **3.6 Plan de recolección y procesamiento de datos**

El proceso de recolección de datos fue realizado a través de instrumentos aplicados, en el que aquellos datos recogidos fueron procesados mediante el programa Microsoft Excel, el cual permitió que se generen tablas de frecuencias y porcentajes, y que fueron presentadas en este trabajo de acuerdo a los objetivos planteados, asimismo se empleó el estadístico SPSS V.24, en el cual se aplicó la respectiva prueba estadística que permitió arrojar el puntaje que ayude a determinar si se llega a aceptar o rechazar la hipótesis que se formuló, y en base a ello discutir los resultados, formular las conclusiones y plasmar las recomendaciones.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1  
*Nivel de conocimiento del sistema nacional de pensiones en  
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga*

|              | F         | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Bajo         | 16        | 29%         |
| Regular      | 31        | 55%         |
| Alto         | 9         | 16%         |
| <b>Total</b> | <b>56</b> | <b>100%</b> |

Fuente. Procesamiento de datos de cuestionario – Elaboración Propia

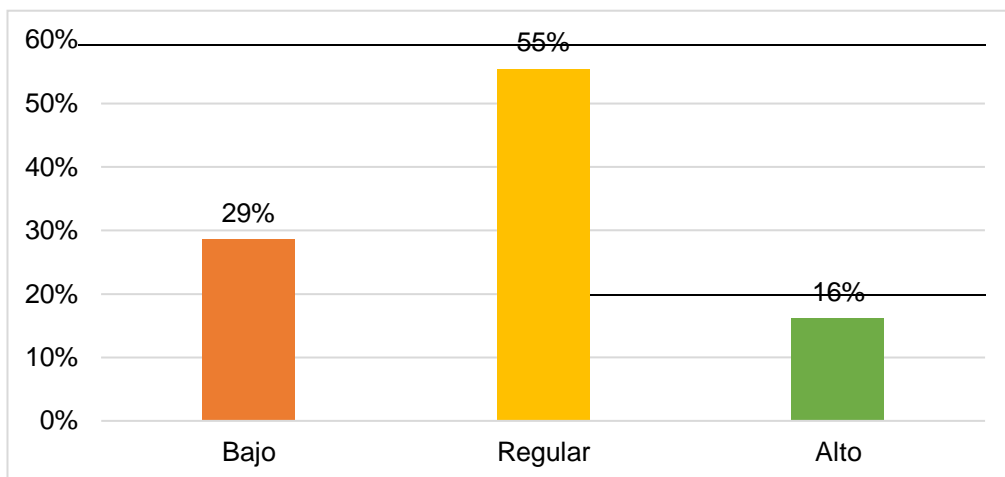


Figura 2. Nivel de conocimiento del sistema nacional de pensiones en  
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga

Fuente. Tabla 1

### Interpretación

Según los resultados de la tabla 1 y figura 2, el 55% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga presenta un conocimiento regular acerca del Sistema Nacional de Pensiones, un 29% presenta un bajo conocimiento y finalmente, solo el 16% presenta un conocimiento alto acerca de este tema.

Tabla 2  
*Nivel de conocimiento previsional de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga*

|              | F         | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Desconoce    | 11        | 20%         |
| Conoce       | 45        | 80%         |
| <b>Total</b> | <b>56</b> | <b>100%</b> |

Fuente. Procesamiento de datos de cuestionario – Elaboración Propia

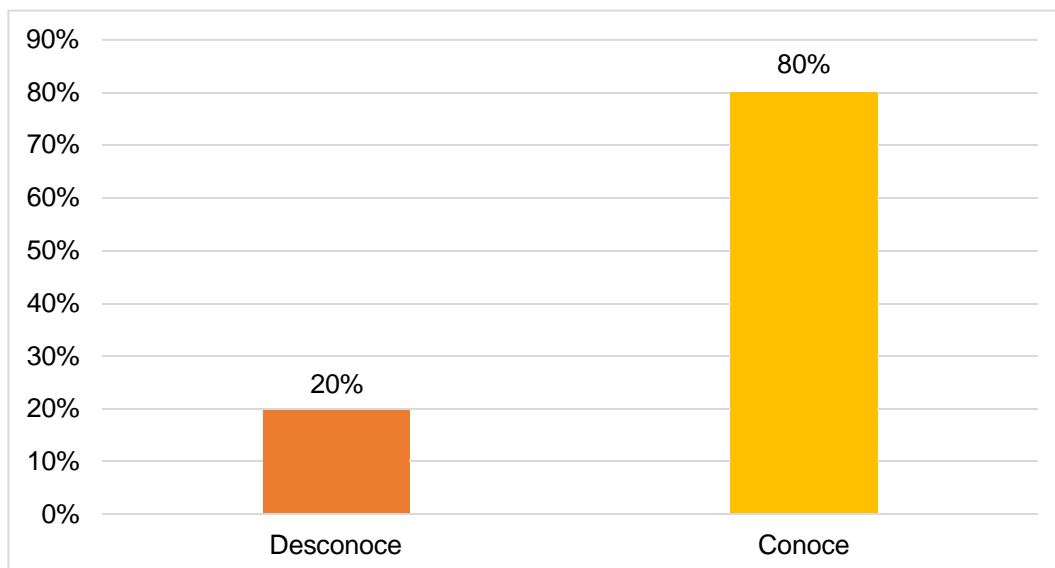


Figura 3. Nivel de conocimiento previsional de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga

Fuente. Tabla 2

### **Interpretación**

Según los resultados evidenciados en la tabla 2 y figura 3, es posible evidenciar, es posible observar que el 80% de los trabajadores encuestados cuenta con conocimientos acerca de las previsiones que se realizan en el Sistema Nacional de Pensiones, en tanto que, un 20% restante desconoce.

Tabla 3  
*Nivel de conocimiento sobre afiliación de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga*

|              | f         | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Desconoce    | 6         | 11%         |
| Conoce       | 50        | 89%         |
| <b>Total</b> | <b>56</b> | <b>100%</b> |

Fuente. Procesamiento de datos de cuestionario – Elaboración Propia

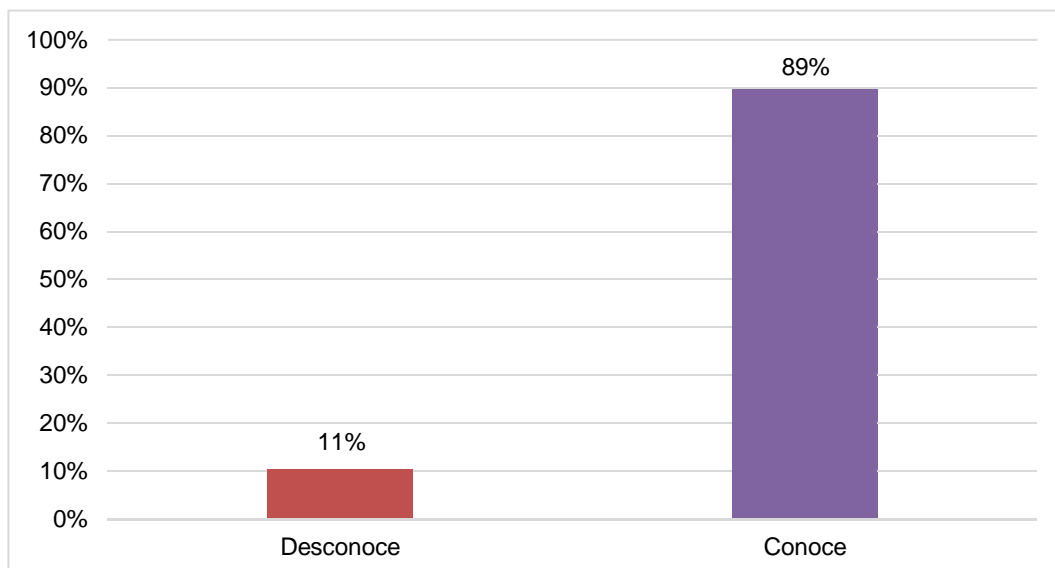


Figura 4. Nivel de conocimiento sobre afiliación de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga

Fuente. Tabla 3

### Interpretación

Según el resultado de la tabla 3 y figura 4, un 89% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga conoce acerca de la afiliación al Sistema Nacional de Pensiones, mientras que la diferencia (un 11%) desconoce acerca del tema.

Es así que de manera general se evidencia aun y cuando los trabajadores de la municipalidad cuentan con conocimiento acerca de los temas relacionados con el Sistema Nacional de Pensiones, este conocimiento sigue siendo muy poco o leve.

A fin de poder cumplir con el segundo objetivo, los resultados se dividieron de dos maneras, en el primero, se efectúa un análisis acerca de la cantidad económica que perciben los trabajadores y luego de ello, su percepción acerca de dicho valor.

Tabla 4  
*Nivel de ingresos en valores económicos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga*

|                      | f  | %    |
|----------------------|----|------|
| De S/.930 a S/.1853  | 49 | 88%  |
| De S/.1854 a S/.2777 | 4  | 7%   |
| De S/.2778 a S/.3700 | 3  | 5%   |
|                      | 56 | 100% |

Fuente. Procesamiento de datos de cuestionario – Elaboración Propia

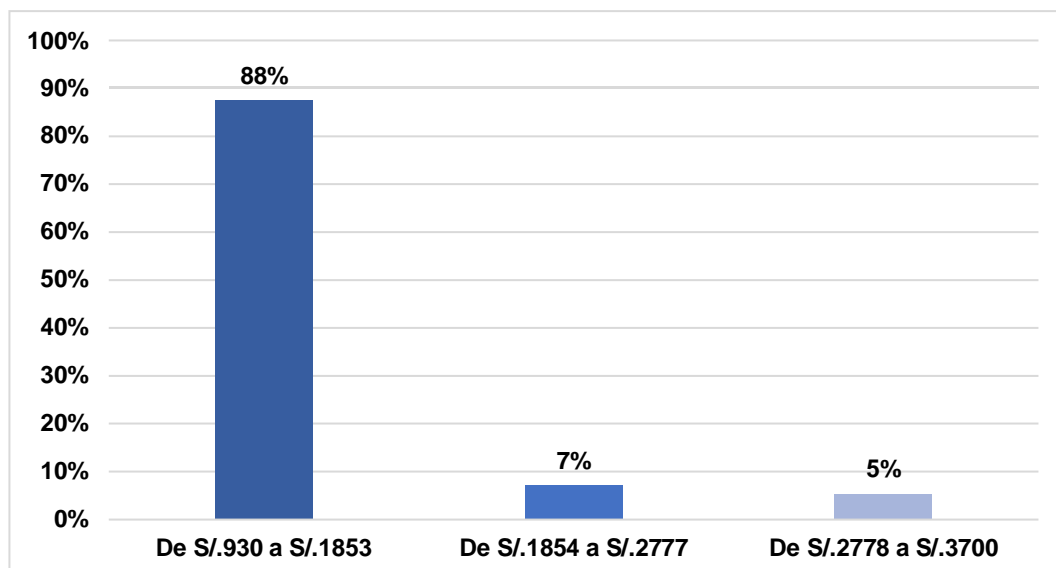


Figura 5. Nivel de ingresos en valores económicos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga

Fuente. Tabla 4

### Interpretación

Según los resultados de la tabla 4 y figura 5, se puede apreciar que un 88% de los trabajadores se encuentra percibiendo una remuneración final de entre S/.930 a S/.1,853 soles, seguido de un 7% con sueldos de entre S/.1,854 a S/.2,777 soles y finalmente, un 5% con sueldos de entre S/.2,778 a S/.3,700 soles.

Tabla 5  
*Nivel de ingresos en base a la percepción de los trabajadores de la  
Municipalidad Provincial de Huallaga*

|              | f  | %    |
|--------------|----|------|
| Insuficiente | 17 | 30%  |
| Regular      | 29 | 52%  |
| Suficiente   | 10 | 18%  |
|              | 56 | 100% |

Fuente. Procesamiento de datos de cuestionario – Elaboración Propia

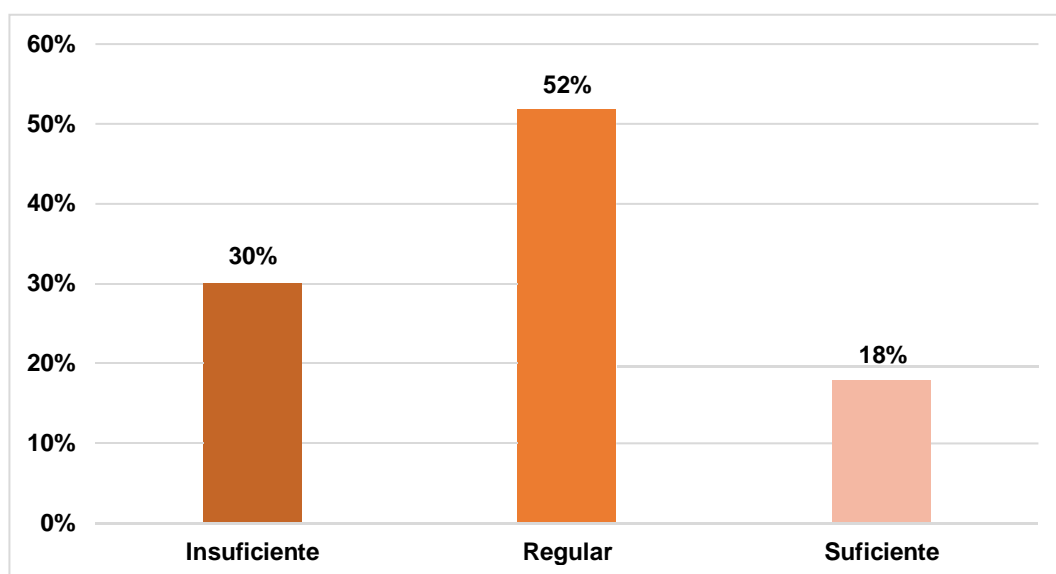


Figura 6. Nivel de ingresos en base a la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga

Fuente. Tabla 4

### **Interpretación**

Al efectuar el análisis de la percepción que tienen los trabajadores acerca del nivel de ingresos que percibe, se pudo observar que el 52% de trabajadores considera que su sueldo mensual es regular, un 30% considera que es insuficiente y solo un 18% restante lo califica como suficiente como para poder cubrir sus necesidades básicas y vivir de manera cómoda.

En este sentido, hay que recordar que gran parte de los trabajadores ganan entre S/.930 a S/.1,853 soles, de los cuales, es muy probable que una gran cantidad considere que la remuneración es insuficiente o que es regular, evidenciando así la necesidad y deseo del personal por comenzar a ganar más.

## 4.2 Resultados estadísticos

Con el propósito de cumplir con el objetivo general, se recurrió a ejecutar por medio de la prueba Chi-cuadrado y la tabla cruzada, ello debido a que se contó con una variable con escala nominal y otra con escala de razón, misma que, gracias a la pregunta de la percepción que tienen los trabajadores, pudo ser transformada a una variable con escala ordinal. De este modo, los resultados se presentan a continuación:

Tabla 6  
*Tabla cruzada del conocimiento del sistema nacional de pensiones\*nivel de ingresos*

|                      |         |             | Nivel de ingresos |         |            | Total  |
|----------------------|---------|-------------|-------------------|---------|------------|--------|
|                      |         |             | Insuficiente      | Regular | Suficiente |        |
| Conocimiento del SNP | Alto    | Recuento    | 0                 | 0       | 9          | 9      |
|                      |         | % del total | 0,0%              | 0,0%    | 16,1%      | 16,1%  |
|                      | Bajo    | Recuento    | 14                | 2       | 0          | 16     |
|                      |         | % del total | 25,0%             | 3,6%    | 0,0%       | 28,6%  |
|                      | Regular | Recuento    | 3                 | 27      | 1          | 31     |
|                      |         | % del total | 5,4%              | 48,2%   | 1,8%       | 55,4%  |
| Total                |         | Recuento    | 17                | 29      | 10         | 56     |
|                      |         | % del total | 30,4%             | 51,8%   | 17,9%      | 100,0% |

Fuente. Procesamiento de datos en SPSS – Elaboración propia

### Interpretación

Según los resultados de la tabla 6, de 56 trabajadores, el 55.4% de estos posee un nivel regular de conocimientos acerca del SNP, de los cuales, el 48.2% considera que el nivel de ingresos que percibe es regular, un 5.4% lo califica como insuficiente, mientras que un 1.8% considera que es suficiente. De igual modo, de un 28.6% que poseen un conocimiento bajo, el 25% considera que su remuneración es insuficiente, y la diferencia (3.6%) lo califica como regular. Finalmente, un 16.1% posee un conocimiento alto o elevado del SNP, de los cuales, la totalidad de estos considera que sus ingresos son suficientes y se encuentran satisfechos con ello.



Tabla 7  
*Medidas simétricas de la prueba Chi-Cuadrado*

|                     |                              | Valor | Significación aproximada |
|---------------------|------------------------------|-------|--------------------------|
| Nominal por Nominal | Coefficiente de contingencia | ,770  | ,000                     |
| N de casos válidos  |                              | 56    |                          |

Fuente. Procesamiento de datos en SPSS – Elaboración propia

### **Interpretación**

Con una probabilidad de error, de 0,000 se acepta la existencia de una relación entre las variables, aceptándose la hipótesis formulada (por ser menor a 0,05 = margen de error). De igual modo, con un coeficiente de contingencia de 0,770, se establece que la relación evidenciada es positiva fuerte, dado que según se evidencia, el contar con un mayor conocimiento acerca del Sistema Nacional de Pensiones, asegura que la percepción del trabajador acerca de sus ingresos, sea adecuada y por ende lo catalogue como un sueldo suficiente, caso contrario, mientras más bajo sea el conocimiento, mayor disgusto existirá respecto al nivel de ingresos.

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN**

La presente investigación surgió a partir de la problemática observada en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Huallaga, quienes manifestaron no sentirse conformes con el pago que reciben dado que éste es sujeto de retención, disminuyendo los ingresos que perciben. A su vez, se observó que dichos colaboradores no tenían los conocimientos sobre el sistema de pensiones como el monto del aporte adecuado que le correspondería o del sistema en el cual se encontraban afiliados o el tiempo de aporte. De manera que su desconocimiento podría estar generando que se encuentren en un sistema que no se ajuste a sus necesidades, afectando el ingreso mensual para su subsistencia. Por tal motivo, se estableció como objetivo general determinar la relación entre el conocimiento del sistema nacional de pensiones y nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020.

Para la definición de la variable conocimiento del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) se tomó como referencia a Prima AFP, entidad que señaló que el conocimiento del SNP incluye los requerimientos para obtener los beneficios, las previsiones y la manera de afiliarse. En tanto que, en el caso de la variable nivel de ingresos, se tomó como referencia a Castillo (2015), quien señaló que el ingreso laboral constituye la retribución que percibe un trabajador como contraprestación a las labores realizadas y a su vez puede ser otorgada en forma de metálico, especies o a través de un servicio. A partir de estas definiciones se operacionalizaron las variables en sus dimensiones e indicadores, lo cual sirvió como base para elaborar los instrumentos de recolección de datos. De este modo, en el caso de la variable conocimiento del SNP se elaboró un test de conocimiento y para medir la variable nivel de ingresos se utilizó una guía de análisis documental.

Luego de la aplicación de los instrumentos a 56 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, se obtuvieron tres resultados los cuales se detallan a continuación. Primero, se halló que el 55% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga presenta un conocimiento regular acerca del Sistema Nacional de Pensiones. Este resultado es similar al

encontrado por García y Valer (2017), quienes hallaron que el 72.3% de los trabajadores de guías de turismo no conoce sobre el sistema de pensiones.

Segundo, se halló que, el 88% de los trabajadores percibe una remuneración final ubicada entre S/.930 a S/.1 853. Este resultado es consistente con lo hallado por Díaz (2017), quien encontró que el promedio de ingreso mensual de las familias es de S/ 1343.98. Además, se halló que el 52% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga percibe que su ingreso es regular. Estos hallazgos pueden ser explicados por Hernández & Osorio (2016), quien señaló que el principal incentivo para el trabajador es el salario, específicamente, su poder de adquisición es decir la cantidad de bienes que puede adquirir con el dinero percibido de tal manera que pueda cubrir sus necesidades. Por lo cual, se desprende que los trabajadores percibirán que sus ingresos son bajos cuando éstos no posean la capacidad suficiente para cubrir sus necesidades.

Tercero, se obtuvo que el 55.4% de los trabajadores posee un conocimiento regular sobre el Sistema Nacional de Pensiones, del cual el 48% percibe que sus ingresos son regulares. Además, el coeficiente de contingencia entre el conocimiento del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el nivel de percepción de ingresos resultó 0.77 con una probabilidad de error de 0.000. Este resultado guarda relación con el estudio de Ravelo (2016), quien halló una relación estadísticamente significativa entre el conocimiento del SNP y los beneficios percibidos por el personal administrativo de una universidad ubicada en Lima. Además, Prima AFP (2018), señaló que es importante que el trabajador conozca sobre el SNP para que pueda elegir el sistema que más se ajuste a sus necesidades. De lo cual se desprende que un trabajador que desconoce sobre SNP difícilmente podrá ser parte de un sistema que se adhiera al nivel de ingresos que requiere de acuerdo a sus propias demandas.

Los resultados expuestos constituyen la evidencia científica que proporciona la presente investigación. Los cuales, tal y como se han fundamentado, guardan coherencia con las investigaciones realizadas tanto a nivel nacional como internacional. Además, el estudio proporciona dos valiosos instrumentos para recolectar información los cuales se pondrán a disposición de los

investigadores y del público en general que muestren interés en el presente estudio.

## CONCLUSIONES

1. Se encontró que el 55% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga presenta un conocimiento regular acerca del Sistema Nacional de Pensiones (SNP). Este resultado sugiere que la mayoría de los trabajadores de dicha entidad estatal aún no conoce completamente los aspectos básicos relacionados al SNP tales como: el sistema pensionario, la capacidad contributiva, el costo de afiliación y la capacitación previsional.
2. Se halló que el 88% de los trabajadores percibe una remuneración final ubicada entre S/.930 a S/.1 853 soles. A su vez, el 52% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga percibe que su ingreso es regular. Estos resultados sugieren que la mayoría de trabajadores perciben ingresos que no tienen la suficiente capacidad adquisitiva para cubrir sus necesidades básicas.
3. El coeficiente de contingencia entre el conocimiento del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el nivel de percepción de ingresos resultó 0.77 con una probabilidad de error de 0.000, lo cual significa que un mayor nivel de conocimiento sobre el SNP por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, implicará que dichos trabajadores tengan una mejor percepción sobre los ingresos que reciben.

## RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la Municipalidad Provincial De Huallaga, se les recomienda promover el acceso a la información del Sistema Nacional de Pensiones, de tal manera que los trabajadores de dicha entidad puedan tener el conocimiento necesario en relación al sistema al que se encuentra afiliados, lo cual posibilitará una toma de decisiones debidamente informada.
2. A la Oficina de Normalización de Pensiones, se le sugiere implementar módulos de orientación a los aportantes del Sistema Nacional de Pensiones, los cuales puedan brindar información relevante asociada a la capacitación previsional, al conocimiento del sistema pensionario, la capacidad contributiva, el costo de afiliación y a la cobertura del sistema pensionario.
3. A la Oficina de Normalización de Pensiones, se le sugiere asegurar el acceso público en la web de toda la información relacionada al Sistema Nacional de Pensiones, que sea de utilidad para los actuales y potenciales aportantes, de manera que puedan estar debidamente informados y tener el conocimiento necesario que le ayude a tomar decisiones acertadas sobre su sistema de pensión.
4. A los trabajadores de la Municipalidad Provincial De Huallaga, se les recomienda, buscar información y actualizarse de manera constante sobre los temas relacionados al Sistema Nacional de Pensiones, de tal modo, que tengan la capacidad de poder evaluar su afiliación al sistema y valorar otras alternativas que se ajusten más a sus necesidades.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano, Á., Berstein, S., Bosch, M., Caballero, G., García-Huitrón, M., Keller, L., & Silva-Porto, M. (2019). *Diagnóstico del Sistema de Pensiones Peruano y Avenidas de Reforma*. Obtenido de [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagn%C3%B3stico\\_del\\_sistema\\_de\\_pensiones\\_peruano\\_y\\_avenidas\\_de\\_reforma\\_es.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagn%C3%B3stico_del_sistema_de_pensiones_peruano_y_avenidas_de_reforma_es.pdf)
- Ángeles, E. (2018). *Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016)*. (Tesis de Maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14133/ANGELES\\_SOLANO\\_ESTHER\\_BLANCA\\_IGUALDAD\\_SALARIAL\\_SEXO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14133/ANGELES_SOLANO_ESTHER_BLANCA_IGUALDAD_SALARIAL_SEXO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Anikin, V. A., Lezhnin, Y. P., Mareeva, S. V., Slobodenyuk, E. D., & Tikhonova, N. N. (2016). *Income Stratification: Key Approaches and their application to Russia*. Obtenido de <https://wp.hse.ru/data/2016/12/28/1114843086/02PSP2016.pdf>
- Arpi, R., & Arpi, L. (2018). Desigualdad del ingreso laboral y nivel educativo entre grupos étnicos en el Perú. *Comunicación*, 9(1), 1-12. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a06v9n1.pdf>
- Banco Central de Uruguay. (2016). *Economía y finanzas para docentes*. Obtenido de <https://www.bcueduca.gub.uy/guiadocente/wp-content/uploads/Cap4.pdf>
- Blanco, C. (2018). *La integración del conocimiento*. Ediciones Evohé. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/145585/retrieve>
- Calvo, C., Best, P., Quiroz, E., & Lozada, M. (2015). Educación, experiencia laboral e ingresos laborales. *Infinitum*, 5(2), 69-76. Obtenido de <http://revistas.unjfsc.edu.pe/index.php/INFINITUM/article/view/305>
- Castillo, R. (2015). *Empleo y condición de actividad en Ecuador*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condici%C3%B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf

- Colmenares, E. (2015). Evaluación del conocimiento que cuentan los trabajadores sobre los fondos para su retiro. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración: RICEA*, 4(8), 4-4. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5263328>
- Córdova, M. (2019). *Relación entre las pensiones percibidas y la calidad de vida de los pensionistas del Sistema Nacional de Pensiones otorgadas por la ONP - Huancayo, 2019*. Universidad Peruana del Centro, Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.upecen.edu.pe/bitstream/UPECEN/202/1/Relaci%C3%B3n%20entre%20las%20pensiones%20percibidas%20y%20la%20calidad%20de%20vida%20de%20los%20pensionistas%20del%20Sistema%20Nacional%20de%20Pensiones%20otorgadas%20por%20la%20ONP%20-%20Huancayo%2>
- Coronel, J. (2016). Ingresos laborales y tiempos en el trabajo en Antioquía y el área Metropolitana del Valle de Aburrá 2012-2014. *Semestre económico*, 19(39), 61-89. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1650/165046671003.pdf>
- Cruz, M., Seminario, B., Leiva, F., Moreno, C., & Zegarra, M. (2018). *La desestructuración del sistema peruano de pensiones*. Lima: Fondo Editorial Universidad del Pacífico.
- De Peralta, R. (2018). *La sostenibilidad del sistema de pensiones español*. Investigación , Universidad Pontificia Icaí Icade Comillas Madrid, Madrid. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/19723/1/TFG-De%20Peralta%20HernA%C2%A1ndez%20C%20RamA%C2%B3n.pdf>
- De Rosa, M., Siniscalchi, S., Vigorito, A., Vilá, J., & Willebald, H. (2017). *La evolución de las remuneraciones laborales y la distribución del ingreso en Uruguay*. Obtenido de <https://www.uy.undp.org/content/dam/uruguay/docs/cuadernosDH/cuadernosDH06/undp-uy-cdh10-2018.pdf>



- Decreto Legislativo N°276. (2013). *Promulgan la ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Obtenido de <http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>
- Decreto Legislativo N° 19990. (1973). *Sistema Nacional de Pensiones de la seguridad social*. Lima. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/251495/226861\\_file20181218-16260-fwxity.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/251495/226861_file20181218-16260-fwxity.pdf)
- Díaz, J. (2017). *Relación entre el ahorro y el ingreso en los hogares del distrito de Morales, Provincia y Región de San Martín, año 2015*. (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2875/ECONOMIA%20-%20Juan%20D%C3%adaz%20Alva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Donovan, S. (2015). *A Guide to Describing the Income Distribution*. Obtenido de <https://fas.org/sqp/crs/misc/R43897.pdf>
- Fuentes, G., & Herrera, R. (2015). Análisis exploratorio de los determinantes del ingreso de la ocupación principal a nivel nacional y regional en Chile. *Revista Academia & Negocios*, 1(2), 125-137. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6599124.pdf>
- Fuenzalida, P. (2015). El derecho de la seguridad social como herramienta de inclusión social del estado democrático constitucional. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 6(11), 181-191. Obtenido de <https://revistas.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42440>
- García, G., & Valer, D. (2017). *Afiliación al sistema de pensiones de los guías de turismo de la Red Camino Inca de la Ciudad del Cusco – periodo 2016*. (Tesis de Pregrado), Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú. Obtenido de [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/809/1/Gabriela\\_Dimas\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/809/1/Gabriela_Dimas_Tesis_bachiller_2017.pdf)
- García, J. (2014). *Distribución del ingreso en las familias de la costa*. (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Obtenido de

[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8648/garciaabanto\\_jose.PDF?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8648/garciaabanto_jose.PDF?sequence=1&isAllowed=y)

Gestión. (22 de Noviembre de 2018). *Gestión*. Recuperado el 10 de Febrero de 2020, de <https://gestion.pe/tu-dinero/finanzas-personales/onp-afp-elegir-sistema-pensiones-me-conviene-diferencias-nacional-privado-nnda-nnlt-250404-noticia/?ref=gesr>

Hernández, R., & Osorio, L. (2016). *El salario emocional en la remuneración del talento humano de la generación del milenio en Colombia*. (Tesis de maestría), Colegio de Estudios Superiores de Administración , Bogotá, Colombia. Obtenido de [https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/1655/MBA\\_00480.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/1655/MBA_00480.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Instituto Nacional de Estadística e Informática . (2016). *Perú: Cobertura del Sistema de Pensiones*. Lima: Publicaciones INEI.]

Lanchimba, C., & Díaz, J. (2017). Efectos de los ingresos del hogar, educación de la mujer y participación laboral femenina sobre la fecundidad ecuatoriana. *32(1)*, 47-67. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rae/v32n1/0718-8870-rae-32-01-00047.pdf>

Machuca, J. A. (2017). Análisis de la ley peruana que faculta el retiro del 95.5% del fondo de pensiones privado. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, *67(269)*, 249-266. Obtenido de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/download/62442/54926>

Maldonado, J. (2017). La remuneración de referencia y el derecho a la pensión en el Sistema Nacional de Pensiones, en el marco del derecho fundamental a la seguridad social. *Revista Research*, *1(19)*, 1-28. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/317561983\\_La\\_remuneracion\\_de\\_referencia\\_y\\_el\\_derecho\\_a\\_la\\_pension\\_en\\_el\\_Sistema\\_Nacional\\_de\\_Pensiones\\_en\\_el\\_marco\\_del\\_derecho\\_fundamental\\_a\\_la\\_seguridad\\_social](https://www.researchgate.net/publication/317561983_La_remuneracion_de_referencia_y_el_derecho_a_la_pension_en_el_Sistema_Nacional_de_Pensiones_en_el_marco_del_derecho_fundamental_a_la_seguridad_social)

- Nava, J. (2017). La esencia del conocimiento. El problema de la relación sujeto-objeto y sus implicaciones en la teoría educativa. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 1-34. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006032.pdf>
- Oficina de Normalización de Pensiones. (2011). *Manual de Organización y Funciones de la ONP*. Lima: ONP. Obtenido de [https://www.onp.gob.pe/seccion/centro\\_de\\_documentos/Documentos/575.pdf](https://www.onp.gob.pe/seccion/centro_de_documentos/Documentos/575.pdf)
- Oficina de Normalización de Pensiones. (2017). *Actividad Económica. Marco legal, objetivos y regímenes previsionales administrados* (1ra ed.). Lima: ONP. Obtenido de [https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/82/PLAN\\_82\\_2017\\_EE\\_FF\\_AL\\_31.12.2016\\_ONP\\_-\\_PARTE\\_II.PDF](https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/82/PLAN_82_2017_EE_FF_AL_31.12.2016_ONP_-_PARTE_II.PDF)
- Ojedis, J., & Pérez, E. (2018). *Beneficios sociales de ley y su tratamiento contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A.* (Tesis de pregrado), Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/33096/1/Tesis%20Beneficio%20a%20los%20empleados%20Joshue-Ericka.pdf>
- Parlamento de Andalucía. (16 de Diciembre de PA 2019). *Impulso de la Acción del Gobierno*. Obtenido de <https://www.parlamentodeandalucia.es/webdinamica/portal-web-parlamento/pdf.do?tipodoc=bopa&id=142938>
- Prima AFP. (2018). *Características del Sistema Privado de Pensiones y del Sistema Nacional de Pensiones*. Lima. Obtenido de [https://www.prima.com.pe/wcm/portal/64f9a67f-424f-469b-ac66-9021293970b8/cartilla\\_informativa\\_AFP\\_ONP\\_18.pdf?MOD=AJPERES](https://www.prima.com.pe/wcm/portal/64f9a67f-424f-469b-ac66-9021293970b8/cartilla_informativa_AFP_ONP_18.pdf?MOD=AJPERES)
- Rangel, A. (2016). *Pensión universal no contributiva para la población de 65 años o más en el estado de México 2010 – 2030*. (Tesis de pregrado), Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México. Obtenido de [http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/64525/TESIS\\_PENSION+UNIVERSAL+ESTADO+DE+MEXICO.pdf?sequence=1](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/64525/TESIS_PENSION+UNIVERSAL+ESTADO+DE+MEXICO.pdf?sequence=1)

- Ravelo, M. (2016). *Conocimiento del sistema de pensiones y beneficios percibidos por el personal administrativo de una universidad privada, Lima. 2015.* (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5797/Ravelo\\_CMH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5797/Ravelo_CMH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Samaniego, N. (2014). La participación del trabajo en el ingreso nacional: el regreso a un tema olvidado. *Journal of Economic Literature*, 11(33), 52-77.
- Sánchez, H., & Reyes, C. M. (2018). *Manual de Términos en Investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Superintendencia de Banca, Seguros y AFP. (2018). *SBS Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.* (SBS Programa de asesoría a docentes ) Obtenido de [http://www.sbs.gob.pe/Portals/3/educacion-financiera-pdf/6\\_Sistema%20Privado%20de%20Pensiones%202018.pdf](http://www.sbs.gob.pe/Portals/3/educacion-financiera-pdf/6_Sistema%20Privado%20de%20Pensiones%202018.pdf)
- Tenorio, D. (2020). El empleo informal en el Perú: Una breve caracterización 2007-2018. *Pensamiento Crítico*, 25(1), 51 - 76. doi:<https://doi.org/10.15381/pc.v25i1.18477>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta* . Lima: Editorial San Marcos.
- Vicente, L. (2017). *Procedimiento operativo para disponer hasta el 25% del fondo de pensiones de los afiliados del Sistema Privado de Pensiones destinados a la compra de un primer inmueble* . (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional de San Martín , Tarapoto, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2784/CONTABILIDAD%20-%20Liceth%20Rosario%20Vicente%20sanchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yuni, J., & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar*. Obtenido de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%C3%A9cnicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>

# **ANEXOS**

**Anexo N° 01: Matriz de consistencia**

| <b>PROBLEMAS</b>   | <b>OBJETIVOS</b>   | <b>HIPÓTESIS</b>   | <b>VARIABLES</b>                                      | <b>METODOLOGÍA</b>  |
|--|--|--|---|---|
| <b>PROBLEMA GENERAL</b>  | <b>OBJETIVO GENERAL</b>  | <b>HIPÓTESIS GENERAL</b>   | <b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>                         | <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>  |
| ¿Cuál es la relación entre el conocimiento del sistema nacional de pensiones y nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020? | Determinar la relación entre el conocimiento del sistema nacional de pensiones y nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020. | <p>Hi: Existe una relación significativa entre el conocimiento del sistema nacional de pensiones y nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020.</p> <p>H0: No existe una relación significativa entre el conocimiento del sistema nacional de pensiones y nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020.</p> | <b>Conocimiento del sistema nacional de pensiones</b> | <b>Por su finalidad Básica</b>  |
| <b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>   | <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>   | <b>HIPOTESIS SECUNDARIAS</b>   | <b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>                           | <b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>  |
| ¿Cuál es el nivel de conocimiento del sistema nacional de pensiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020?                              | Determinar el nivel de conocimiento del sistema nacional de pensiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020.                              | <p>Hi1: El nivel de conocimiento del sistema nacional de pensiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020, es regular.</p> <p>Hi2: El nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, es bajo.</p>   | <b>Nivel de ingresos</b>                              | <p>Técnica<br/>Encuesta<br/>Análisis documental</p> <p>Instrumento<br/>Test de conocimiento<br/>Guía de análisis documental</p> |
| ¿Cuál es el nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020?  | Identificar el nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, periodo 2020.   |  |   |   |



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES

**Anexo N° 02: Instrumentos de la variable independiente**

**Test de conocimiento del sistema nacional de pensiones**

Buenos días Sr. /Srta.....

El presente instrumento posee la finalidad de determinar en nivel de conocimientos del sistema nacional de pensiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga. Para lo cual se pide leer detenidamente las preguntas formuladas y posteriormente marcar la alternativa que considere correcta.

**Dimensión conocimiento previsional**

**Indicador:** Capacitación previsional

1. Después de tener la capacitación previsional, ¿sabe cuántas instituciones públicas de pensiones hay en el país?
  - a) 1
  - b) 0
  - c) 2
  - d) 4

**Indicador:** Conocimiento del sistema pensionario

2. ¿Cómo se llama el organismo que se encarga del sistema nacional de pensiones?
  - a) Oficina de Normalización de Pensiones
  - b) Organismo de Normalización de Pensiones
  - c) AFP
  - d) SUNAFIL

### **Dimensión afiliación**

**Indicador:** Capacidad contributiva

3. ¿A partir de que monto se establece la capacidad contributiva para afiliarse al sistema nacional de pensiones?
- a) S/ 930.00
  - b) S/ 1,000.00
  - c) Más de S/ 1,000.00
  - d) Monto de la remuneración básica.

**Indicador:** Costo de afiliación

4. ¿Cuál es la tasa de aportación al sistema nacional de pensiones?
- a) 10%
  - b) 12.37%
  - c) 13%
  - d) 11%

**Indicador:** Cobertura del sistema pensionario

5. ¿Cuáles son los beneficios de aportar a sistema nacional de pensiones?
- a) Pensión de invalidez, jubilación, sobrevivencia y capital de defunción
  - b) Retiro del dinero aportado antes de los 65 años
  - c) Traspasarse a otro organismo público de pensiones.
  - d) El monto de la pensión es de S/ 857.36.



**Anexo N° 03: Instrumentos de la variable dependiente**

**Guía de análisis documental**

Llenado de montos para cálculo del nivel de ingresos: Colocar los datos que percibe el trabajador como salario, en conjunto con elementos adicionales, los cuales se dan en su labor de manera mensual (sin considerar aguinaldos y otros).

| <b>NIVEL DE INGRESOS</b> |                          |             |
|--------------------------|--------------------------|-------------|
| <b>Dimensión</b>         | <b>Indicador</b>         |             |
| Haber básico             | Monto mensual            |             |
| <b>Dimensión</b>         | <b>Indicador</b>         | <b>Ítem</b> |
| Bonificaciones           | Bonificación personal    |             |
|                          | Bonificación familiar    |             |
|                          | Bonificación diferencial |             |
| Total                    |                          |             |