

# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Beneficios futuros de los trabajadores y su influencia a las  
aportaciones de las AFP ONP

## **TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADORA PÚBLICA**

**Autora:**

Ayala Ramos Mery Lizeth

**Asesor:**

Dr. Revilla Becerra, Misael

Chimbote – Perú

2017

PALABRAS CLAVE:

Tema	Gastos no Deducibles
Especialidad	Laboral

Topic	Non-Deductible Expenses
Speciality	Labor

LINEAS DE INVESTIGACION

Área : Ciencias Sociales  
Sub área : Economía y Negocios  
Disciplina : Economía

Line of research

Área : Social Sciences  
Sub área : Economy and Business  
Discipline : Economy

**Beneficios futuros de los trabajadores y su  
influencia a las aportaciones de las AFP ONP.**

## **RESUMEN**

El presente proyecto de investigación denominado Los Beneficios Futuros de los Trabajadores y su influencia a los trabajadores de las AFP ONP. Tiene como objetivo determinar cuáles son las ventajas y desventajas afiliarse a las AFP – ONP.

La investigación plantea como problema ¿De qué manera los beneficios futuros de los trabajadores influye al afiliarse a una AFP – ONP en la empresa Costagas Chimbote periodo 2016- 2017?, Dicho problema tiene como hipótesis los beneficios futuros de los trabajadores influyen significativamente al afiliarse a una AFP- ONP en la Empresa Costagas Chimbote periodo 2016 - 2017. El tipo de investigación es descriptiva y básica de diseño no experimental, de corte transversal. Para la investigación la población es la empresa Costagas Chimbote S.A.C. Y la muestra está compuesta por el Gerente general, contador, Administrador y personal obrero. Para la recolección de datos se aplicara guía de entrevista y de análisis documental.

## **ABSTRACT**

This research Project called “The Future Benefets of Workers and their influence to the Workers of the AFP ONP”. Its objetive is to determine whats are the advantages and disadvantages of affiliating with AFP- ONP.

The research raíces the question of how the future benefits of workers influences when joining an AFP-ONP in the company Costagas Chimbote period 2016-2017?

This problem is hypothesized the future benefits of workers significantly influence the affiliattion to an AFP-ONP in te company Costagas Chimbote period 2016-2017.The type of research is descriptive and basic non-experimental, cross-sectional desing. Fort he investigation the population is the investigation the population is the General Manager, Accountant, Administrator and staff. For the collection of data, an interview guide and documentary analysis will be applied.

## Contenido

<b>CAPITULO I INTRODUCCION</b> .....	1
<b>1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA</b> .....	2
<b>1.1. ANTECEDENTES</b> .....	2
<b>2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION</b> .....	11
<b>3.PROBLEMA</b> .....	11
<b>4. MARCO REFERENCIAL</b> .....	12
<b>4.1.BASES TEÓRICAS</b> .....	12
<b>5. HIPÓTESIS</b> .....	29
<b>6. OBJETIVOS</b> .....	29
<b>6.1. OBJETIVO GENERAL</b> .....	29
<b>6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	30
<b>7. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION</b> .....	32
<b>7.1. Tipo y Diseño de la Investigación</b> .....	32
<b>7.2. Población y Muestra</b> .....	32
<b>7.3. Técnicas e instrumentos de Investigación</b> .....	32
<b>8. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</b> .....	33
<b>III. RESULTADOS</b> .....	35
<b>V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	49
<b>6.1 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	52
<b>ANEXOS 01</b> .....	55
<b>ANEXOS 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA</b> .....	55
<b>ANEXO 02</b> .....	56
<b>OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES</b> .....	56
<b>GUIA DE ENTREVISTA</b> .....	57

# **CAPITULO I**

# **INTRODUCCION**

## **A. PLAN DE INVESTIGACION**

### **1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA**

#### **1.1. ANTECEDENTES NACIONAL**

Alfaro E. (2004), el Sistema Previsional Peruano y la Necesidad de Plantear una Nueva Reforma, tiene como principal objetivo el dar respuesta, a las siguientes preguntas ¿Por qué el Sistema Nacional de Pensiones en el Perú se encuentra en crisis? ¿Es necesario realizar una reforma del Sistema Previsional Peruano? Y sobre la base de esas preguntas desarrollar la problemática que afronta la Oficina de Normalización Previsional – ONP y el Estado Peruano en el otorgamiento de los beneficios pensionarios, concluyendo con una propuesta integral de solución al sistema previsional peruano.

Alfaro E. (2004), el Sistema Privado de Pensiones, fue creado por Decreto Ley N° 25897 y es administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones, consiste en acumular un activo sobre el cual se pagarán las prestaciones al final de la vida laboral del trabajador, es decir recibirán una pensión que se pagaría con las cotizaciones que realizaron y los intereses que han generado. De esta forma cada persona recibe una pensión de jubilación tomando como base el ahorro realizado.

Alfaro E. (2004), Los regímenes de pensiones parten de la premisa que, durante los años de actividad laboral, muchos trabajadores no lograrían un ahorro suficiente que les permita solventar adecuadamente el monto de su jubilación. En consecuencia, cabe esperar que los regímenes de pensiones reduzcan el esfuerzo laboral a medida que una persona alcanza la edad de retiro.

Alfaro (2010), en su tesis de grado de Maestría “El Sistema Previsional Peruano y la necesidad de plantear una nueva reforma” de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú –PUCP, en que su trabajo de investigación tiene como principal objetivo el dar respuesta, a las siguientes preguntas: ¿Por qué el Sistema Nacional de Pensiones en el Perú se encuentra en crisis? ¿Es necesario realizar una reforma del Sistema Previsional Peruano?,



sobre la base de esas preguntas desarrolla la problemática que afronta la Oficina de Normalización Previsional ONP y el Estado Peruano en el otorgamiento de los beneficios pensionarios, concluyendo con una propuesta integral de solución al sistema previsional peruano.

Para desarrollar el trabajo de investigación referido, se ha obtenido datos de Instituciones Públicas como la Oficina de Normalización Previsional – ONP, Ministerio de Economía y Finanzas - MEF Superintendencia de Banca y Seguros – SBS, Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, Defensoría del Pueblo; de Instituciones Privadas como las Administradoras de Fondos de Pensiones – AFPs, Diario El Comercio, Diario Gestión. De informes preparados por el Banco Mundial y a través de las diferentes publicaciones efectuadas en páginas web especializadas en el tema. En el capítulo tercero, se explica el marco teórico del sistema previsional peruano realizándose un análisis de los sistemas existentes: Sistema de Reparto (Sistema Público) con una revisión de lo normado en la Constitución Política del Perú y en el Decreto Ley N° 19990 Sistema Nacional de Pensiones y el Decreto Ley N° 20530 y Sistema de Capitalización Individual (Sistema Privado) creado con Decreto Ley N° 25897. El autor ha empleado el método de investigación no experimental descriptivo, indicando como ha sido el diseño de la investigación y el medio de obtención de datos tales como bibliotecas, visitas a entidades gubernamentales y no gubernamentales, así como revisión de las diferentes páginas webs sobre sistema privado de pensiones como aporte y conclusión el autor de esta investigación, sobre el Sistema Previsional Peruano afirma que se encuentra en crisis, y al borde del colapso, entonces es necesario realizar una segunda reforma al Sistema previsional, de tal manera que se logre beneficiar a los pensionistas trabajadores públicos al momento de su retiro programado y se alivie la enorme carga financiera que representa para el Estado Peruano.

Alfaro (2010), en su tesis de grado de Maestría “El Sistema Previsional Peruano y la necesidad de plantear una nueva reforma” de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú –PUCP, en que su trabajo de

investigación tiene como principal objetivo el dar respuesta, a las siguientes preguntas: ¿Por qué el Sistema Nacional de Pensiones en el Perú se encuentra en crisis? ¿Es necesario realizar una reforma del Sistema Previsional Peruano?, sobre la base de esas preguntas desarrolla la problemática que afronta la Oficina de Normalización Previsional ONP y el Estado Peruano en el otorgamiento de los beneficios pensionarios, concluyendo con una propuesta integral de solución al sistema previsional peruano. Para desarrollar el trabajo de investigación referido, se ha obtenido datos de Instituciones Públicas como la Oficina de Normalización Previsional – ONP, Ministerio de Economía y Finanzas - MEF Superintendencia de Banca y Seguros – SBS, Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, Defensoría del Pueblo; de Instituciones Privadas como las Administradoras de Fondos de Pensiones – AFPs, Diario El Comercio, Diario Gestión. De informes preparados por el Banco Mundial y a través de las diferentes publicaciones efectuadas en páginas web especializadas en el tema. En el capítulo tercero, se explica el marco teórico del sistema previsional peruano realizándose un análisis de los sistemas existentes: Sistema de Reparto (Sistema Público) con una revisión de lo normado en la Constitución Política del Perú y en el Decreto Ley N° 19990 Sistema Nacional de Pensiones y el Decreto Ley N° 20530 y Sistema de Capitalización Individual (Sistema Privado) creado con Decreto Ley N° 25897. El autor ha empleado el método de investigación no experimental descriptivo, indicando como ha sido el diseño de la investigación y el medio de obtención de datos tales como bibliotecas, visitas a entidades gubernamentales y no gubernamentales, así como revisión de las diferentes páginas webs sobre sistema privado de pensiones como aporte y conclusión el autor de esta investigación, sobre el Sistema Previsional Peruano afirma que se encuentra en crisis, y al borde del colapso, entonces es necesario 28 realizar una segunda reforma al Sistema previsional, de tal manera que se logre beneficiar a los pensionistas trabajadores públicos al momento de su retiro programado y se alivie la enorme carga financiera que representa para el Estado Peruano.

Martino (2011), el autor presenta en su trabajo de investigación “Estrategias de Gestión y Control para optimizar la labor de la ONP”, para obtener el título de

Licenciado en Administración en la Facultad de Administración de la UNMSM utiliza el método SixSigmas, que sirve para la mejora continua de procesos de afiliación de los trabajadores y que obtengan pensiones decorosas, es decir medir analizar mejorar y controlar la labor de los trabajadores de la ONP, mediante recolección de datos estadísticos y el autor concluye que los problemas de corrupción en la ONP son la expresión de una deficiente gestión y carencia de mecanismos de control debiendo eliminar errores del proceso, fortaleciendo la estrategia para obtener una buena calidad de servicio en la administración de pensiones.

Tordoya R. (2011), “LA OFICINA DE NORMALIZACION PREVISIONAL Y LA ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CON LAS JUBILACIONES”, El Sistema Privado de Pensiones reúne a una serie de participantes, entre ellos, las empresas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), organismos reguladores, individuos, etc. que tiene por finalidad cubrir las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio de los afiliados. El Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) fue creado mediante Decreto Ley 25897 del 28 de Noviembre de 1992. Dicha Ley señala en su artículo primero que el SPP “Tiene como objeto contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de previsión social en el área de pensiones y está conformado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), las que administran los Fondos de Pensiones y otorgan obligatoriamente a sus afiliados, las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio”. El SPP se basa en cuentas individuales de capitalización para cada trabajador, que pueden ser obligatorias o voluntarias.

Yamile (2013), en su Proyecto de tesis presenta el trabajo de “Deficiencias en la Gestión Pública de la Oficina de Normalización Previsional y el impacto del otorgamiento de pensiones indebidas durante los años 2013 y 2014”, para optar grado de Maestría en Gestión de Políticas Públicas de la Universidad San Martín de Porres; este autor utilizo en su trabajo de investigación el método diseño de investigación no experimental correlacionar y descriptivo cuantitativo cuando

fundamenta que la gestión pública en la ONP representa una demanda de la ciudadanía, toda vez que los casos de corrupción que se denuncian causan gran impacto negativo a los trabajadores afiliados al sistema nacional de pensiones ONP. Se trata de una institución que tutela y protege los derechos sociales y progresivos de la seguridad social, por lo que resulta fundamental abordar el estudio de este tema atacando frontalmente a la corrupción.

Florián (2006), en la presente investigación del “El Sistema Previsional Peruano y la necesidad de plantear una Nueva Reforma” La investigación tiene como principal objetivo en dar respuesta a las siguientes preguntas del problema planteado: ¿Por qué el Sistema Nacional de Pensiones en el Perú se encuentra en crisis? ¿Es necesario realizar una reforma del 29 Sistema Previsional Peruano? Sobre la base de esas preguntas, el autor desarrolló la problemática que afronta el sistema de pensiones por la Oficina de Normalización Previsional– ONP y el Estado Peruano en el otorgamiento de los beneficios pensionarios, concluyendo en que para buscar una respuesta integral al sistema previsional peruano. Se deben obtener y analizar integral e interrelacionar los datos de Instituciones Públicas como de la Oficina de Normalización Previsional – ONP, Ministerio de Economía, INEI, SBS, de instituciones privadas como AFPs y hasta de la Defensoría del Pueblo, cuya información recopilada se enfocará en el desarrollo del marco teórico del Sistema Previsional Peruano y analizándolo de conformidad con su regulación en base a lo normado en la Constitución Política vigente, y en el Decreto Ley N° 20530 y en el Sistema de Capitalización Individual (Sistema Privado) creado con Decreto Ley N° 25897.

Webb (2014) diario Comercio” el analista economista experto en AFP sostiene que el “El sistema AFP en el Perú”; ha fracasado en su objetivo de asegurar la vejez del trabajador, a pesar de dos décadas de existencia y del apoyo del Estado a través de elevadas comisiones, sustenta apenas uno de cada siete trabajadores cotiza cada año, entre los afiliados que aportan irregularmente, y la mayoría nunca aporta, es evidente que la protección lograda es una pequeña fracción del objetivo buscado, y que la mayor parte de la población se encuentra desprotegida

en consecuencia fue un error absorber aportes de los trabajadores públicos afiliados al sistema privado de fondos de pensiones AFPs, tomando como referencia el SPP AFPs en Chile o Suiza cuando sabemos el modelo de seguridad social es para países con alta formalidad, trabajadores formales en planilla y un Estado competente.

Flores G. (2014) “La administración de fondos privados de pensiones y las crisis financieras: caso Perú 1993 al 2013”. En el Perú, no se aprecian trabajos de investigación que aborden las implicancias de las crisis financieras con respecto la administración de fondos de pensiones y su consecuente impacto económico y social sobre las pensiones de jubilación de los aportantes. El estudio permite profundizar el conocimiento de la administración de fondos de pensiones, así como la comparación normativa con sistemas previsionales de otras latitudes.

Mendiola, Aguirre, Buen D. Chong. Antonio S. (2013) ANALISIS DEL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES: PROPUESTA DE REFORMA Y GENERACION DE VALOR: Según el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), las AFP representan el 70% de la inversión institucional del país. Su disponibilidad de recursos de largo plazo permite proporcionar financiamiento para grandes proyectos; lo que es un requisito del mercado de capitales, que necesita profundidad financiera e instrumentos disponibles para diversificar la cartera administrada. Por otro lado, aunque la administración de las AFP sea activa, utiliza a otras empresas para llegar a sectores en los que no está especializada.

Los fondos de pensiones tienen como unidad de medida el valor cuota que se calcula de forma diaria. Los aportes recaudados por las AFP se convierten en cuotas a través de este valor cuota.

Los fondos mutuos, o de inversión, son patrimonios constituidos por el aporte de varias personas jurídicas o naturales. Los administran sociedades de fondos mutuos, o fondos de inversión, que cobran una comisión porcentual sobre el saldo administrado. Las AFP invierten en fondos mutuos, o de inversión, para llegar a sectores de alto rendimiento en los cuales no tienen experiencia

relevante, como fondos para infraestructura y fondos de inversión en el sector inmobiliario, entre otros. Asimismo, las asociaciones público-privadas son asociaciones entre el gobierno y los empresarios que buscan desarrollar proyectos de infraestructura; en ellas, las AFP proporcionan financiamiento de largo plazo para la viabilidad de estos proyectos.

#### Riesgos y coberturas del Sistema Privado de Pensiones

El sistema previsional es importante para la sociedad y tiene riesgos que pueden perjudicar a los afiliados si no se mitigan en forma adecuada. La experiencia del sistema chileno permite identificar estos riesgos, para cuyo control ya existen medidas definidas.

El riesgo de las inversiones se entiende como el impacto de la variación de la rentabilidad en la formación de la pensión resultante y el conflicto de intereses que puede surgir con los administradores. Para atenuarlo se aplican límites de inversión, rendimientos mínimos de inversión y esquemas de inversión multifondos (Berstein et ál., 2010). Los límites de inversión se establecen para asegurar la estabilidad de los fondos de pensiones.

Adrianzen G. Barua R. Dammert R. Figueroa G. Flores E. Jimenez R, Muller A. Muñoz F. Quiroga C. Rizo F. Vasquez G. (1996) TRES AÑOS DEL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES: Consideramos que es importante ilustrar y difundir los logros y beneficios del sistema, principal a los trabajadores, pues esta alternativa les permitirá acceder a una jubilación digna al final de su vida activa de trabajo.

Otro importante logro del sistema es el de la generación y acumulación de ahorro interno nacional, que finalmente resulta en una fuente de financiación y crecimiento para las empresas nacionales, con la consecuente generación de puestos de trabajo, que constituye una prioridad para el país.

El SPP, hasta junio de 1996, registraba 1319,001 afiliados. Después de 36 meses de operaciones ha generado un fondo de 787 millones de dólares que, se estima, viene creciendo a una tasa de 30 millones de dólares que, por mes. Las

administradoras de fondo de pensiones en ese lapso han logrado una rentabilidad del orden 7.0996, la más alta en el sistema financiero peruano.

## **INTERNACIONAL**

Yaryura P. (2008) FONDO DE SOLIDARIDAD SOCIAL DE LA REPÚBLICA DOMINICANA: Primer factor de gran incertidumbre de esta estimación es el número de beneficiarios que necesitarán de la Garantía en Pensión Mínima, los cuales impondrán al gobierno y al empresariado un menor o mayor compromiso fiscal. Como es sabido el valor de la pensión en el sistema privado de AFP's depende, entre otras variables, de lo que los afiliados acumulen en sus cuentas individuales de capitalización. A su vez, este fondo acumulado depende, entre otras variables, de las remuneraciones del trabajador, la densidad de cotización, la rentabilidad de los fondos de pensiones en los mercados financieros y de las comisiones que cobran las AFP's a sus afiliados. En este contexto predecir el gasto futuro en pensiones mínimas tiene una gran varianza. Por ende, calcular el compromiso del FSS con los cotizantes requiere proyectar la pensión autofinanciada que podrían obtener cada uno de ellos para verificar si podrían acceder o no al subsidio. Como no se cuenta con datos detallados de los individuos que cotizan, pero si datos agregados de nivel de salario y cotizaciones, se utiliza el modelo que usó Wagner (1990) para estimar el subsidio fiscal para la pensión mínima en Chile, y de esta forma estimar la cuantía del subsidio para casos representativos que calificarían para obtener la pensión mínima de vejez en el nuevo sistema previsional. Las metodologías recientes para calcular la pensión mínima y el gasto del programa de la pensión mínima garantizada ameritan una mayor desagregación de los datos. Lamentablemente en Rep. Dominicana no se cuenta con datos confiables sobre pensiones mínimas otorgadas y no está publicada la información detallada de las características de las personas afiliadas al nuevo sistema. Dado este inconveniente con los datos, la metodología más favorable para el escenario de la Rep. Dominicana es la desarrollada por Wagner en el año 1990. 25 Como se dijo antes, el propósito de este trabajo es evaluar el compromiso que tiene el Fondo de Solidaridad Social

con los afiliados y estimar si este podrá cumplir con el objetivo para el cual fue creado. Siguiendo la metodología de Wagner, el cálculo se limita a la primera generación de afiliados (personas que cotizan desde junio 2003 a marzo 2008), primero porque se quiere analizar la sostenibilidad financiera del FSS sin tomar en cuenta los aportes de las nuevas generaciones que vayan ingresando al régimen y segundo porque tomar en cuenta una segunda generación, conllevaría a una estimación aún más imprecisa, ya que predecir el nivel de salario de esta amerita una mayor desagregación de los datos que se tienen disponibles de los cotizantes. Es pocas palabras, se quiere separar el efecto que tendrían las nuevas afiliaciones al crecimiento anual del FSS.

Valdés (2002) el requerimiento de exigir completar algún número fijo de años de aportes como requisito para acceder a la pensión mínima no es un diseño conveniente desde el punto de vista de la eficiencia. Este requisito reduce el incentivo a trabajar y ahorrar para el trabajador que espera ser beneficiado por la pensión mínima bajo el esquema de que se retira \$1 de subsidio por cada \$1 de aumento en la pensión autofinanciada. Cuando el trabajador cotiza más dinero para aumentar su pensión autofinanciada, el 0,4% de ese aumento es captado por el Fondo de Solidaridad Social. Los afiliados tampoco van a tener incentivos en identificar la Administradora de Fondos de mayor rentabilidad y de menor costo, así como no van a preocuparse por el desempeño financiero y del nivel de riesgo de las inversiones de los fondos de pensiones. Desde la perspectiva de Palacios (2003) la existencia de una garantía de pensión mínima debilita la lógica de un sistema basado en la competencia entre administradoras de fondos de pensiones porque vuelve irrelevante para los trabajadores las tasas de retorno de sus contribuciones. Por lo que identifica cuatro palancas de política que se pueden usar para mitigar estos problemas: i. Altas tasas de retorno podrían reducir el número de afiliados que reclamarían su pensión mínima. ii. Un incremento en la tasa de contribución, ceteris paribus, podría reducir el número de afiliados con necesidad del subsidio. 21 iii. Incrementar gradualmente la edad de retiro requerida para optar por la pensión mínima, de tal manera que se mantenga constante la esperanza de vida al momento del retiro. iv. Se podría redefinir la



pensión mínima de una manera que se proteja su valor real a través del tiempo mientras se permita que caiga en relación al salario promedio.

Méndez (2004), en su investigación de “Beneficios y Aportes de la Administración Privada de Pensiones”, el aporte de este investigador es modelar la racionalidad del inversionista en el mercado de capitales. El inversionista promedio desea que la rentabilidad de su portafolio sea alta, pero que además sea lo más seguro posible, aunque el Sistema Privado de Pensiones tiene como principal característica la de individualizar los aportes periódicos durante la etapa laboral de las personas fundamentalmente se trata de un tema social, dado que tiene como objeto contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de previsión social.

## **2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION**

La presente investigación se realiza para conocer los beneficios futuros de los trabajadores influye significativamente al afiliarse a una AFP- ONP en la Empresa Costagas Chimbote S.A.C. periodo 2016 – 2017.

La investigación es importante porque permitirá identificar si los trabajadores están informados antes de afiliarse a la ONP – AFP y no salir perjudicados por tomar una decisión errónea.

## **3.PROBLEMA**

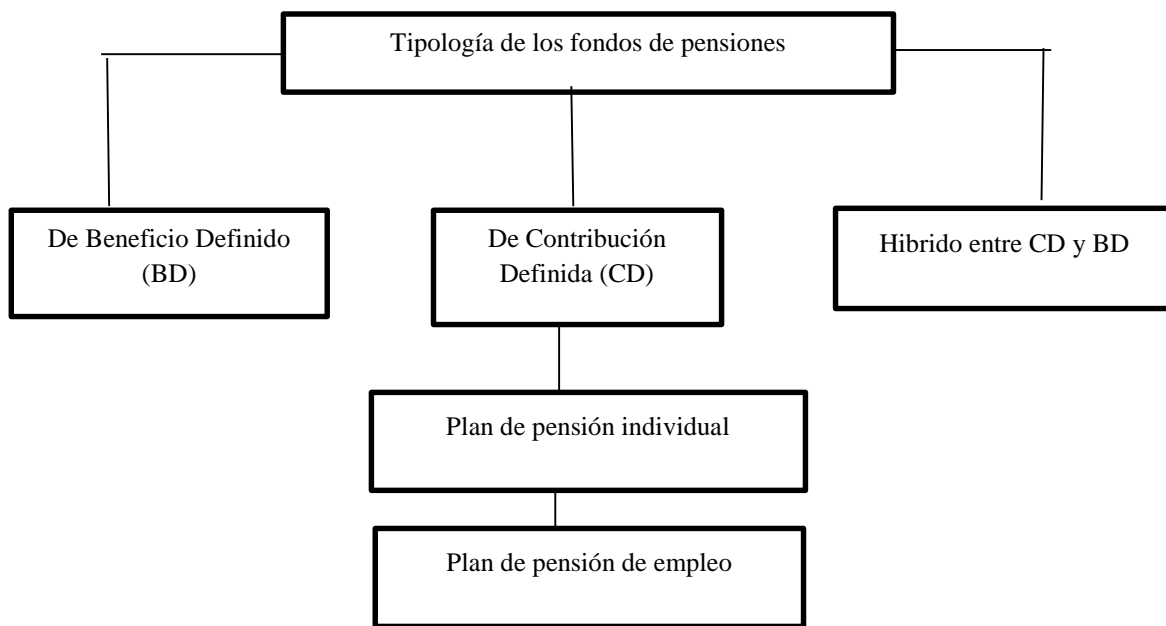
¿De qué manera los beneficios futuros de los trabajadores influyen al afiliarse a una AFP ONP de la empresa Costagas Chimbote periodo 2016 - 2017?

## **4. MARCO REFERENCIAL**

### **4.1. BASES TEÓRICAS**

#### **4.1.1. LA ADMINISTRACIÓN DE FONDOS DE PENSIONES EN EL MUNDO**

La historia de los fondos de pensiones comienza con la creación del primer sistema de pensiones en Alemania el año 1889, para luego extenderse rápidamente al resto de Europa y posteriormente a todo el mundo (Valdez, 2002). Según Fabozzi (1996) los fondos de pensiones existen de alguna forma en todas las economías del mundo y distingue dos tipos básicos de estructura: los planes de contribución definida y los planes de beneficio definido; añadiéndose un tercer tipo de plan de pensión que resulta de la combinación de las dos primeras, es decir un plan de pensión híbrido bajo la denominación de pensión diseñada. Como su nombre lo indica, los planes de beneficio definido garantizan el pago de pensiones previamente definidas una vez cumplidos ciertos requisitos como años de cotización, edad, entre otros. De otro lado, los planes de pensión de contribución definida operan el pago de pensiones con base a los aportes y la rentabilidad obtenida. En líneas generales, los planes de contribución definida, de beneficio definido o los planes híbridos son sistemas pensionarios utilizados de forma individual o conjunta según la política social de cada país. Según datos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OECD, 2013), a diciembre del 2012, los planes de pensión bajo el esquema de contribución definida representaron el 38,1% del total de planes de pensiones de Estados Unidos, esjuicio decir, 6,6% más que el año 2007. Este incremento destaca sobre el crecimiento de los planes de pensión de contribución definida de los países integrantes de la OECD (2,3%) para el mismo período. Los fondos de pensión de contribución definida se subdividen en dos planes de pensiones: (1) El plan de pensión individual, donde el titular posee 44 una cuenta individual a la cual realiza sus aportes previsionales, como ejemplo se tiene al Sistema Privado de Pensiones (SPP) peruano; y (2) El plan de pensión de empleo, que implica la contribución paralela del empleador y el titular de la cuenta (Véase Figura 7).



#### 4.1.1.1. SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES (SNP)

La Oficina de Normalización Previsional (ONP) es un organismo Público Técnico y Especializado del Sector de Economía y Finanzas, que tiene a su cargo la administración del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) a que se refiere el decreto ley N°19990, así como el régimen de seguridad social para trabajadores y pensionistas Pesqueros creado a través de la ley N° 30003, entre otros regímenes de pensiones a cargo del estado.

Adicionalmente según la ley N° 26790 y disposiciones complementarias, la ONP ofrece un seguro complementario de trabajo de riesgo – SCTR a los afiliados regulares que desempeñan actividades de alto riesgo.

Así mismo cuando los trabajadores requieren su traslado al Sistema Privado de Pensiones (AFP, la ONP reconoce los aportes que serán transferidos mediante la calificación, emisión y rendición de Bonos de Reconocimiento y Bonos complementarios.

El Sistema Nacional de Pensiones (SNP) es un sistema de reparto administrado por el Estado donde no hay cuentas individuales sino un

fondo común. El financiamiento es “sobre la marcha”, ya que los trabajadores activos financian a los trabajadores pasivos, siendo el Estado el encargado de cubrir los déficits que se fueran produciendo en un esquema en que tanto los beneficios como las contribuciones estén definidas, tal como afirma el investigador Romero (2004), en el tema titulado “La problemática pensionaria de las leyes 19990 y 20530 en el Perú.

#### **4.1.1.2 FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES DE PERÚ**

En el Sistema Privado de Pensiones los afiliados absorben los riesgos de inversión y financiamiento de sus pensiones (Berstein, Fuentes y Torrealba, 2011). De otro lado, Vittas (1999), sostiene que el objetivo básico de las reformas de pensiones es la provisión de beneficios adecuados, asequibles y sostenibles en la vejez, y de ser el caso hacer frente a los riesgos de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio mediante el pago de beneficios para el afiliado o sus beneficiarios cuando corresponda. Para dicho fin, el funcionamiento del SPP se desarrolla en dos grandes etapas plenamente definidas: En primer lugar se desarrolla la etapa de acumulación de capital o ahorro, que abarca un horizonte temporal desde la afiliación a 53 una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) y se extiende hasta la edad legal de jubilación (65 años en el caso de Perú). La segunda etapa de desarrollo se configura con el pago de pensiones por parte de la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) o una compañía de seguros, generando de esta manera el proceso de desahorro o des acumulación de capital cuyo punto inicial aplica desde el momento de la jubilación hasta el fallecimiento del titular o, de ser el caso, el fallecimiento de los beneficiarios del afiliado. La Figura 11 muestra el funcionamiento del SPP en la etapa de acumulación de capital. En esta etapa, el afiliado, ya sea como dependiente o de forma independiente, aporta por tres conceptos: (1) Comisión variable, (2) Aporte al fondo, y (3) Prima de seguros. En detalle, la comisión variable

se destina a la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) para cubrir sus costos y gastos operativos, brindar servicio a los afiliados así como financiar los procesos de inversiones del patrimonio administrado. El aporte al fondo, 10% de la remuneración asegurable, alimenta el fondo de pensión del afiliado el cual es objeto de inversión por parte la AFP, este aporte juntamente que la rentabilidad obtenida conforma el capital para pensión<sup>9</sup>. Finalmente, la prima de seguros es canalizado a una compañía de seguros con el objetivo de generar la cobertura de los riesgos de invalidez, sobrevivencia y un monto por gastos de sepelio para el afiliado. La prima de seguros confiere el derecho del afiliado al aporte adicional que se requiera para financiar las pensiones de Ley, es importante precisar que el derecho de cobertura se genera cuando el afiliado cotiza en cuatro de los últimos ocho meses previos a la contingencia de invalidez o fallecimiento. Conviene mencionar el caso del SPP de Chile en donde la cobertura de seguro se genera para todo trabajador que se encuentre cotizando, o en su defecto, para el caso de los trabajadores sin vínculo laboral, se debe cumplir con la cotización de seis meses dentro de los últimos doce meses previos a la desvinculación y cese de cotizaciones<sup>10</sup>, cabe añadir que, en

Chile la prima de seguros es cubierta por el empleador para el caso de los trabajadores dependientes (Reyes, 2009). En Perú, a partir del mes de octubre del año 2013, la administración de los riesgos de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio aplica bajo una póliza de seguros colectiva<sup>11</sup>, de esta manera, se busca mejorar el precio de la prima de seguros en aplicación del concepto de economías de escala.

- Aporte del afiliado (Dependiente o independiente)
  - Comisión variable AFP
    - Costos y gasto operativo de las AFP
    - Servicio para afiliados y pensionistas
    - Servicio de inversión de fondo de pensiones (tipo 1,2 o 3)
  - Prima de seguros

Administración de riesgos de invalidez, sobrevivencia y gasto de sepelio (cobertura del aporte adicional)

- Aporte al fondo  
Abono a la CIC del afiliado  
Inversión en el fondo tipo 1,2,3

#### **4.1.2 GESTIÓN DEL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES Y SU FUNDAMENTO**

El Sistema Pensionario en el Perú nace con “la Ley del 22 de Enero de 1850 concernientes a la cesantía y jubilación, el mismo que se amplía el 04 de noviembre de 1851 a la prestación de montepío, que en la actualidad se denomina pensión de sobrevivientes. Desde entonces, existió en el Perú la denominada Ley de Goces o 32 Ley de Cesantía, Jubilación y Montepío, elaborada por el Régimen de Gobierno de don Ramón Castilla.” y con el D.S. de 31 de agosto de 1934 para los obreros. La Seguridad Social es un sistema de largo plazo que busca brindar protección a los trabajadores y sus familiares, cuando lleguen a la edad de jubilación o cuando ocurren siniestros de invalidez o muerte, sin poner en riesgo la economía de los países.

#### **4.1.3. EL ESTADO:**

una vez promulgada la ley N° 25897 no hubo mayor apoyo de parte de las autoridades para promover la marcha del sistema, si no hasta julio de 1995 en que se perfecciona la normativa.

Por otro lado, la reforma no tenía una cabeza política visible que se identificara plenamente con ella, la defiende y aliente cotidianamente.

Por entonces se tuvo la sensación que el presidente de la república era el único que había entendido su importancia, pero por razones de su función no podía jugar este rol.

#### **4.1.4. Las AFP.**

Fueron 8 al inicio del sistema, dimensionándose para encarar un determinado mercado potencial y un ritmo esperado de crecimiento, que no se dio. Pero supieron adaptarse a la realidad. Para ello, los accionistas más que duplicaron la inversión prevista originalmente, y la administración de cada AFP tuvo que reducir gastos para ser

manejable el flujo de caja en el corto plazo. Tanto accionistas, ejecutivos y empleados han asumido que no deben fracasar en el propósito, no solo de hacer empresa con visión de futuro, si no de dotar al Peru de una poderosa herramienta que asegure un desarrollo sostenido.

#### **4.1.5. LA SUPERINTENDENCIA DE AFP**

Ella tiene un rol clave para asegurar la transparencia, la seguridad y el normal desarrollo del sistema. La SAFP y la supervisión eficiente de un sistema sofisticado como el SSP, en un lapso relativamente corto, ha sido posible gracias a la calidad de su personal y a la asesoría de la superintendencia chilena, según, según se sabe.

Sin embargo, es deseable que la SAFP tenga un rol más activo como promotora del sistema. Aunque fue rígida en la aplicación de códigos que son superados por la realidad y se excedió en el rigor para aplicar multas es justo reconocer que mantiene un adecuado nivel de comunicación, tanto con la AFP como con la asociación gremial, lo que le permite tomar decisiones oportunas en aspectos operativos en beneficio del sistema

#### **4.1.6. LA ADMINISTRACIÓN DE FONDOS DE PENSIONES EN EL MUNDO**

La historia de los fondos de pensiones comienza con la creación del primer sistema de pensiones en Alemania el año 1889, para luego extenderse rápidamente al resto de Europa y posteriormente a todo el mundo (Valdez, 2002). Según Fabozzi (1996) los fondos de pensiones existen de alguna forma en todas las economías del mundo y distingue dos tipos básicos de estructura: los planes de contribución definida y los planes de beneficio definido; añadiéndose un tercer tipo de plan de pensión que resulta de la combinación de las dos primeras, es decir un plan de pensión híbrido bajo la denominación de pensión diseñada. Como su nombre lo indica, los planes de beneficio definido garantizan el pago de pensiones previamente definidas una vez cumplidos ciertos requisitos como años de cotización, edad, entre otros. De otro lado, los planes de pensión de contribución definida operan el pago de pensiones con base a los aportes

y la rentabilidad obtenida. En líneas generales, los planes de contribución definida, de beneficio definido o los planes híbridos son sistemas pensionarios utilizados de forma individual o conjunta según la política social de cada país. Según datos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OECD, 2013), a diciembre del 2012, los planes de pensión bajo el esquema de contribución definida representaron el 38,1% del total de planes de pensiones de Estados Unidos, es juicio decir, 6,6% más que el año 2007. Este incremento destaca sobre el crecimiento de los planes de pensión de contribución definida de los países integrantes de la OECD (2,3%) para el mismo período.

#### **4.1.7. LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENCIONES (AFP)**

Las AFP administran fondos de pensiones bajo la modalidad de Cuentas Individuales de Capitalización (CIC), en favor de trabajadores incorporados al Sistema Privado de Administradoras de Fondos de Pensión.



	AFP	ONP
Fondo	Eres el único dueño de tu dinero.	
Modalidades de pensión	Puedes elegir entre distintas opciones para recibir tu pensión, incluyendo una pensión de por vida.	Solo existe la pensión vitalicia
Tiempo mínimo de aportes para recibir pensiones.	No existe un tiempo mínimo.	Debes aportar 20 años para recibir una pensión, de lo contrario perderás todo lo aportado.
Monto máximo de pensión	No hay montos máximos de pensión.	Dependerá de las leyes y/o requisitos en el momento que lo solicites.
Monto aportado si está por flujo	12.83%	13% de tu sueldo
Monto aportado mensual si estas en comisión mixta	12.99%	
Herencia	Genera herencia en caso de fallecimiento	No genera herencia
Rentabilidad	El dinero de tu fondo crece gracias a la rentabilidad que genera prima AFP.	Para el fondo común

#### **4.1.8. EVOLUCIÓN DE LOS BENEFICIOS**

El sistema privado de pensiones tiene como propósito fundamental otorgar a sus afiliados las siguientes prestaciones

- ❖ Pensión de jubilación
- ❖ Pensión de invalidez
- ❖ Pensión de sobrevivencia
- ❖ Gastos de sepelio.

Las modalidades de pensión de jubilación en el sistema privado de pensiones son las siguientes:

- ❖ Retiro programado
- ❖ Renta vitalicia familiar
- ❖ Renta vitalicia personal
- ❖ Renta temporal con renta

#### **4.1.9. TASA DE APORTE:**

¿Qué pasa si elijo la AFP?

Estarás sujeto a un descuento por comisión, aunque su tasa de aportes es menor al de la ONP.

Si no estás afiliado a una AFP, tendrás que hacerlo en HABITAD la empresa que gano la exclusividad de los aportes hasta el 2015 y que te descontara el 4.01% de tu sueldo.

Este aporte ira creciendo de manera gradual.

De agosto del 2014 a julio del 2015: 2.5%

De agosto del 2015 a julio del 2016: 5%

De agosto del 2016 a julio del 2017: 7.5%

De agosto del 2017 en adelante: 10%

Para afiliarse: puede hacerlo vía electrónica, a través de un formulario o ir a la oficina principal de hábitat o en las agencias del Banco de la Nación.

¿Qué pasa si elijo la ONP?

No está sujeto a descuento por comisión, pero la tasa de aportes es más alta, es decir que se te descontará a partir del 5%.

El aporte también irá creciendo de manera gradual:

De agosto del 2014 a julio del 2015: 5%

De agosto del 2015 a julio del 2016: 7.5%

De agosto del 2016 a julio del 2017: 2.5%

De agosto del 2017 en adelante: 13%

Para afiliarse: debe ingresar al aplicativo que está en su sitio web

#### **4.1.10. QUÉ ME CONVIENE MÁS, AFILIARME A LA ONP O A UNA AFP**

La primera y más importante es saber cómo aseguro mi pensión, o al menos el dinero que me descontaron durante todos mis años de trabajo. Si se decide por la ONP, el trabajador deberá llegar a la edad de jubilación de 65 años y haber aportado por 20 años para gozar de una pensión, si aporta 19 años y 11 meses no tendrá derecho a cobrar ningún beneficio ni retirar dinero alguno. De otro lado, si decide afiliarse a una AFP, no existe un tiempo mínimo de aportes a realizar para gozar de una pensión, pues al llegar a la edad de jubilación el cálculo se hará de acuerdo a lo que haya ahorrado en los años de aporte, si su ahorro no alcanza para la pensión mínima establecida por ley, podrá retirar todo el dinero que ahorra, en este caso el trabajador obtiene pensión o el dinero ahorrado.

El Sistema Nacional de Pensiones (SNP), el dinero que ingresa mes a mes va en un fondo común, el cual sirve para poder pagar a los jubilados de hoy y los pensionistas de mañana, por lo tanto, el 13% que descuenta en la planilla, no es prioridad del trabajador sino un aporte de los pensionistas,

mientras en las AFP, el dinero ingresa a una cuenta personal, propiedad del trabajador, la cual crece en el tiempo por gracias a la rentabilidad mes a mes, siendo este un beneficio importante para cada persona.

En el SNP el monto de pensión será como mínimo S/.415.00 y el máximo de S/.857.36, siempre que cumplas los 20 años de aporte, existe un tope que no puede sr sobrepasado sim importar la cantidad que hayas aportado ni la remuneración ni la remuneración que hayas recibido. En el Sistema Nacional de Pensiones (SPP) no hay una pensión máxima estipulada, pues esto dependerá del monto que uno haya acumulado en su vida laboral.

El SNP recibes una pensión hasta el fallecimiento, es decir, una pensión vitalicia, al fallecer no hay no hay posibilidad de herencia. En el SPP existe diversas modalidades de pensiones, la pensión se calcula en base al dinero ahorrado, lo más importante es que si tienes el beneficio de herencia, dependiendo de la modalidad que elijas.

Finalmente, en el SNP el descuento de la boleta de remuneraciones asciende al 13% del sueldo bruto, siendo casi inamovible en el tiempo, en el SPP el descuento de la AFP más económico asciende a 11.7% y cada dos años disminuirá.

Los trabajadores que se afilien al SPP deben ingresar a la AFP ganadora de la licitación, es decir, la que ofrece la menor comisión. En el ámbito nacional, AFP Hábitat ha sido la ganadora de las dos licitaciones del SPP.

#### **4.1.11. QUÉ ES EL BOLETÍN INFORMATIVO**

Es un compendio de preguntas y respuestas sobre las características principales de los sistemas de pensiones (AFP y ONP)

Tiene dos objetivos principales:

- Culturizar al nuevo trabajador que no tiene un régimen de pensión de cuáles son los beneficios de cada sistema pensionario.
- Ayudar al nuevo trabajador a elegir un sistema de pensión.
- Que según boletín informativo” Derechos y deberes del afiliado en el sistema privado de pensiones” (2009) publicado por web [www.SBS AFP](http://www.SBS AFP). ¿Puedo traspasarme de una AFP a otra? Sí. Puede cualquier trabajador afiliado activo puede traspasarse a otra AFP. Solo bastará que el afiliado presente una solicitud ante la AFP de destino. 40 ¿Qué información debería tomar en cuenta para tomar la decisión de traspaso hacia otra AFP? Para tomar una adecuada decisión de traspaso, el afiliado debe tomar en cuenta la información relevante sobre la AFP a la que desea traspasarse (AFP de destino), tales como la rentabilidad por tipo de fondo que administre la AFP, la comisión por administración, la prima de seguros de invalidez y sobrevivencia que se ofrezca al afiliado, entre otros aspectos que el afiliado considere importantes. ¿Qué sucede en el proceso de traspaso? Una vez realizada la solicitud, la información es verificada por la AFP de origen, bajo los plazos establecidos por la Superintendencia. ¿A partir de cuándo empiezo a generar aportes en la AFP de destino? Se da a partir del segundo mes siguiente al de la presentación de la solicitud de traspaso, por ejemplo, si presento mi solicitud en el mes de mayo 2015, empezaré a generar (devengar) aportes en mi nueva AFP a partir de julio del mismo año ¿Cómo me entero qué monto se ha traspasado a la AFP de destino? La AFP de origen deberá informar al afiliado el fin del proceso de traspaso indicando, el monto

traspasado en nuevos soles. Asimismo, dicha información es registrada en el primer estado de cuenta que reciba el afiliado de la AFP de destino. ¿Cómo efectúo el traspaso de una AFP a otra? El afiliado tramita su traspaso de AFP por medio presencial. ¿Qué debo hacer para iniciar el proceso de traspaso a través del medio presencial? El afiliado deberá acercarse a la AFP de destino y recabar un formulario de solicitud de traspaso. También se podrá conseguir la solicitud directamente de parte de un promotor de la mencionada AFP. ¿Qué es lo que debo hacer ante la AFP a la que quiero traspasarme? 41 El afiliado deberá presentar la solicitud de traspaso a la AFP de destino, adjuntando copia del documento de identidad DNI. Si realizo labores de dependiente ¿qué documentos adicionales debo presentar en la AFP de origen? En el caso de realizar labores como dependiente, es necesario que el afiliado presente copia de su documento de identidad y copia de la última boleta de pago anterior a la fecha de presentación de la solicitud.

#### **4.1.12. ¿CUÁL ES LA BASE LEGAL?**

Esta obligación por parte del empleador lo podemos encontrar en el artículo 16 de la Ley 28991, que menciona.

#### **4.1.13. NUEVOS EMPLEADOS EN LA PLANILLA SERÁN AFILIADOS A UNA AFP EN DIEZ DÍAS VÍA ONLINE.**

El sistema de afiliación electrónica de la SBS y AFP entro en vigencia y libera a los empleadores y trabajadores de los tramites en papel que se solían hacer para el elegir un sistema previsional. De hecho, con la Ley de la reforma de las AFP, las empresas registran en una AFP a sus nuevos trabajadores en diez días a través del internet, a menos expresen lo contrario.

Ana Cecilia Jara, Gerente legal en AFP Hábitat, explica que luego de las modificaciones que la Ley N° 29903(reforma) hiciera en la ley de libre

desafiliación (N°28991) ahora el empleador deberá preguntar a sus nuevos trabajadores si desean optar por una AFP o la ONP. Si no tiene historial previsional, entonces ira directamente a AFP Hábitat por haber ganado el concurso de la menor comisión del sistema privado de pensiones (SPP).

Por Ley, el trabajador tiene diez días para elegir en que sistema quiere afiliarse. Si pasa los 10 días y el empleador no opta expresamente, el empleador tiene la obligación de afiliarlo a la AFP. Seda una presunción del sistema privado.

#### **4.1.14. ¿QUIÉN HACE LA RETENCIÓN Y EL PAGO DE MIS APORTES?**

La retención dependerá de si emites el recibo por honorarios a un particular o a una empresa. Si la compañía para la que trabajas es un agente de retención, esta deberá tomar de tu sueldo y pagar directamente a una AFP o la ONP.

Si la empresa no es agente de retención o emite recibo por honorarios a un particular, tú debes los ingresos que recibes cada mes y hacer los pagos a través del portal AFPnet.

En tanto si estas en la ONP y La empresa no hizo la retención para tu aporte, debes hacerlo tú mismo con el formulario virtual – simplificado de trabajadores independientes, o en el PDT 616- trabajadores independientes SNP, que emplea para declaración y pago de los pagos a cuenta del impuesto a la renta de cuarta categoría.

#### **4.1.15.¿CUÁNDO DEBES DEPOSITAR TUS APORTES?**

Se paga el mes vencido, es decir, los primeros cinco días del mes siguiente al cobro del dinero. De existir aportes que no fueron retenidos, el trabajador impiedente deberá regularizar estos pagos de manera independiente y bajo su responsabilidad.

#### **4.1.16. SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES AFP**

Es un Sistema de Capitalización Individual, incorporado por el Sistema Privado de Pensiones en el Perú creado por Decreto Ley N°25897 y administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones, que consiste en acumular un activo sobre el cual se pagarán las prestaciones al final de la vida laboral del trabajador, quiere decir recibirán una pensión que se pagaría con las cotizaciones que realizaron y los intereses que han generado.

De esta forma cada persona recibe una pensión de jubilación tomando como base el ahorro realizado, según la cita de “Competencia en el Mercado de AFP” de Tarzijan (2007) P.U.C.Chile.

En la actualidad los sistemas Previsionales en el Perú a cargo del Estado se encuentran en crisis porque el Decreto Ley N° 19990, es un sistema que intenta favorecer a las capas más pobres, sin obtener el éxito deseado por encontrarse limitado económicamente. Existen problemas operativos que dejan constancia de un deteriorado servicio al afiliado porque faltaba la base de datos de aportaciones efectuadas antes de agosto de 1999 y existen planillas no ubicadas por quiebre y cierre de empresas, mientras que el Decreto Ley N° 20530 es un sistema que tiene pocos aciertos, fomenta la corrupción, ampliación y deformación a grupos laborales distintos a los originales, no se aplican tope a todos los grupos, alta vulnerabilidad a reclamos judiciales y problemas operativos como expedientes incompletos o perdidos, falta de consistencia en base de datos de planillas. “El actual sistema pensionario del Perú está quebrado, esta situación se ha hecho evidente, por lo que desde 1997 los sistemas de reparto han sido subsidiados en alrededor del 84%” según el Informe Especial MEF (2001). El objetivo de la investigación es determinar cada uno de los factores que han llevado a que el sistema previsional peruano se encuentre en crisis y buscar mecanismos para mejorar planteando una reforma del sistema, iniciando con la formación de Reservas Actuariales y el traslado de los



pensionistas del sistema público al privado. La Administración de Pensiones en Latinoamérica, presenta problemas como la excesiva gestión burocrática en el sistema de fondos pensionarios, la insuficiente cobertura de la reforma previsional para trabajadores del sector público, la inadecuada gestión y lealtad en la administración de los fondos y cajas de empleados y sus programas por el Estado y particulares, que han venido afectando y tornando deficitario el sistema de administración pensionaria; desnaturalizándose la finalidad de dicho sistema en cuanto a administrar y gestionar los fondos de pensiones, “los Beneficios Pensionarios en el Perú nacen desde la concepción de que los trabajadores durante sus años de actividad laboral realizan aportaciones a diferentes sistemas pensionarios con la finalidad de gozar de beneficios que le permitan tener una vida digna” (Alfaro, 2004).

En el Perú ha venido atravesando su sistema de pensiones por una crisis permanente que ha afectado la calidad de servicios tanto de la administración del Sistema Nacional de Pensiones– Oficina Nacional Previsional (SNP, ONP) y asimismo por parte del Sistema Privado de Pensiones (SPP AFP), que a criterio de Villanueva, tales sistemas han venido teniendo como problemas al respecto, los siguientes:

Falsificación y adulteración de documentos con carácter sustentatorio para obtener una pensión. Generalmente se da en el aumento de años, falsos títulos profesionales, diplomas, certificados de trabajo y estudio, partida de matrimonio, certificado médico de invalidez, etc.

Descuido, olvido en el pago de los aportes tanto del empleador como del trabajador, en todas las entidades estatales.

La mala distribución de los Gobiernos en cuanto al dinero pensionario en programas de salud, educación, vivienda agricultura, deudas.

Falta de información en cuanto a los cálculos pensionarios y deficiencia y falta de capacitación en el personal estatal.

Los altos costos administrativos y la excesiva documentación.

La inadecuada gestión y lealtad en la administración de los fondos de Cajas de empleados y sus programas por el estado y particulares.

El aumento de la esperanza de vida y el bajo rendimiento económico de la Sociedad Latinoamericana. (Villanueva, 2008 p.7).

La realidad problemática de los trabajadores públicos se da al aplicar el Decreto Ley N° 25897 promulgado el día 27/11/92 y sus modificatorias para afiliados al SPP-AFP y al amparo del Régimen del DL 20530 promulgada el 26 de febrero de 1974, DL 19990 teniendo como beneficiarios a todo servidor público a cargo del Estado; siendo que el problema sucede cuando los trabajadores se jubilan por edad legal sus aportes acumulados para su jubilación en ambos regímenes resulta tan irrisorios, no están satisfechos cuando llega la edad de jubilación de retiro legal o anticipada; lo que sucede con frecuencia en los 18 Ministerios del Perú, de organismos autónomos como Gobiernos Regionales y Locales; en que los trabajadores públicos se preguntan del porqué no percibo una pensión de jubilación decorosa o cuánto tendrán de pensión de jubilación al momento de su retiro

legal por el SPP-AFP o por el SNP-ONP siendo urgente realizar una reforma del SPP que permita mejorar la rentabilidad y el buen servicio para los trabajadores públicos jubilados, a fin de que puedan llegar a cobrar sus pensiones en forma digna y decorosa, cuando llega el momento del retiro programado o legal y la anticipada.

## **4.2. ANÁLISIS DE LAS VARIABLES**

a) Variable Independiente (X) = Beneficios Futuros

Indicadores:

- Sujetos a aportar
- porcentaje de aporte
- depósitos de aportes.
- Sueldo mínimo para aportar.

b) Variable Dependiente (Y) = Afiliase a la AFP-ONP

Indicadores:

- Nombrados
- Contratados

## **5. HIPÓTESIS**

Los beneficios futuros de los trabajadores influyen significativamente al afiliarse a una AFP u ONP en la Empresa Costagas Chimbote S.A.C. periodo 2016 -2017

## **6. OBJETIVOS**

### **6.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la falta de información al afiliarse los trabajadores a la ONP AFP de la Empresa Costagas Chimbote S.A.C periodo 2016- 2017.

## **6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar ventajas y desventajas de las AFP y ONP 2016 – 2017.
- Determinar el tiempo de aporte en la AFP y ONP en el periodo 2016 – 2017.
- Analizar los riesgos en cada modalidad aporte de la AFP y ONP en el periodo 2016 – 2017.

# **CAPITULO II**

# **MATERIAL Y**

# **METODOS**

## **7. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION**

### **7.1. Tipo y Diseño de la Investigación**

#### **7.1.1. Tipo de Investigación**

La investigación es de tipo Descriptiva y básica

#### **7.1.2. Diseño de Investigación**

El diseño de la presente investigación, corresponde a un diseño No Experimental, de corte Transversal.

### **7.2. Población y Muestra**

#### **7.2.1. Población**

Para la presente investigación la población estará constituida por la empresa materia de estudio, es decir la empresa Costagas Chimbote S.A.C.

#### **7.2.2. Muestra**

La muestra está constituida por el Gerente, Administrador, Contador Y personal obrero. Teniendo en cuenta que la técnica de muestreo es no probabilística por conveniencia.

### **7.3. Técnicas e instrumentos de Investigación**

#### **7.3.1. Técnicas**

- Entrevista

Se utilizó como técnica a la entrevista, la cual se realizó mediante una conversación que mantuvo el encuestador con el gerente, contadores y trabajadores quienes contestaron una serie de preguntas planteadas sobre el tema.

- Análisis Documental

### **7.3.2. Instrumentos**

- Guía de Entrevista
- Guía de Análisis documental

## **8. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

La información obtenida en el cuestionario será procesada y analizada con la ayuda del programa Microsoft Excel 2010 y con ello se reflejará los resultados en Tablas y gráficos estadísticos.

# **CAPITULO III**

# **RESULTADOS**



### III. RESULTADOS

#### 3.1 TABLAS GRAFICOS E INTERPRETACIONES

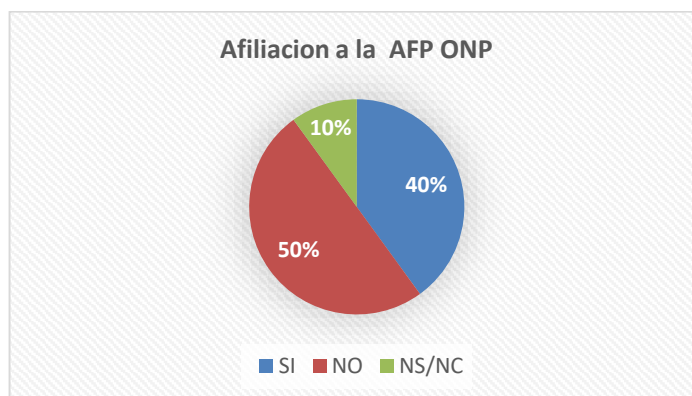
##### 1. ¿El trabajador tiene conocimiento a qué tipo de AFP ONP debe afiliarse?

TABLA N°01

ALTERNATIVA	ALTERNATIVA	PORCENTAJE
SI	20	40%
NO	25	50%
NS/NC	5	10%
TOTAL	50	100%

*Fuente de la aplicación de la guía de entrevista aplicada al personal de la empresa COSTAGAS CHIMBOTE S.A.C.*

GRAFICO N°01



*Fuente: Elaboración propia del gráfico de resultados obtenidos de la aplicación de la guía de entrevista.*

**Interpretación:** El 40% de los entrevistados entre ellos el gerente, administrador, contadores y alguno de personal obrero indican que si tienen conocimiento a tipo de AFP ONP deben afiliarse.

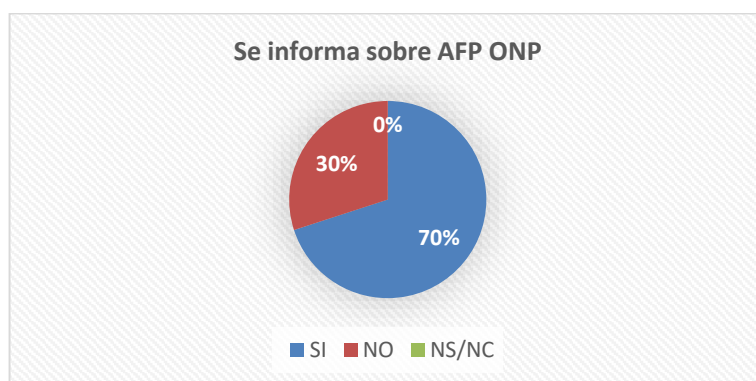
**2. ¿El empleador antes de suscribir contrato informa al trabajador que es una AFP ONP?**

TABLA N°02

ALTERNATIVA	ALTERNATIVA	PORCENTAJE
SI	35	70%
NO	15	30%
NS/NC	0	0%
TOTAL	50	100%

*Fuente de la aplicación de la guía de entrevista aplicada al personal de la empresa COSTAGAS CHIMBOTE S.A.C.*

GRAFICO N°02



*Fuente: Elaboración propia del gráfico de resultados obtenidos de la aplicación de la guía de entrevista.*

**Interpretación:** El 70% de los entrevistados entre ellos el gerente, administrador, contadores y alguno de personal obrero indican que si les informaron que es una AFP ONP deben afiliarse, y el otro 30% indicaron que no se les informo.

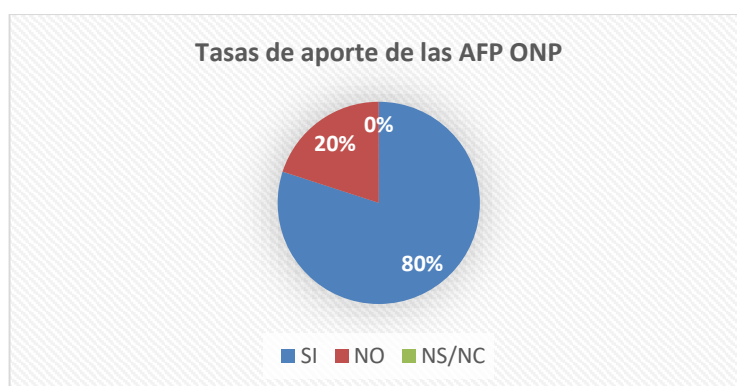
**3. ¿El trabajador está informado de las tasas de aporte de AFP ONP?**

TABLA N°03

ALTERNATIVA	ALTERNATIVA	PORCENTAJE
SI	40	80%
NO	10	20%
NS/NC	0	0%
TOTAL	50	100%

*Fuente de la aplicación de la guía de entrevista aplicada al personal de la empresa COSTAGAS CHIMBOTE S.A.C.*

GRAFICO N°03



*Fuente: Elaboración propia del gráfico de resultados obtenidos de la aplicación de la guía de entrevista.*

**Interpretación:** El 80% de los entrevistados entre ellos el gerente, administrador, contadores y alguno de personal obrero indican que si les informaron de las tasas porcentuales de las AFP ONP.

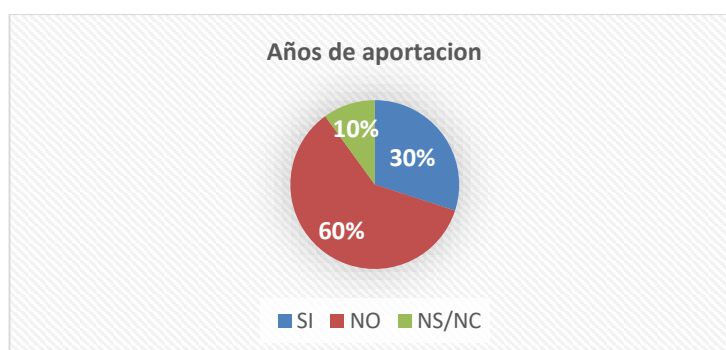
**4. ¿El trabajador tiene conocimiento cuantos años debe aportar para tener un beneficio de una pensión?**

TABLA N°04

ALTERNATIVA	ALTERNATIVA	PORCENTAJE
SI	15	30%
NO	30	60%
NS/NC	5	10%
TOTAL	50	100%

*Fuente de la aplicación de la guía de entrevista aplicada al personal de la empresa COSTAGAS CHIMBOTE S.A.C.*

GRAFICO N°04



*Fuente: Elaboración propia del gráfico de resultados obtenidos de la aplicación de la guía de entrevista.*

**Interpretación:** El 60% de los entrevistados entre ellos el gerente, administrador, contadores y alguno de personal obrero indican que no tienen conocimiento de los años que se deben aportar para tener una pensión

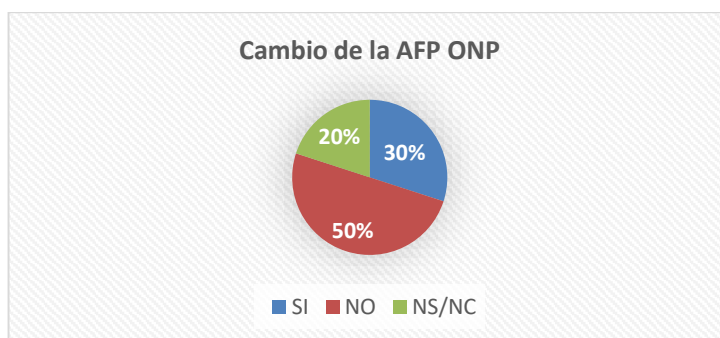
**5. ¿Si el trabajador decide cambiar de régimen pensionario ONP a la AFP sabe que sucede con el monto aportado?**

TABLA N°05

ALTERNATIVA	ALTERNATIVA	PORCENTAJE
SI	15	30%
NO	25	50%
NS/NC	10	20%
TOTAL	50	100%

*Fuente de la aplicación de la guía de entrevista aplicada al personal de la empresa COSTAGAS CHIMBOTE S.A.C.*

GRAFICO N°05



*Fuente: Elaboración propia del gráfico de resultados obtenidos de la aplicación de la guía de entrevista.*

**Interpretación:** El 30% de los entrevistados entre ellos el gerente, administrador, contadores y alguno de personal obrero indican que no tienen conocimiento que sucede con el monto aportado si se cambian de ONP a la AFP y el 50% no tiene conocimiento.

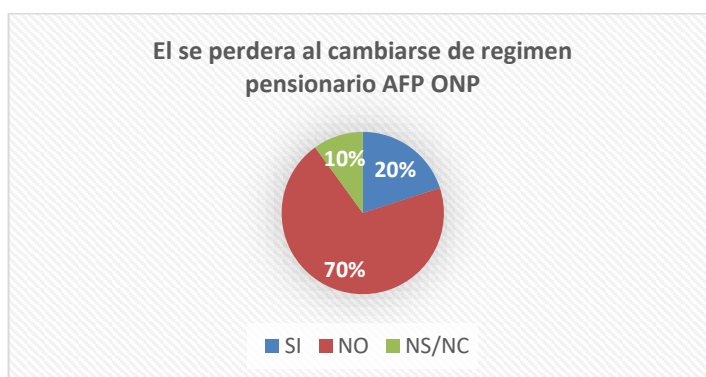
**6. ¿Es de conocimiento que cuando se quiere cambiar de régimen pensionario ONP AFP el aporte se perderá?**

TABLA N°06

ALTERNATIVA	ALTERNATIVA	PORCENTAJE
SI	10	20%
NO	35	70%
NS/NC	5	10%
TOTAL	50	100%

*Fuente de la aplicación de la guía de entrevista aplicada al personal de la empresa COSTAGAS CHIMBOTE S.A.C.*

GRAFICO N°06



*Fuente: Elaboración propia del gráfico de resultados obtenidos de la aplicación de la guía de entrevista.*

**Interpretación:** El 20% de los entrevistados entre ellos el gerente, administrador, contadores y alguno de personal obrero indican que no tienen conocimiento que sucede con el monto aportado se perderá y el otro 70% no sabe qué pasa con su aporte de meses anteriores.

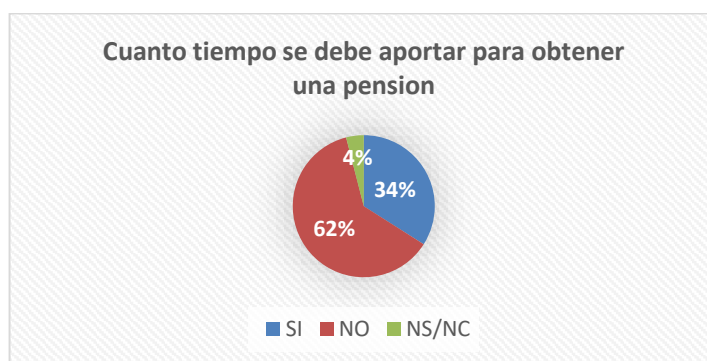
**7. ¿el trabajador tiene conocimiento de cuánto tiempo se debe aportar a la ONP para tener una pensión?**

**TABLA N°07**

ALTERNATIVA	ALTERNATIVA	PORCENTAJE
SI	17	34%
NO	31	62%
NS/NC	2	4%
TOTAL	50	100%

*Fuente de la aplicación de la guía de entrevista aplicada al personal de la empresa COSTAGAS CHIMBOTE S.A.C.*

**GRAFICO N°07**



*Fuente: Elaboración propia del gráfico de resultados obtenidos de la aplicación de la guía de entrevista.*

**Interpretación:** El 34% de los entrevistados entre ellos el gerente, administrador, contadores y alguno de personal obrero indican que no tienen conocimiento cuantos años se debe aportar para tener una pensión y el 62% no tiene de conocimiento.

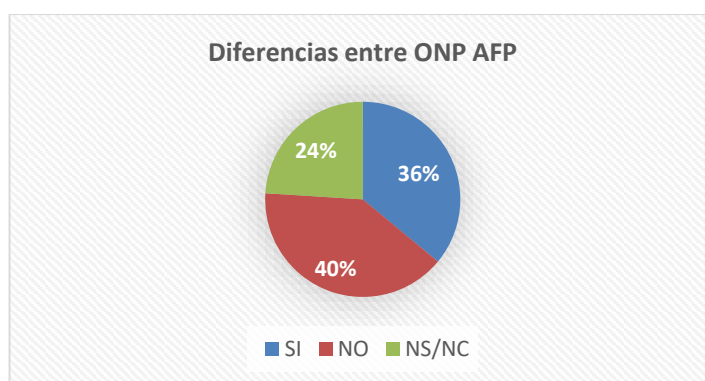
## 8. ¿Se les informa al trabajador sobre las diferencias entre la AFP ONP?

TABLA N°08

ALTERNATIVA	ALTERNATIVA	PORCENTAJE
SI	18	36%
NO	20	40%
NS/NC	12	24%
TOTAL	50	100%

*Fuente de la aplicación de la guía de entrevista aplicada al personal de la empresa COSTAGAS CHIMBOTE S.A.C.*

GRAFICO N°08



*Fuente: Elaboración propia del gráfico de resultados obtenidos de la aplicación de la guía de entrevista.*

**Interpretación:** El 36% de los entrevistados entre ellos el gerente, administrador, contadores y alguno de personal obrero indican que si tienen conocimiento no tienen conocimiento que sucede con el monto las diferencias entre ONP AFP y el otro 40% no tiene conocimiento.



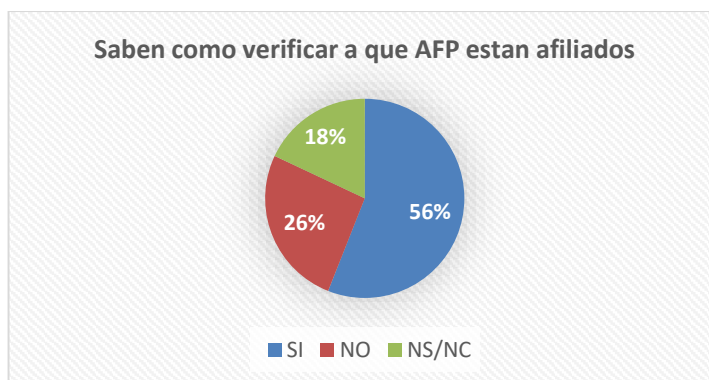
**9. ¿Se informa como pueden verificar a que AFP están afiliados y desde cuándo?**

TABLA N°09

ALTERNATIVA	ALTERNATIVA	PORCENTAJE
SI	28	56%
NO	13	26%
NS/NC	9	18%
TOTAL	50	100%

*Fuente de la aplicación de la guía de entrevista aplicada al personal de la empresa COSTAGAS CHIMBOTE S.A.C.*

GRAFICO N°09



*Fuente: Elaboración propia del gráfico de resultados obtenidos de la aplicación de la guía de entrevista.*

**Interpretación:** El 56% de los entrevistados entre ellos el gerente, administrador, contadores y alguno de personal obrero indican que si tienen conocimiento como verificar a que AFP están afiliados y el otro 26% no tiene conocimiento.

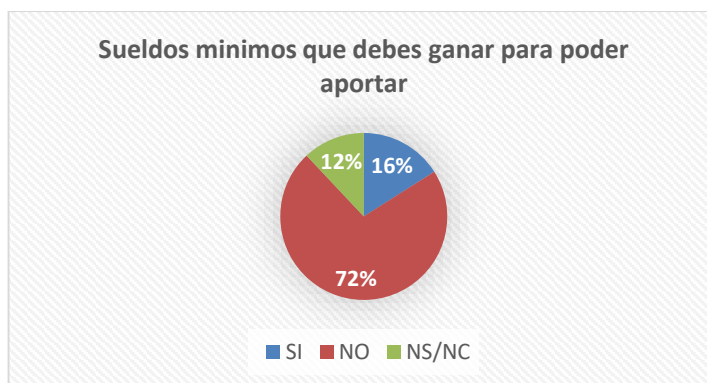
**10. ¿Se les informa a los trabajadores de los sueldos mínimos que deben ganar para poder aportar?**

TABLA N°10

ALTERNATIVA	ALTERNATIVA	PORCENTAJE
SI	8	16%
NO	36	72%
NS/NC	6	12%
TOTAL	50	100%

*Fuente de la aplicación de la guía de entrevista aplicada al personal de la empresa COSTAGAS CHIMBOTE S.A.C.*

GRAFICO N°10



*Fuente: Elaboración propia del grafico de resultados obtenidos de la aplicación de la guía de entrevista.*

**Interpretación:** El 16 % de los entrevistados entre ellos el gerente, administrador, contadores y alguno de personal obrero indican que no tienen conocimiento cual es el monto mínimo para poder aportar, y el otro 72 % no tiene conocimiento.

# **CAPITULO IV**

## **ANALIS Y**

### **DISCUSION**

## I. ANALISIS Y DISCUSION

- ✓ Alfaro E. (2004), en su tesis titulada *“El sistema previsional peruano y la necesidad de plantear una nueva reforma”* concluye, que los países con edad de retiro más tempranas están en Europa, entre ellos Francia Italia, Hungría, Rumania estos países aproximadamente el 55% de los hombres de entre 55 y 59 están todavía activos y tan solo uno de cada cinco hombres lo están entre los 60 y 65 años, prácticamente nadie por encima de los 65 años trabaja.

- según la figura 4 El 60% de los entrevistados entre ellos el gerente, administrador y alguno de personal obrero indican que no tienen conocimiento de los años que se deben aportar para tener una pensión y el 30% dice que sí.

Es decir que la mayoría no tiene idea de cuantos años va aportar para ser beneficiario de una pensión y cuanto será el monto de su pensión al jubilarse.

- ✓ Flores G. (2014) en su tesis titulada *“La administración de fondos privados de pensiones y las crisis financieras: caso Perú 1993 al 2013”* Dado el objetivo de previsión de la vejez que persigue el Sistema Privado de Pensiones (SPP), debe señalarse que lo realmente importante a considerar en las inversiones es el rendimiento acumulado en un horizonte de largo plazo, el cual persiga el calce con el momento de la jubilación. Así las cosas, el único tipo de fondo que cumpliría con este horizonte de tiempo para evaluación es el Fondo Tipo 2, el cual registra 20 años de operaciones frente a los fondos tipo 1 y tipo 3 que desarrollan siete años completos de actividad. El valor cuota del Fondo Tipo 2 que empezó con un valor de S/. 10 soles en agosto del año 1993, alcanzó a finales del año 2013 un promedio superior a S/. 120 soles (considerando AFP Integra y AFP Profuturo que operan desde el nacimiento del Sistema Privado de Pensiones).

- Segunda figura 9, el 56% de los entrevistados entre ellos el gerente, administrador, contadores y alguno de personal obrero

indican que si tienen conocimiento como verificar a que AFP están afiliados y el otro 26% no tiene conocimiento.

Es decir que las empresas al momento de contratar personal no les da la ayuda necesaria para que puedan saber que AFP pertenecen.

**CAPITULO V**  
**CONCLUSIONES**  
**Y**  
**RECOMENDACIONES**

## **V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 CONCLUSIONES**

Se concluye lo siguiente:

- ✓ Se identificó que los trabajadores no tienen conocimiento sobre las tasas de aporte de las AFP ONP.
  
- ✓ Se identificó que los trabajadores no tienen conocimiento de cuantos años deben aportar para tener una pensión.
- ✓ Se identificó que los trabajadores no saben las diferencias entre la AFP ONP.

### **5.2 RECOMENDACIONES**

- ✓ sugerimos a la empresa Costagas Chimbote de una charla sobre los aportes y beneficios de la AFP ONP.
- ✓ Proponemos al área de Recurso Humanos antes de hacer firmar el contrato brindarles toda la información necesaria para su afiliación en un fondo de pensión.
- ✓ Invitamos a que el área de contabilidad y administrativa se preocupen por tener bien informado y capacitando a sus trabajadores que trabajen de manera segura.

### **AGRADECIMIENTO**

*En primer lugar agradecer a dios  
quien me guio por el buen camino  
y a mis padres y hermanos,  
Por el apoyo incondicional,  
y el esfuerzo que realizan  
por ayudarme a lograr  
mis objetivos.*

*A mi Tutor,  
Misael Revilla Becerra,  
por su apoyo*

Mery Lizeth Ayala Ramos



# **CAPITULO VI**

## 6.1 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Fabozzi (1996) los fondos de pensiones existen de alguna forma en todas las economías del mundo y distingue dos tipos básicos de estructura.
- Chavez L (2017) Prospecto e impacto de la aplicación Ley de AFP para trabajadores públicos de la Municipalidad de Independencia durante los años 2014-2015
- Gonzalo B.(2015), Gerente Comercial BENEFICIOS Y DESVENTAJAS  
<http://blogs.gestion.pe/educacionprevisional/2015/07>
- <http://blogs.gestion.pe/educacionprevisional/2015/07/que-me-conviene-mas-afiliarme-a-la-onp-o-una-afp.html> “BENEFICIOS Y DESVENTAJAS”
- <http://larepublica.pe/31-07-2014/afp-y-onp-detalles-sobre-la-retencion-a-trabajadores-independientes>  
<https://www.noticierocontable.com/nuevos-empleados-en-planilla-seran-afiliados-a-una-afp-en-diez-dias-via-online/>,”NUEVOS EMPLEADOS EN PLANILLA SERAN AFILIADOS EN DIEZ DIAS VIA ONLINE”
- <https://www.noticierocontable.com/sunafil-boletin-informativo/> “OBLIGACION DE ENTREGAR EL BOLETIN INFORMATIVO”.
- <https://www.noticierocontable.com/sunafil-boletin-informativo/>
- <https://www.noticierocontable.com/todo-lo-que-debes-saber-sobre-los-aportes-de-independientes-a-las-afp/> “TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE LOS APORTES DE INDEPENDIENTES A LAS AFP
- [https://www.onp.gob.pe/pensiones\\_peru\\_onp/que\\_hace\\_onp](https://www.onp.gob.pe/pensiones_peru_onp/que_hace_onp) - “ONP ACTUALMENTE SELECCIONADO”
- HUMBERTO TORDOYA R. (2011) “La oficina de normalización Previsional y la Administradora de fondos de pensiones con las jubilaciones. Bellavista- Lima.
- [La republica.pe/31-07-2014/afp-y-onp-detalles-sobre-la-retencion-a-trabajadores-independientes](http://larepublica.pe/31-07-2014/afp-y-onp-detalles-sobre-la-retencion-a-trabajadores-independientes)
- LAS PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LA ONP - AFP”  
LIMA- 2013.

- Montes E. (2013), Aportes y Fondos previsionales en la gestión del Sistema Privado de Pensiones – SSP, en el Perú
- Verástegui E. (2016), Aportaciones no Pagadas por el Empleador a la entidad Recaudadora en la Ciudad de Huánuco en el año 2016. Huánuco – Perú.
- Wilmer Flores G. (2014) “La administración de fondos privados de pensiones y las crisis financieras: caso Perú 1993 al 2013” Lima – Perú.
- [www.esan.edu.pe](http://www.esan.edu.pe) [esanediciones@esan.edu.pe](mailto:esanediciones@esan.edu.pe)
- [www.prima.com.pe/wcm/portal/PrimaAFP/para-personas/cambiar-me-prima-afp/afp-vs-onp/](http://www.prima.com.pe/wcm/portal/PrimaAFP/para-personas/cambiar-me-prima-afp/afp-vs-onp/)

# **ANEXOS**

## ANEXOS 01

### ANEXOS 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Los beneficios futuros de los trabajadores y su influencia a las aportaciones de las AFP y ONP.	¿De qué manera los beneficios futuros de los trabajadores influye al afiliarse a una AFP Y ONP en la Empresa Costagas Chimbote S.A.C. periodo 2016 – 2017?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la falta de información al afiliarse los trabajadores a la ONP u AFP de la Empresa Costagas Chimbote S.A.C periodo 2016- 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar ventajas y desventajas de las AFP y ONP 2016 – 2017.</li> <li>• Determinar el tiempo de aporte en la AFP y ONP en el periodo 2016 – 2017.</li> <li>• Analizar los riesgos en cada modalidad aporte de la AFP y ONP en el periodo 2016 – 2017.</li> </ul>	Los beneficios futuros influyen significativamente al afiliarse a una AFP y ONP en la Empresa Costagas Chimbote S.A.C.periodo 2016 – 2017.	<p>Tipo y Diseño de Investigación</p> <p>Tipo: De tipo Descriptiva y básica</p> <p>Diseño:</p> <p>No Experimental, de corte Transversal.</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población: Costagas Chimbote S.A.C.</p> <p>Muestra: Gerente general, Administrador, Contador y personal obrero.</p> <p>Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista</li> <li>• Análisis Documental</li> </ul> <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de Entrevista</li> <li>• Guía de Análisis documental</li> </ul>

## ANEXO 02

### OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Variable Independiente Beneficios Futuros	Son los incrementos en la riqueza q las actividades económicas crean en una sociedad.	Será analizada mediante la aplicación de un cuestionario.	Falta de información por el empleador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sujetos a aportar</li> <li>• porcentaje de aporte</li> <li>• depósitos de aportes.</li> <li>• Sueldo mínimo para aportar.</li> </ul>
Variable Dependiente Afiliarse a la AFP ONP	Es aquella decisión del trabajador que elije donde quiere aportar es libre y con un tiempo límite de diez días, y para poder aportar los ingresos deben de ser mayores a la remuneración mínima vital.	Información que todo trabajador debe tener en cuenta al afiliarse.	Salvaguardar el dinero de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombrados</li> <li>• Contratados</li> </ul>

**GUIA DE ENTREVISTA**

**GUIA DE ENTREVISTA**

**EL OBJETIVO DE LA PRESENTE ENTREVISTA TIENE COMO OBJETIVO DETERMINAR LA FALTA DE INFORMACION AL AFILIARSE LOS TRABAJADORES A LA ONP – AFP DE LA EMPRESA COSTAGAS CHIMBOTE S.A.C PERIODO 2016- 2017.**

**Apellidos y nombre:**.....

**Oficina encargada:**.....

1. ¿El trabajador tiene conocimiento a qué tipo de AFP ONP debe afiliarse?

SI ( )

NO ( )

2. ¿El empleador antes de suscribir contrato informa al trabajador que es una AFP ONP?

SI ( )

NO ( )





9. ¿Se informa como pueden verificar a que AFP están afiliados y desde cuándo?

SI ( )

NO ( )

10. ¿se les informa a los trabajadores de los sueldos mínimos que deben ganar para poder aportar?

SI ( )

NO ( )