



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA
PLANILLA DE REMUNERACIONES EN LAS EMPRESAS DE
SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES DEL DISTRITO DE
SANTIAGO DE SURCO, AÑO 2022**

**PRESENTADA POR
ROCIO ELIZABETH FERNANDEZ INGA
ROSEMARY MELGAREJO CHAVEZ**

**ASESORA
ARLENE PRADO AYALA**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADORA PÚBLICA**

**LIMA – PERÚ
2023**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA PLANILLA DE
REMUNERACIONES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE
TELECOMUNICACIONES DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO,
AÑO 2022**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADORA PÚBLICA**

**PRESENTADO POR:
ROCIO ELIZABETH FERNANDEZ INGA
ROSEMARY MELGAREJO CHAVEZ**

**ASESOR:
MTR. PRADO AYALA, ARLENE**

**LIMA, PERÚ
2023**

**EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA PLANILLA DE
REMUNERACIONES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE
TELECOMUNICACIONES DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO,
AÑO 2022**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Mtr. ARLENE PRADO AYALA

MIEMBROS DEL JURADO

PRESIDENTE:

Dr. JUAN AMADEO ALVA GÓMEZ

SECRETARIO:

Dra. MARIA EUGENIA VÁSQUEZ GIL

MIEMBRO DEL JURADO:

Dr. SABINO TALLA RAMOS

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, por habernos guiado durante todo este camino, también lo dedicamos a nuestros padres, por habernos dado la fuerza necesaria en todo el proceso de investigación. Finalmente, esta investigación está dedicada a nosotras mismas, por no habernos rendido y haber continuado incluso en los momentos más difíciles.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros padres y familiares, por habernos dado la oportunidad de estudiar y apoyarnos incondicionalmente a lo largo de nuestra carrera y del desarrollo del presente estudio.

Agradecemos también a todos nuestros profesores de la Universidad San Martín de Porres a lo largo de nuestra etapa universitaria y a nuestros asesores, porque gracias a su apoyo pudimos culminar con esta investigación.

Finalmente, agradecemos a nuestros colegas y amigos por haber sido partícipes de toda nuestra formación profesional.

PAPER NAME

**TESIS_Fernandez Inga Rocio Elizabeth y
Melgarejo Chavez Rosemary.docx**

AUTHOR

ROSEMARY MELGAREJO CHAVEZ

WORD COUNT

32612 Words

CHARACTER COUNT

172499 Characters

PAGE COUNT

154 Pages

FILE SIZE

1.3MB

SUBMISSION DATE

Aug 12, 2023 12:00 PM GMT-5

REPORT DATE

Aug 12, 2023 12:17 PM GMT-5

● **14% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 13% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 9% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)

ÍNDICE

PORTADA	¡Error! Marcador no definido.
TÍTULO.....	¡Error! Marcador no definido.
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	xvii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema Principal	6
1.2.2. Problemas Específicos.....	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	7

1.3.1.	Objetivo Principal	7
1.3.2.	Objetivos Específicos.....	7
1.4.	Justificación de la investigación	7
1.4.1.	Importancia	8
1.4.2.	Viabilidad de la investigación	8
1.5.	Limitaciones.....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO		10
2.1.	Antecedentes de la Investigación.....	10
2.1.1.	Antecedentes Nacionales.....	10
2.1.2.	Antecedentes Internacionales	12
2.2.	Bases Teóricas	15
2.2.1.	Control Interno.....	15
2.2.2.	Planilla de Remuneraciones	27
2.2.2.1.	Base legal.....	27
2.2.2.2.	Bases teóricas	31
2.3.	Definición de Términos Básicos.....	49
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES		51
3.1.	Hipótesis Principal.....	51
3.2.	Hipótesis Secundarias.....	51
3.3.	Operacionalización de variables.....	52
3.3.1.	Variable Independiente: Control Interno	52
3.3.2.	Variable Dependiente: Planilla de Remuneraciones	53

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	54
4.1. Diseño Metodológico.....	54
4.1.1. Tipo de investigación	54
4.1.2. Nivel de investigación	54
4.1.3. Método.....	55
4.1.4. Diseño.....	55
4.2. Población y muestra.....	56
4.2.1. Población	56
4.2.2. Muestra.....	57
4.3. Técnicas de recolección de datos	60
4.3.1. Descripción de los métodos, técnicas e instrumentos	60
4.3.2. Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos	60
4.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	66
4.5. Aspectos éticos	67
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....	69
5.1. Presentación	69
5.2. Interpretación de resultados	69
5.3. Contrastación de hipótesis	84
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	111
6.1. Discusión	111
6.2. Conclusiones	116

6.3. Recomendaciones	118
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	123
ANEXOS.....	129
ANEXO N° 1: MATRÍZ DE CONSISTENCIA	130
ANEXO N° 2: ENCUESTA	131
ANEXO N° 3: TABLA CHI CUADRADO	137
ANEXO N° 4: PRUEBA PILOTO 10%.....	138

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación Empleador - Trabajador	34
Tabla 2. Cálculo de Asignación familiar	36
Tabla 3. Horas extras en sobretasa del 25%	37
Tabla 4. Horas extras en sobretasa del 35%	37
Tabla 5. Cálculo de remuneración por trabajo en día feriado o día de descanso	38
Tabla 6. Cálculo de Aporte de ESSALUD.....	40
Tabla 7. Cálculo de descuento de ONP	40
Tabla 8. Cálculo de Descuento de AFP por comisión mixta.....	41
Tabla 9. Tasas de renta de quinta categoría.....	44
Tabla 10. Operacionalización de la variable dependiente: Control Interno	52
Tabla 11. Operacionalización de la variable dependiente: Planilla de Remuneraciones.....	53
Tabla 12. Población específica considerada para encuestas.....	56
Tabla 13. Muestra considerada a encuestar por cada empresa.....	59
Tabla 14. Tabla de Validez.....	60
Tabla 15. Resumen procesamiento de datos.....	62
Tabla 16. Resumen de procesamiento de datos	65
Tabla 17. Prueba del total de la Muestra SPSS V.25	65
Tabla 18. Rango de Nivel de Confiabilidad	66
Tabla 19. Recomendaciones del Control interno.....	70
Tabla 20. Capacitaciones de legislación laboral.....	71
Tabla 21. Comunicación asertiva.....	72
Tabla 22. Constante rotación del personal de obras	73

Tabla 23. Beneficios sociales del personal de obras	74
Tabla 24. Softwares de control de personal	75
Tabla 25. Actualización de ficha de personal.....	76
Tabla 26. Procedimientos de control interno	77
Tabla 27. Tardanzas y faltas injustificadas.....	78
Tabla 28. Registro de horario de entradas y salidas.....	79
Tabla 29. Base de datos del incremento de sueldo	80
Tabla 30. Control mensual de ingresos percibidos	81
Tabla 31. Conciliación de asientos contables de planilla	82
Tabla 32. Provisión de CTS, gratificaciones y vacaciones	83
Tabla 33. Cultura laboral en el Registro de asistencias del personal – Valores observados.....	85
Tabla 34. Cultura laboral en el Registro de asistencias del personal – Valores esperados.....	87
Tabla 35. Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis secundaria (a).....	87
Tabla 36. Tabla Cruzada de la Hipótesis secundaria (a)	88
Tabla 37. Pruebas de chi-cuadrado – Hipótesis secundaria (a)	88
Tabla 38. Remuneraciones variables en el cálculo de haberes – Valores observados	91
Tabla 39. Remuneraciones variables en el cálculo de haberes – Valores esperados	93
Tabla 40. Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis secundaria (b).....	94
Tabla 41. Tabla Cruzada de la Hipótesis secundaria (b)	94
Tabla 42. Pruebas de chi-cuadrado – Hipótesis secundaria (b)	95
Tabla 43. Información de la nómina en la Declaración del PLAME – Valores observados.....	98
Tabla 44. Información de la nómina en la Declaración del PLAME – Valores esperados.....	99
Tabla 45. Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis secundaria (c).....	100
Tabla 46. Tabla Cruzada de la Hipótesis secundaria (c).....	101

Tabla 47. Pruebas de chi-cuadrado – Hipótesis secundaria (c).....	101
Tabla 48. Control interno en la planilla de remuneraciones – Valores observados.....	104
Tabla 49. Control interno en la planilla de remuneraciones – Valores esperados.....	106
Tabla 50. Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis general.....	107
Tabla 51. Tabla Cruzada de la Hipótesis general	107
Tabla 52. Pruebas de chi-cuadrado – Hipótesis general	108

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Errores más comunes en la elaboración de planilla de remuneraciones	4
Figura 2. Secciones del Departamento de personal	17
Figura 3. Comisiones y Primas de Seguro del SPP	41
Figura 4. Impuesto a la renta de quinta categoría	43
Figura 5. Relación T-REGISTRO - PLAME	48
Figura 6. Tipo de investigación.....	54
Figura 7. Recomendaciones del Control Interno.....	70
Figura 8. Capacitaciones de legislación laboral.....	71
Figura 9. Comunicación asertiva	72
Figura 10. Constante rotación del personal en obras	73
Figura 11. Beneficios sociales del personal en obras	74
Figura 12. Softwares de control de personal	75
Figura 13. Actualización de ficha de personal	76
Figura 14. Procedimientos de control interno	77
Figura 15. Tardanzas y faltas injustificadas.....	78
Figura 16. Registro de horario de entradas y salidas.....	79
Figura 17. Base de datos del incremento de sueldo.....	80
Figura 18. Control mensual de ingresos percibidos	81
Figura 19. Conciliación de asientos de planilla	82
Figura 20. Provisión de CTS, gratificaciones y vacaciones	83
Figura 21. Distribución Chi Cuadrado de Hipótesis secundaria (a).....	89
Figura 22. Distribución Chi Cuadrado de Hipótesis secundaria (b).....	96
Figura 23. Distribución Chi Cuadrado de Hipótesis secundaria (c)	102
Figura 24. Distribución Chi Cuadrado de Hipótesis general.....	109

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación, se describe la problemática existente en las empresas de telecomunicaciones en cuanto a la elaboración de la planilla de remuneraciones, en la cual se presenta un sinnúmero de errores generados por la falta de control interno en las actividades previas a realizar para controlar, recopilar y administrar la información necesaria para elaborar la planilla del personal en obras.

En ese sentido, la presente tesis titulada “El control interno y su incidencia en la planilla de remuneraciones en las empresas de servicios de telecomunicaciones del distrito de Santiago de surco, año 2022”, tiene como objetivo principal determinar si la implementación del control interno incide en la planilla de remuneraciones; considerando lo importante que es contar con procedimientos de control interno que permitan realizar una correcta supervisión y monitoreo de las funciones del área de administración de personal, área en la cual se recopila información relevante y necesaria para la elaboración de la nómina de trabajadores.

La investigación que se ha desarrollado es de tipo aplicada con un nivel descriptivo, explicativo, correlacional y un diseño no experimental. Los métodos utilizados en la presente tesis son estadísticos, analíticos, deductivos e inductivos. Como técnica se ha utilizado a la encuesta y como instrumento al cuestionario, los que han sido aplicados a una muestra de 57 colaboradores del área de administración de personal y contabilidad, permitiendo así obtener respuestas y datos, que han sido procesados mediante métodos estadísticos como el Alfa de Cronbach y Prueba de Chi Cuadrado, donde se obtuvo como resultado un Alfa de Cronbach de 0.957 y valores teóricos de Chi Cuadrado menores a los valores de Chi Cuadrado calculados, lo que lleva a concluir que existe relación entre el control interno y la planilla de remuneraciones; aceptando de esta manera las hipótesis planteadas y comprobando la confiabilidad de los instrumentos.

Palabras claves: Control interno, planilla de remuneraciones.

ABSTRACT

In the present research work, the existing problems in the telecommunications companies regarding the preparation of the payroll are described, in which an endless number of errors are presented, generated by the lack of internal control in the previous activities to be carried out to control, collect and manage the necessary information to prepare the payroll of the personnel in works.

In this sense, this thesis entitled "Internal control and its impact on the payroll in telecommunications service companies of the Santiago de Surco district, year 2022", has as its main objective to determine if the implementation of internal control affects the payroll; considering how important it is to have internal control procedures that allow proper supervision and monitoring of the functions of the personnel administration area, an area in which relevant and necessary information is collected for the preparation of the payroll.

The research that has been developed is of an applied type with a descriptive, explanatory, correlational level and a non-experimental design. The methods used in this thesis are statistical, analytical, deductive and inductive. The survey has been used as a technique and as a questionnaire instrument, which have been applied to a sample of 57 employees in the area of personnel administration and accounting, thus allowing to obtain answers and data, which have been processed by statistical methods such as Cronbach's Alpha and Chi Square Test, where a Cronbach's Alpha of 0.957 and theoretical Chi Square values less than the Chi Square values calculated were obtained, which leads to the conclusion that there is a relationship between internal control and the payroll; thus accepting the hypotheses and checking the reliability of the instruments.

Keywords: Internal control, payroll.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada **“EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA PLANILLA DE REMUNERACIONES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO, AÑO 2022”**, tiene como finalidad promover la implementación del control interno en las empresas del sector de telecomunicaciones, buscando así contribuir con la correcta elaboración de la planilla de remuneraciones y minimizando errores de cálculo que permitan el correcto pago y declaración de haberes de los trabajadores.

Según distintos autores, el control interno se ha vuelto cada vez más importante dentro de una entidad debido a que este monitorea, supervisa y regula las actividades que se realizan dentro de una empresa, con la finalidad de contribuir con el logro de sus objetivos. Por tal, es de vital importancia realizar procedimientos de control interno previos y posteriores a la realización de las actividades más relevantes de una organización como es la elaboración de la planilla de remuneraciones.

En este sentido, se realizó una exhaustiva búsqueda de información relevante que permita comprobar que efectivamente la implementación del control interno en las empresas de telecomunicaciones contribuye a la correcta elaboración de la planilla de remuneraciones de los trabajadores.

Por ello, el presente trabajo de investigación está compuesto por seis capítulos: planteamiento del problema, marco teórico, hipótesis y variables, metodología, resultados y discusión. Además, está compuesta por cuatro anexos: matriz de consistencia, encuesta, tabla de chi cuadrado y prueba piloto del 10% de la muestra.

En el primer capítulo se describe la realidad problemática que dio inicio a este trabajo de investigación, se formuló y determinó el problema principal y problemas secundarios, se

estableció el objetivo principal y objetivos secundarios, se plasmó la justificación de la investigación, así como la importancia de esta para llevarse a cabo, además se determinaron las limitaciones y la viabilidad de este estudio.

En el segundo capítulo, se estudiaron los antecedentes nacionales e internacionales que permitieron conocer más a profundidad la magnitud del problema, así como conocer si ha sido de interés para otros autores, se describen también los fundamentos teóricos tanto de las variables principales como de sus índices e indicadores, así mismo se estudiaron los aspectos legales que puedan involucrar las variables de estudio, y por último en este capítulo se definieron los términos técnicos que forman parte del tema de investigación.

En el tercer capítulo, se establecieron las hipótesis tanto principal como secundarias del trabajo de investigación, asimismo se realizó la operacionalización de la variable dependiente e independiente.

El cuarto capítulo está conformado por la metodología, donde se determinó el tipo y el nivel de investigación, el método y el diseño, se estableció la población y muestra y se determinó las técnicas e instrumentos de recolección de datos a utilizar, se realizaron los procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados, y por último se determinó los aspectos éticos que se aplicaron para la realización de la investigación.

El quinto capítulo está conformado por los resultados obtenidos después de aplicada las técnicas de recolección de datos.

En el sexto capítulo se llevó a cabo la discusión de los hallazgos obtenidos, y se establecieron tanto las conclusiones como las recomendaciones como parte del resultado del trabajo de investigación.

Finalmente, se agregaron las fuentes de investigación y los anexos que son parte del presente estudio.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Hoy en día, el contar con un área de control interno es una necesidad de todas las empresas, independientemente del rubro económico en el que se encuentren, esto debido a que cada vez es más difícil supervisar la realización de las actividades y funciones de las distintas áreas de una entidad. El control interno busca contribuir que todas las organizaciones mejoren su desempeño y logren sus objetivos trazados, optimizando el uso de los recursos con los que cuentan y cumpliendo con las medidas que adopta toda una organización para la realización de sus labores diarias.

Tal como lo menciona **Meléndez (2016)**:

El control interno es un plan de organización, métodos, procedimientos y medidas de coordinación entre los gerentes, funcionarios y todo el personal de una entidad, de forma tal que funcionen coordinadamente con fluidez, seguridad y responsabilidad, que garanticen los objetivos de preservar con la máxima seguridad, el control de los recursos, las operaciones, las políticas administrativas, las normativas económicas y contables, la confiabilidad, la exactitud de las operaciones anotadas en los documentos primarios... (p. 28).

En ese sentido, una de las áreas con mayor necesidad de ser supervisada y monitoreada constantemente es la de administración del personal, área en que se recopila toda la información necesaria para la realización de una de las tareas más difíciles e importantes de una empresa, la cual es la elaboración de la planilla de remuneraciones del personal. Sin embargo, en el año 2022 en las empresas de telecomunicaciones del distrito de

Santiago de Surco no han tomado consciencia de lo necesario que es implementar el control interno en este espacio laboral.

En las empresas de telecomunicaciones del distrito de Santiago de Surco, se trabaja con personal destacado en obras, el cual está bajo el cargo de un supervisor encargado, quien a su vez por la ausencia de una cultura laboral no proporciona a tiempo la información requerida para la realización de la nómina de trabajadores, esto debido a que el área de administración del personal no capacita y orienta a sus supervisores en obras para realizar esta importante función y no mantiene una comunicación asertiva con ellos que les permita presentar los reportes requeridos como son el registro de la asistencia del personal en obras, el cual debe incluir las tardanzas y faltas injustificadas; y el control de sus remuneraciones variables, como son las horas extras y comisiones.

Sumado a ello, el área de administración del personal no realiza procedimientos de control interno como monitoreo y evaluación constante de la información para la elaboración de nóminas de los trabajadores que laboran en obras, por lo que no se lleva un control de permisos, préstamos, adelantos de sueldos, vacaciones, licencias, renunciaciones y despidos de los trabajadores. Esto como consecuencia en muchos casos ocasiona gastos innecesarios por trabajadores que muchas veces se retiran incluso antes de haber laborado un mes, generando de esa manera una liquidación de beneficios sociales, es decir, salidas de dinero de las organizaciones sin que estas últimas hubiesen recibido una prestación de servicios completa.

Otro problema recurrente en las empresas de telecomunicaciones de Santiago de Surco, es la asignación y cálculo de comisiones, ya que en este sector económico se contrata personal eventual para obras distintas y cada una de estas tiene una comisión en porcentaje distinta de la otra, y al no haber un control de rotación de trabajadores por parte del área de administración del personal, se suele pagar una cantidad inferior o

superior a la que corresponde; por ende al enviar la información al área contable, esta realiza la planilla de remuneraciones con datos que no son reales ni confiables, y que para subsanarlo se deben realizar en algunos casos trámites bastante engorrosos.

Así mismo, en las empresas de telecomunicaciones de Santiago de Surco, al no contar con un control interno en el área de administración del personal, no se han establecido métodos y herramientas de recopilación de información, por lo que no se han determinado fechas de corte para la entrega de la misma por parte de los supervisores encargados de las obras al área correspondiente, como consecuencia el área contable no tiene el tiempo suficiente para realizar los cálculos de haberes con exactitud y determinar el monto adecuado a pagar por cada uno de los trabajadores, generando pagos en exceso o descuentos que después deberán ser reintegrados en las planillas posteriores.

Esto sin duda, afecta considerablemente la gestión de la información de la nómina, ya que al haber errores continuos entorpecen la realización de asientos contables, provisión de beneficios sociales y declaración de PLAME que realiza mensualmente una empresa; la cual deberá ser modificada en caso de errores, demandando horas hombre que pueden ser invertidas en otras funciones; lo mismo sucede en el caso de las retenciones o aportes realizadas al trabajador, que en muchos casos generan multas por parte de los entes reguladores.

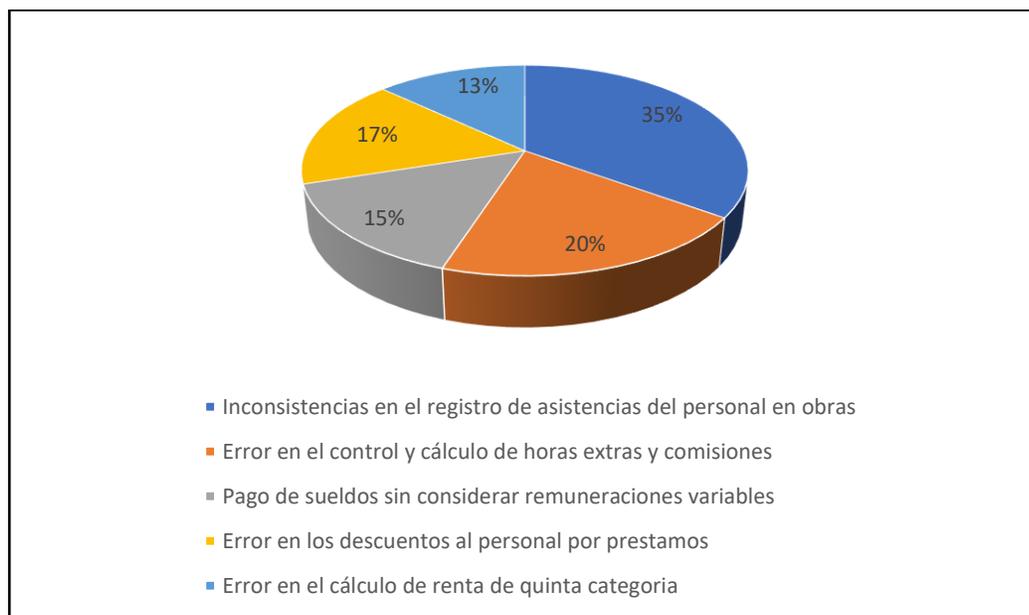
Según **(Silva, 2019)** explica en Diario Gestión que actualmente más del 50% de las empresas peruanas cometen estos errores mensualmente:

Uno de los errores más recurrentes a la hora de realizar la planilla de remuneraciones es el cálculo de la renta de quinta categoría, dicho error en el cálculo suele ser identificado y regularizado a fines del cierre anual, cuando ya se ha efectuado todos los descuentos al trabajador.

Este error mencionado se suma a la lista de equivocaciones que se cometen mensualmente en la elaboración de planilla en una empresa en donde no existe control interno en el área de administración del personal.

En base a lo mencionado, se realizó un gráfico explicativo, en el cual se plasma los principales errores al momento de elaborar una planilla de remuneraciones en las empresas de telecomunicaciones de Santiago de Surco:

Figura 1. Errores más comunes en la elaboración de planilla de remuneraciones



FUENTE: Adecco (2021)

Elaboración Propia

El gráfico contiene una leyenda en donde indica los principales errores en los que se incurre al realizar la planilla de remuneraciones del personal en obras, es así como se observa que un 35% de error se encuentra en el registro de asistencia, esto debido a la falta de control por parte de los supervisores en cuanto al horario laboral y faltas injustificadas de los trabajadores en obras. Así mismo, un 20% corresponde al error en el cálculo de horas extras y comisiones, esto debido a que en muchos casos no se lleva un

correcto control de estas remuneraciones variables. Por otro lado, entre un 13%, 15% y 17% corresponden a los errores en pago de sueldos sin considerar todos los ingresos del trabajador, descuentos al personal por préstamos y cálculo de renta de quinta categoría, respectivamente.

Por todo lo expuesto, consideramos importante realizar una profunda investigación que nos permita dar a conocer todas las causas que generan estos desaciertos y recomendar efectivas soluciones a través del control interno en el área de administración del personal, con el fin de que las empresas de telecomunicaciones elaboren su planilla de remuneraciones de la manera más adecuada posible y respetando la ley laboral vigente.

Delimitaciones en la investigación

Delimitación espacial

El estudio se realizó a través de colaboradores del área de administración del personal y de contabilidad de las empresas de telecomunicaciones en el distrito de Santiago de Surco.

Delimitación temporal

El estudio fue realizado durante el año 2022.

Delimitación social

La investigación se realizó basándose en la aplicación de encuestas a los colaboradores del área de administración del personal y de contabilidad de las empresas de telecomunicaciones en el distrito de Santiago de Surco.

Delimitación Conceptual

- Control Interno

Consiste en el conjunto de procedimientos internos que realiza una empresa para el cumplimiento de sus objetivos en un plazo determinado mediante normas y políticas que adopta toda una organización.

- Planilla de remuneraciones

Documentos y hojas de trabajo en los cuales se plasman los ingresos remunerativos y no remunerativos, así como los aportes, descuentos y contribuciones que realizan tanto trabajadores y empleadores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema Principal

¿Cómo la implementación del control interno incide en la planilla de remuneraciones en las empresas de telecomunicaciones de Santiago de Surco en el año 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- a. ¿En qué medida la falta de cultura laboral en los supervisores de obras afecta la correcta transferencia de información del registro de asistencias del personal en obra en las empresas de telecomunicaciones?
- b. ¿De qué manera el control de las remuneraciones variables del personal en obras incide en el cálculo de haberes en las empresas de telecomunicaciones?
- c. ¿Cómo la gestión de la información de la nómina determina la correcta declaración del PLAME en las empresas de telecomunicaciones?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo Principal

Determinar si la implementación del control interno incide en la planilla de remuneraciones en las empresas de telecomunicaciones de Santiago de Surco en el año 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Contrastar si la falta de cultura laboral en los supervisores de obras afecta la correcta transferencia de información del registro de asistencias del personal en obra en las empresas de telecomunicaciones.
- b. Demostrar si el control de remuneraciones variables del personal en obras incide en el cálculo de haberes en las empresas de telecomunicaciones.
- c. Establecer si la gestión de la información de la nómina determina la correcta declaración del PLAME en las empresas de telecomunicaciones.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justificó debido a la falta de control interno en el área de administración del personal en las empresas de telecomunicaciones del distrito de Santiago de Surco, lo cual generó una serie de errores en la elaboración de la planilla de remuneraciones del personal en obras, tales como cálculos erróneos, pagos incorrectos y rectificatorias en la declaración del PLAME.

1.4.1. Importancia

Esta investigación es de suma importancia porque permitió que los estudiantes o lectores adquieran nuevos conocimientos e información relevante y necesaria acerca del control interno en el área de administración de personal respecto a la elaboración de la planilla de remuneraciones de los trabajadores en obras en las empresas de telecomunicaciones, minimizando riesgos y previniendo sanciones y multas por parte de los entes reguladores.

Al mismo tiempo, permitió demostrar los beneficios que trae consigo implementar procedimientos y métodos de control interno que contribuyan a evitar todas estas equivocaciones.

Además, este trabajo de investigación ofreció una mirada integral de lo que es el control interno en el área de administración de personal, con el propósito de crear consciencia en las empresas de telecomunicaciones e impulsarlas a implementar herramientas de supervisión, control y prevención de errores.

1.4.2. Viabilidad de la investigación

El trabajo de investigación fue viable ya que se contaba con recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros necesarios que hicieron posible realizar la investigación en el tiempo establecido.

Asimismo, se contaba con información de primera mano en lo que respecta al problema de investigación, esto gracias a que las tesis se encontraban laborando dentro de las áreas a investigar.

1.5. Limitaciones

En el desarrollo del presente trabajo de investigación, se tuvo como principal limitación la poca confianza por parte de las empresas para brindar información referente a la elaboración de sus planillas, ya que al contener errores se puede pensar que podría ser utilizado de forma inapropiada, lo cual podría perjudicar a las organizaciones en cuestión, sin embargo, se les tuvo que explicar que al culminar la investigación ellos contarían con un base teórica de procedimientos de control interno a implementar para no volver a incurrir en los mismos errores, por lo que accedieron a brindarnos la información necesaria para llevar acabo el trabajo de investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Cuya, C. y Avendaño, M. (2022) en su tesis: “Sistema de Gestión de Planillas y su Influencia en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones en la UGEL Chanchamayo 2021”; buscando obtener el título profesional de Contador Público en la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú.

Los autores plantean como objetivo determinar la influencia de un sistema de gestión de planillas en el pago de remuneraciones de los trabajadores de UGEL Chanchamayo 2021. El problema de esta investigación comienza en la pandemia, cuando muchos de estos trabajadores pasaron de trabajar de manera presencial a remota, en algunos casos más horas con la finalidad de sustentar su remuneración y en otras menos porque las actividades se paralizaron por el COVID, sin embargo, no se contaba con un control de horas trabajadas por cada trabajador en ambas modalidades, lo que produjo un mal cálculo e incorrecto pago de haberes y una deficiente estructura de sueldos asignados a cada colaborador. La tesis concluye que es necesario contar con un sistema de gestión de planillas que controle la información de cada empleado y calcule su remuneración a pagar en base a las horas laboradas y funciones realizadas.

Esta tesis es de suma importancia como antecedente, ya que cuenta con dos de los indicadores de estudio, además analiza la importancia del registro de asistencia y del control de horas trabajadas para el cálculo de haberes.

Gallegos, B. (2022) en su tesis: “Control interno y la gestión de planillas en la dirección regional de educación Tacna, periodo 2021”; para obtener el título profesional de Contador Público con mención en Auditoría en la Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.

El autor plantea como objetivo, determinar la relación del control interno y la gestión de planillas de la dirección regional de educación Tacna. El problema de esta investigación es la falta de realización de procedimientos de control interno en el área de recursos humanos, el cual presenta una deficiencia considerable a la hora de elaborar la planilla de remuneraciones, puesto que, por no haberse implementado el control interno en esta área surgen problemas como expedientes de control de contratación no actualizados, controles de asistencias incompletos y demora en la elaboración y pago de la nómina. La tesis concluye que el control interno y la gestión de planillas se relacionan estrechamente, ya que el primero controla la información de cada empleado y permite el correcto cálculo de haberes a base de procedimientos de supervisión y monitoreo constante.

Esta tesis es de suma importancia como antecedente, ya que cuenta con una de las variables de estudio y menciona lo necesario y fundamental que es su implementación, además analiza la relación que esta tiene con la variable gestión de planillas, permitiendo de esta manera evaluar y analizar el efecto e incidencia de ambas variables.

Espinoza, E. y Zamudio, C. (2021) en su tesis: “La planilla electrónica (PLAME) y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la empresa Tebama Construcciones S.A.C - 2020”; para obtener el título profesional de Contador Público en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú.

La presente tesis tiene como objetivo, determinar la influencia de la planilla electrónica (PLAME) y la gestión de recursos humanos en la empresa Tebama Construcciones S.A.C

– 2020. El problema de esta investigación radica en que el personal a cargo de registrar a los trabajadores en el T-Registro incurre en equivocaciones como datos de seguros y aportes, tales como ESSALUD, EPS, SCTR o el AFP en el que esté inscrito, lo cual ocasiona que al sincronizar la información del PLAME con el T-REGISTRO se realice una declaración de planilla electrónica con errores, debido a que los datos registrados no son correctos, lo cual aumenta el riesgo de pagar multas a los entes reguladores como SUNAT Y SUNAFIL. La investigación concluye que es necesario mejorar la gestión de recursos humanos, es decir, la gestión del personal y cumplir estrictamente con las normas vigentes y la aplicación de estas en el ámbito laboral.

Esta investigación es importante como antecedente ya que cuenta con dos de los indicadores del presente estudio y evidencia todos los problemas que se ocasionan al no realizar una correcta gestión en el área de recursos humanos, por lo tanto, nos brinda información adicional relevante para la presente investigación.

En conclusión, los antecedentes nacionales presentados coinciden en mencionar que el control interno es un mecanismo de control necesario en el área de recursos humanos, ya que fomenta la eficiencia y eficacia en la administración del personal, generando una información veraz y confiable para la elaboración de la planilla de remuneraciones de una entidad.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

León, N. y Castelblanco, L. (2021) en su tesis: “Diagnóstico del control interno en políticas y procedimientos para pago de nómina C3 Group SAS” para obtener el grado de especialista en auditoría, publicado en la Universidad Santo Tomás de Tunja, Colombia.

En este trabajo de especialización, los autores tienen como principal objetivo establecer políticas, así como procedimientos y sistemas de control interno en el área de pago de

nóminas, asimismo, establecen que el problema radica en que la empresa investigada no cuenta con una adecuada área de control interno lo que conlleva a la falta de información y tiempo insuficiente para la elaboración de la nómina, permitiendo así que se presenten constantes errores en el pago de la misma, por ello, concluyen que es necesario la creación de una eficiente área de control interno, implementando directrices contables y compendios de procedimientos que le permitan a los encargados contar con conocimientos sólidos y con una preparación completa para evitar errores como son los pagos en exceso.

Este trabajo refuerza la presente investigación en cuanto a donde se producen los errores al momento de elaborar la planilla de remuneraciones, mostrando a mayores rasgos cuales son los riesgos a los que se enfrentan las empresas al no contar con un adecuado control interno en el área de recursos humanos y pago de nóminas.

López, F. (2020) en su artículo de investigación: “Procesos de control y roles de pagos en la educación superior de la Universidad Regional Autónoma de los Andes”, para obtener el grado de Magister en Contabilidad y Auditoría mención en Gestión Tributaria, publicado a través de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Ecuador resume que:

El investigador plantea, que su principal objetivo en esta investigación es poder desarrollar procedimientos de mejora continua basados en los lineamientos que establece el control interno para el área de realización y pago de nóminas, asimismo, el autor resalta como principal problema que las empresas hoy en día sigan contando con sistemas obsoletos a pesar del gran avance de la tecnología, por lo que es necesario que las instituciones comiencen a automatizarse a través de sistemas con el fin de poder procesar la información referente al personal de trabajo de manera eficiente y eficaz, minimizando así los errores al momento de realizar el cálculo de los importes a pagar a cada uno de

los trabajadores. Es por ello, por lo que concluye que la tecnología es necesaria en un control interno y más aún para el área de pago de nóminas.

Este artículo de investigación es de importancia, pues muestra los beneficios que puede traer consigo la aplicación de la tecnología a través de softwares en el control interno del área de recursos humanos, ya que facilita el procesamiento de gestión de información de manera eficiente.

Rosales, A. y Sarli, G. (2018) en su línea de investigación: “Manual de normas y procedimientos para la elaboración de nóminas del Cabildo Metropolitano de Caracas, Distrito Capital”, para obtener el grado de Licenciado en Administración, publicado a través de la Universidad Nueva Esparta, Facultad de Ciencias Administrativas, Caracas, Venezuela manifiesta que:

El principal objetivo de esta investigación radica en que busca estructurar manuales en donde se establezcan normas y procedimientos que permitan una correcta elaboración de nóminas en la organización antes mencionada, es así que, plantea que el principal problema al momento de elaborar las planillas se debe a que esta institución no cuenta con procesos establecidos para dicha actividad, y tampoco con políticas o manuales de control interno que contribuyan a un adecuado cálculo de haberes o un correcto manejo de información, generándose errores en el pago de los salarios, concluyen que es necesario que se establezcan los procedimientos y una adecuada división de tareas en las distintas áreas de recursos humanos con el fin de minimizar riesgos y errores en la elaboración de planillas.

Esta investigación como antecedente es relevante, pues resalta la importancia de contar con división de tareas, lo que contribuye a una mejora en cuanto a la verificación de los

datos para la elaboración de planillas de remuneraciones, teniéndose así un mayor control interno en los procedimientos usados para dicha actividad.

En conclusión, estos antecedentes internacionales muestran que los problemas para la elaboración de las planillas de remuneraciones no son exclusivos del Perú, e indican que la falta de control interno en el área de elaboración de nóminas conlleva a errores en los cálculos, generándose pérdidas de recursos económicos como humanos en las distintas organizaciones de los diferentes países.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Control Interno

Al investigar un tema tan relevante como es el presente trabajo de investigación, encontramos diferentes autores que conceptualizan las variables desde distintos enfoques y puntos de vista, tal es así que:

Estupiñán (2015) define que:

El control interno es un proceso que garantiza seguridad razonable en todas las actividades que se realizan dentro de una empresa, este proceso es diseñado, estructurado y ejecutado por el consejo administrativo, la junta de directores y por todo aquel personal que forma parte de una organización, con la finalidad de cumplir los objetivos empresariales en lineamiento a la eficiencia y efectividad de las funciones realizadas así como la confiabilidad de los datos que proporcionan las distintas áreas de una entidad y el fiel cumplimiento de las normas que se encuentren vigentes y aplicables en los diferentes ámbitos laborales. (p. 27).

En ese sentido, el control interno tiene como objetivo promover que las distintas áreas de una empresa se encuentren alineadas en las mismas reglas y normas para el logro de

sus objetivos en el tiempo establecido, por lo que es necesario que los jefes y encargados de cada departamento empresarial velen y contribuyan al cumplimiento de este manual de reglamentos que deben realizarse para alcanzar la meta como empresa. Si bien es cierto, estos procedimientos dependen de cada área y su personal calificado, es importante resaltar lo mencionado por el autor, quien indica que la estructura y la manera de llevar a cabo estos procesos de control interno son establecidos por los directores de la gerencia de una determinada entidad; y en algunos casos por un personal externo, que es contratado para diseñar dichos parámetros y evaluar los resultados y su efectividad dentro de la organización.

En esa misma línea, es importante mencionar que el logro de los objetivos empresariales dependerá de todo el equipo humano que conforme la entidad, y que adopte procedimientos de control interno necesarios para optimizar recursos y mejorar la gestión organizacional.

Partiendo de ello, es fundamental contar con procedimientos de control interno en todas las áreas de una entidad, sobre todo en aquellas en donde se almacena información relevante para llevar a cabo distintas funciones empresariales, como es el área de administración del personal, donde se recopila información importante de los trabajadores de una empresa para la realización de la planilla de remuneraciones.

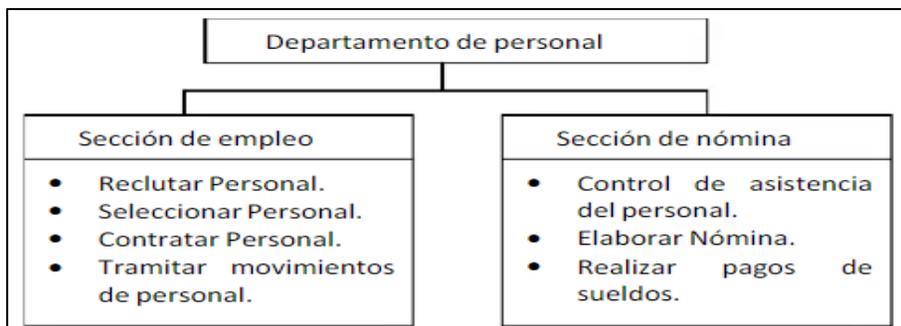
Control Interno en el área de administración del personal

Según **Alfaro (2012)** menciona que:

El área de administración del personal en una empresa es una especie de asesoría a todos los trabajadores, con la finalidad de que estos puedan estar informados de las leyes vigentes que rigen sus derechos y obligaciones. Para ello, es importante mantener los datos de los empleados siempre actualizados, ya que

en base a estos se administrará los sueldos, capacitaciones y beneficios sociales de cada relación laboral. Por otro lado, la administración del personal gestiona directamente la rotación de trabajadores dentro de una determinada entidad y su incidencia en la administración de datos e información relevante de los colaboradores. (p. 29)

Figura 2. Secciones del Departamento de personal



FUENTE: Administración moderna de personal. (Rodríguez, J.)

En ese sentido, y tal como lo indica la figura anterior, el área de administración del personal es un departamento dentro de una empresa que realiza actividades relacionadas al empleo y su personal, lo cual implica realizar un proceso de selección de trabajadores y administrar toda la información relacionada a estos como son las capacitaciones, beneficios sociales, derechos y obligaciones y cálculo de las remuneraciones.

Es así que, el área de administración del personal recopila toda la información necesaria para la elaboración de la nómina, por lo que es de vital importancia que se planteen procedimientos de control interno que permitan contar con toda esta información a tiempo, y sin errores, con el fin de lograr un adecuado cálculo de haberes para los trabajadores de una determinada empresa, respetando la ley laboral vigente y evitando sanciones de los entes reguladores por declaraciones erróneas de planillas electrónicas.

En esa línea, el control interno en el área de administración del personal tendrá como objetivo mejorar la gestión de información de cada uno de los trabajadores de una empresa respecto a su expediente laboral, récord de asistencia, horas laboradas y demás conceptos de remuneración necesarios de conocer para llevar a cabo una de las actividades más importantes en una entidad, el cual es la elaboración de la nómina.

Asimismo, según **Chiavenato (2007)** resume que:

La información recopilada y administrada por recursos humanos definida por el autor como “banco de datos” dentro de una organización, deberá ser procesada de manera manual o sistemática según el criterio de cada entidad, asimismo, es importante que dicha información haya sido obtenida mediante procedimientos de control que verifiquen que tales datos sean confiables y sirvan para el proceso de toma de decisiones que realiza gerencia respecto a los trabajadores que forman parte de una empresa, así como en la elaboración de la planilla de remuneraciones. En este control de información se llevará a cabo diferentes fases que contribuirán a gestionar los datos obtenidos de una manera eficiente, la primera fase consiste en establecer los objetivos que se desea lograr, la segunda plantea monitorear las actividades realizadas para lograr los objetivos establecidos en la primera fase, la tercera fase contrasta la efectividad de las actividades realizadas en la segunda etapa en relación a los objetivos deseados, y la última fase diseña medidas que permiten corregir cualquier tipo de desviación o error que evita el cumplimiento de la meta establecida.

En ese sentido, la gestión de información es de suma importancia, puesto que, al almacenar datos tan importantes en esta área es indispensable establecer procedimientos de control interno que nos garanticen la veracidad de dicha información, de esta manera, la gerencia de una empresa podrá tomar decisiones respecto a su personal, tales como la administración de sueldos, evaluación de desempeño, posibles

sanciones por incumplimiento de normas, o recompensas por un alto nivel de productividad en las funciones establecidas. Para que se pueda realizar lo antes mencionado es necesario aplicar métodos manuales o sistemáticos que validen y registren la información de los trabajadores.

Como sabemos, las empresas actualmente han crecido a base de la tecnología, lo que significa que han adquirido sistemas que les permite procesar toda la información obtenida en el área de administración del personal, de tal manera que puedan realizar las actividades inherentes a esta área de la forma más eficaz posible en base a datos validados y confiables.

Sin embargo, en cuanto a la elaboración de la planilla de remuneraciones, aún hay empresas que por la cantidad de trabajadores no han migrado al uso de estos sistemas informáticos de gestión de información, por lo que hoy en día aún realizan las nóminas de manera manual en hojas de trabajo como es el Excel u otro programa sistemático donde se tiene que digitar todos los importes, y en estos casos si existe una gran posibilidad de equivocarse, puesto que no habrá notificación alguna que alerte de un error manual.

Ambas formas de realizar el procesamiento de datos, ya sea sistemática o manual son necesarias e importantes, puesto que en base a estos resultados se realizará la elaboración de la planilla de remuneraciones del personal de una entidad, la cual deberá mostrar montos confiables que permitan el correcto pago de nóminas.

En síntesis, es importante que se realice procedimientos de control interno en esta determinada área para la recopilación de información y procesamiento de datos de los trabajadores, de igual manera, es fundamental que se realice una estructura de sueldos en donde se determine las remuneraciones fijas, variables y otros conceptos remunerativos de cada empleado.

En base a lo anterior **Cejas et al. (2017)** en la publicación científica de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE afirman que:

Otra de las funciones del área de administración de personal relacionada a la elaboración de la planilla de remuneraciones es diseñar una estructura de sueldos en la cual se determine salarios equitativos, justos y acordes a las actividades realizadas por cada uno de los trabajadores, generando un ambiente equilibrado entre los intereses de la empresa y los intereses de cada colaborador, lo que contribuirá a que la empresa se convierta en una organización competitiva al mantener a su personal satisfecho, por ello, la compensación económica que le corresponde por derecho a cada empleado deberá ser cancelada de manera oportuna, correcta y en las condiciones establecidas en cuanto a monto y medio de pago.

Por tanto, una función relevante del área de administración del personal es el desarrollo de una estructura salarial que permita que a cada colaborador se le asigne una remuneración justa de acuerdo con el desarrollo de sus capacidades y funciones en el área en el que se desenvuelva, asimismo, se espera que cada entidad cuente con recursos suficientes para retribuir al trabajador por sus servicios prestados para con la empresa.

En ese sentido, es importante que las empresas cuenten con procedimientos de control interno en el área de administración de personal para que esta pueda pasar a tiempo la información al área contable con el fin de programar los pagos de remuneraciones de manera puntual y correcta.

Sin duda, el control interno garantiza que todas las funciones se realicen respetando las normas que han sido establecidas previamente y no se incurra a las malas prácticas y fraudes para el logro de los objetivos de todas las áreas, en especial de las que cuentan

con información confidencial de la empresa, como son el área administración de personal y el área de contabilidad – nóminas.

Control interno en el área de contabilidad - nóminas

Por ello **Barquero (2013)** menciona que:

Si una empresa no cuenta con un área de control interno es más propensa a que el personal realice malas prácticas o actos ilícitos dentro de áreas claves, ya que no se podrá detectar si la información esta siendo manipulada lo que conlleva a que los estados financieros sean maquillados mostrando información fraudulenta.

Sin duda alguna, una de estas áreas claves es el área de contabilidad de una empresa, área en la que se presentan más situaciones relacionadas a las malas prácticas y fraudes, debido a que en ella se deposita información confidencial, que de conocerse a profundidad, es muy fácil de manipular y vulnerar a base de actos ilegales, los cuales son cometidos con toda la voluntad de lograr objetivos a muy corto plazo pero para un propio interés o de terceros que se encuentran como cabezas en la realización de estos fraudes o delitos.

Asimismo, lo mencionado en el párrafo anterior se relaciona estrechamente con la planilla de remuneraciones ya que la información presentada en los estados financieros de cuentas contables que correspondan a estas nóminas pueden verse manipuladas lo que podría generar posibles sanciones por parte de los entes reguladores.

En ese sentido, el control interno es una herramienta que contribuye a que las empresas no incurran en las malas prácticas y se proteja la información confidencial para la realización de procesos importantes dentro de una entidad. Sumado a ello, al contar con un área de control interno dentro de una empresa se tendrá una serie de procedimientos y herramientas que permitirán detectar a tiempo el fraude e identificar al personal que

participa en este delito, así como la información manipulada o utilizada con fines ajenos a cumplir los lineamientos y normas que implica las leyes laborales.

Bajo la misma relación, **Luna et al., (2019)** afirman que:

El control interno determina la veracidad y efectividad de las actividades realizadas por una organización, asimismo, mencionan que las empresas que no cuenten con este control interno estarán demostrando una debilidad organizacional, ya que es probable que las operaciones realizadas contengan un margen de error y que por no haberse detectado a tiempo es posible que se repitan en cada periodo, por lo que es muy necesario la ejecución de procedimientos internos que generen información transparente, validada y relevante para la toma de decisiones y evaluación de resultados, todo ello con la finalidad de mejorar la eficiencia y eficacia en las funciones laborales para el logro de los objetivos organizacionales.

En esa misma línea, los objetivos más importantes del control interno son los siguientes:

1. Promover la eficiencia, eficacia, veracidad y transparencia en las diferentes operaciones que se realizan en una entidad, así como el óptimo uso de sus recursos.
2. Detectar a tiempo malas prácticas en una entidad, uso indebido de recursos y realización de actos ilegales en las áreas de una determinada organización.

En base a todo lo mencionado, se puede afirmar que el control interno es un proceso integral, ya que participan todas las áreas de una empresa y el objetivo es la eficacia y eficiencia en todos los procedimientos que se realice, de esta manera, una organización contará con bases de información reales y confiables, puesto que se obtuvieron por medio de procedimientos realizados bajo una estricta supervisión y monitoreo por parte de los encargados de salvaguardar la información confidencial de la empresa, lo cual permitirá

realizar una efectiva toma de decisiones que contribuyan al logro de los objetivos empresariales de cada entidad.

En síntesis, el control interno será el aliado de una organización para lograr el correcto y buen funcionamiento de todas las áreas de una empresa sobre todo en áreas sensibles como son el área de administración de personal y de contabilidad – nóminas.

En esa misma línea, en el área de administración de personal, el control interno juega un papel super importante, por lo que es necesario establecer procesos que faciliten la obtención de la información requerida para la elaboración de la planilla de remuneraciones, pero para ello se necesita que tanto el área mencionada como el personal de dicha organización cuenten con un nivel de cultura laboral adecuada y con conocimiento en las normas y leyes vigentes para que exista comunicación y coordinación entre ambas partes.

Cultura Laboral

Según **Armas et al (2017)** menciona que es importante la difusión de los beneficios sociales, sobre todo en el caso de personal nuevo, por ello:

Al ingresar un personal nuevo a una determinada empresa, esta debe hacer firmar su contrato de trabajo con los acuerdos y especificaciones detallados en dicho documento, y adicional a ello, el área encargada que en este caso es el área de administración del personal deberá brindarle una información breve pero necesaria, ya sea verbal o escrita de los derechos y obligaciones que tendrá al firmar su contrato, esto con la finalidad de alimentar su cultura laboral.

En base a lo mencionado, queda claro lo necesario que es que los trabajadores de una empresa sepan y conozcan la ley laboral vigente actual en el Perú, ya que esto les permitirá conocer sus derechos y poder defenderlos en caso el empleador decida no

respetarlos. Asimismo, es necesario que todos los empleadores sepan sus obligaciones laborales, lo cual reducirá el riesgo de tener multas por parte de los entes reguladores como son SUNAT Y SUNAFIL. Es tarea de todos fomentar el diálogo en una entidad, compartir conocimientos sobre cultura laboral y trabajar en procedimientos de control interno que promuevan las buenas prácticas entre trabajadores y empleadores.

Actualmente en el Perú, se maneja una ley laboral vigente, la cual establece todos los procesos y lineamientos obligatorios que debe cumplir una empresa, tanto por el lado del empleador como por parte del colaborador, en el caso de las empresas de servicios de telecomunicaciones, es importante que se capacite a los supervisores de obra, los cuales en su mayoría son ingenieros por lo que desconocen los derechos y obligaciones laborales. Al ellos tener conocimiento de estas normas promoverán una mejor comunicación entre los trabajadores en obra, el supervisor como tal y el área de administración del personal, que es quien recopila la información laboral necesaria de los empleados para la realización y cálculo de las nóminas.

Sumado a ello, como parte de contar con una cultura laboral, cada trabajador conoce su derecho de percibir una retribución económica, denominada remuneración, la cual será obtenida por la prestación de servicios que realiza. Es importante mencionar que en algunos casos esta remuneración otorgada suele ser fija o variable, para ello se deberá contar con un estricto control de ingresos de cada uno de los trabajadores, con el fin de no incurrir en errores como los pagos en exceso o de menos, ocasionando demás equivocaciones que son difíciles de subsanar, por ello, se resalta la importancia de llevar un correcto registro de las remuneraciones variables y fijas de cada empleado.

Control de remuneraciones

Remuneración o salario fijo

En base a ello **Pizarro (2018)** sostiene que:

Una celebración contractual laboral implica obligaciones determinadas para las partes involucradas, en el caso del empleador, este está obligado a remunerar con un salario fijo la prestación de servicios percibida, mientras que, por el lado del trabajador, este se encuentra en la obligación de prestar un servicio a cambio del beneficio económico percibido. (p. 9).

En ese sentido, es necesario recalcar que el trabajador es un recurso humano valioso e importante para cada entidad, independientemente del área en el que desarrolle sus habilidades y funciones para los cuales ha sido contratado, por ende, se debe cumplir con retribuir económicamente la prestación de sus servicios.

La remuneración fija es el sueldo bruto que el colaborador percibe por la prestación de conocimientos y competencias, este es un importe que no varía mes tras mes, puesto que se considera permanente durante el periodo contractual, y en base a este se calcula el pago neto de sus haberes, los cuales incluye aportes y descuentos correspondientes.

Por un lado, este tipo de remuneración tiene sus ventajas, puesto que el colaborador tiene la seguridad que de manera mensual se tomará como base computable el mismo sueldo fijo para el cálculo de sus haberes, y no está sujeto a alguna condición adicional a la prestación de su servicio.

Sin embargo, no todo es ventajas, pues también tienen ciertas desventajas, la principal, es que la remuneración bruta no varía, por ende, si en un mes el colaborador siente que ha trabajado y producido más en cuanto cierre de análisis, reportes y otros; seguirá

ganando lo mismo, puesto que su contrato de trabajo no está sujeto a una condición por productividad, como es en el caso de las remuneraciones variables.

Remuneración Variable

Según **Chiavenato (2007)** afirma que:

La remuneración variable es aquella que se acredita de manera periódica en favor del colaborador, asimismo, este tipo de remuneración será aplicable para cierto tipo de personal dependiendo del área donde ejecuten sus funciones dentro de la empresa y de los resultados que se obtengan de este trabajo, ya sea en equipo o de manera individual, es así que estas remuneraciones reciben nombres distintos dependiendo de cada entidad, algunos de los términos conocidos son retribución por desempeño, remuneración variable o resultados por participación de actividades. (p. 309).

En cuanto a lo mencionado en la cita anterior, las remuneraciones variables son aplicables en ciertas empresas que por la naturaleza de su actividad administran los sueldos de su personal en base al nivel de productividad que los empleados alcancen en un determinado periodo, es decir, estos trabajadores no perciben un sueldo fijo si no que, por el contrario, su salario depende de alcanzar metas laborales establecidas por el empleador.

Es importante mencionar, que de tener una remuneración fija también se puede percibir ingresos por remuneraciones variables, como son las horas extras, comisiones y bonos, este último es un incentivo que la gerencia de una entidad realiza con la finalidad de mantener a su personal motivado. Sin embargo, cabe resaltar que para que estas remuneraciones variables percibidas impacten al cálculo de los beneficios sociales, deben cumplir ciertos requisitos indicados en la ley laboral vigente, un ejemplo de estos

requerimientos es que tales ingresos remunerativos se deben percibir como mínimo tres meses durante un periodo comprendido.

Asimismo, para realizar el correcto cálculo de haberes para un personal que obtiene ingresos fijos y variables, es importante contar con un correcto control de sus remuneraciones con la finalidad de retribuir su trabajo con una compensación económica acorde a sus capacidades y funciones realizadas, es decir, considerar todas las remuneraciones variables que pueda percibir, tales como horas extras, feriados laborados, comisiones y otros.

En base a lo expresado por los autores, efectivamente este indicador denominado control de remuneraciones es muy importante, puesto que brinda una información necesaria para el correcto cálculo de haberes y beneficios sociales del personal en una entidad.

En síntesis, el llevar un correcto control de las remuneraciones percibidas por los trabajadores de manera mensual tendrá consecuencias positivas a la hora de realizar los pagos de planilla; y a su vez mantendrá a un personal motivado, ya que recibirá su remuneración correcta considerando todo su esfuerzo y horas laboradas. Además de ello, al término del contrato o renuncia de este personal, se realizará una correcta liquidación de beneficios sociales considerando todas las remuneraciones variables que haya percibido y que cumplan con ser de carácter remunerativo para el cálculo.

2.2.2. Planilla de Remuneraciones

2.2.2.1. Base legal

Ley de Productividad en el Perú – Decreto Legislativo N°728

En Perú, el decreto legislativo N° 728 regula el cumplimiento de la ley laboral vigente, cuyo objetivo es informar a los trabajadores y empleadores de sus derechos y

obligaciones respectivamente y garantizar las compensaciones del personal de una empresa evitando el despido arbitrario, con el fin de promover el desarrollo de las competencias de los empleados para consolidar su talento y desempeño laboral, el cual se medirá por medio de una serie de reglamentos que deberán cumplirse en el ámbito laboral, tales como:

Jornada de Trabajo

Según el Decreto Legislativo N.º 854 indica que:

Artículo 1.- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia.

Según el Decreto Legislativo N.º 854:

Artículo 5.- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

Control de Asistencia

Según el Decreto Supremo N° 011-2006-TR dispone:

...la obligación de los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de llevar un registro de asistencia, el cual requiere ser complementado para su mejor aplicación; ...

Artículo 2.- Contenido del registro

El registro contiene la siguiente información mínima:

- Nombre, denominación o razón social del empleador.
- Número de Registro Único de Contribuyentes del empleador.
- Nombre y número del documento obligatorio de identidad del trabajador.
- Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo.
- Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo.

Esta obligación nace con la finalidad de que las empresas cuenten con un reporte de asistencias que les permita sustentar los días trabajados por cada uno de sus colaboradores, así como sustentar la remuneración percibida por cada uno de ellos. Además de ello, este reporte de asistencia contribuirá a llevar un correcto control de horas extras realizadas por el personal

Pago de Sobretiempo

Según el Decreto Legislativo N.º 854:

Artículo 9.- El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

En relación con las horas extras u horas en sobretiempo la citada norma señala que las dos primeras horas trabajadas fuera de la jornada laboral se otorgará un pago adicional del 25% respecto a la hora ordinaria; mientras que, a partir de la tercera hora, este recargo

corresponderá a un 35% referente a la hora ordinaria, asimismo se debe tener en cuenta que las horas extras son de carácter voluntario pero a su vez deben estar autorizadas por la persona encargada, es decir, los trabajadores no pueden realizar horas extras de no existir un acuerdo de por medio entre el empleado y el empleador en el cual este último autorice la realización de las mismas, además que para poder ejecutar la labor fuera de las horas ordinarias debe existir un motivo mayor, por ejemplo en el caso del personal de obras, estos tienen un tiempo determinado para entregar un proyecto, por lo cual es indispensable la realización de las horas extras.

Retenciones por Rentas de Quinta Categoría

Según el Texto Único ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta – DECRETO SUPREMO Nº 179-2004-EF indica que:

Artículo 34.- Son rentas de quinta categoría las obtenidas por concepto de:

- a) El trabajo personal prestado en relación de dependencia, incluidos cargos públicos, electivos o no, como sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación y, en general, toda retribución por servicios personales.

No se considerarán como tales las cantidades que percibe el servidor por asuntos del servicio en lugar distinto al de su residencia habitual, tales como gastos de viaje, viáticos por gastos de alimentación y hospedaje, gastos de movilidad y otros gastos exigidos por la naturaleza de sus labores, siempre que no constituyan sumas que por su monto revelen el propósito de evadir el impuesto...

- c) Las participaciones de los trabajadores, ya sea que provengan de las asignaciones anuales o de cualquier otro beneficio otorgado en sustitución de las mismas...

Los encargados de la elaboración de la planilla de remuneraciones deben realizar una proyección de los ingresos que percibirá cada trabajador durante un periodo anual, para ello se tomará en cuenta el sueldo mensual multiplicado por los doce meses del año además de las dos gratificaciones que se otorgan en Julio y Diciembre, adicional a ello si hubieren horas extras, bonos, venta de vacaciones y otros conceptos remunerativos computables, estos también formarán parte de la proyección anual de ingresos para determinar el descuento de renta de quinta categoría correspondiente a cada trabajador, tomando en cuenta los lineamientos y tramos establecidos por la ley.

2.2.2.2. Bases teóricas

Al tomar uno de los temas más complejos en el área laboral, encontramos que los distintos autores conceptualizan a nuestra variable de maneras similares, es así como la **Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) (s.f.)**, define que, “La planilla de remuneraciones es un mecanismo mediante el cual se transmite al ente recaudador información relevante que involucra a la empresa y al trabajador, este último se encuentra laborando bajo un contrato de trabajo y bajo subordinación laboral.”

En base a lo citado, podemos decir que las planillas de remuneraciones son documentos o sistemas en los cuales las empresas registran los beneficios y derechos laborales de cada uno de sus trabajadores y los cuales fueron establecidos mediante un contrato de trabajo, asimismo, en estas nóminas se reflejan las responsabilidades que las organizaciones tienen para con sus colaboradores y con los entes reguladores, estos beneficios y obligaciones son sueldos y salarios, asignación familiar, horas extras, bonificaciones, vacaciones, gratificaciones, CTS; aportes de los trabajadores como son

las AFP's u ONP; retenciones, como son la renta de quinta categoría y contienen también los descuentos que conlleven las infracciones de parte del empleado para con la empresa, tales como las tardanzas, faltas injustificadas y/o suspensiones por faltas graves. Por otro lado, la SUNAT nos indica que la empresa empleadora se encuentra en la obligación de declarar mensualmente esta planilla en uno de sus sistemas informáticos como es la planilla electrónica más conocida como PDT-PLAME.

El hablar de la planilla de remuneraciones no es solo hablar de ingresos percibidos por los trabajadores; o de las obligaciones de las empresas para con ellos, se trata de conocer la legislación laboral peruana, ya que cada uno de los conceptos que forman parte de una nómina tienen razón de ser, plasmada en un decreto o en una ley, es conocer todo el núcleo que forma parte del término planilla de remuneraciones, tales como ingresos remunerativos, ingresos no remunerativos, aportes y descuentos, además de los datos personales de los trabajadores como nombres y apellidos completos, documento de identificación, dirección, nivel educativo, datos de seguridad social, cargo en la empresa y otros datos que van a contribuir a llevar un adecuado control del personal con el que cuenta una empresa y que permitirá además que las organizaciones administren mejor los recursos con los que cuentan, ya sean humanos como económicos.

Asimismo, **Villazana y Tovalino (2016)** mencionan que:

La planilla de remuneraciones tiene como componente principal a la base computable remunerativa, ya que esta última es el sueldo afecto a aportes y descuentos, esta base determinará las contribuciones al trabajador, así como el aporte que debe realizar la empresa a sus colaboradores, es por ello, que los autores recalcan que debe existir un adecuado cálculo en las nóminas, además de verificar que estos pagos sean reales, correctos y en el momento oportuno, cumpliendo de esa manera con los parámetros establecidos por las leyes laborales vigentes.

Además, los autores indican que las planillas de remuneraciones son documentos en los cuales se plasma la relación laboral entre los empleadores y los trabajadores, relación que traerá beneficios a ambas partes, a las empresas porque podrán continuar con su actividad económica gracias a los recursos humanos; y a los empleados, porque obtendrán beneficios económicos a partir de la prestación de sus servicios, es obligación de la empresa empleadora contar con estas planillas con el fin de poder llevar un adecuado control de los beneficios que se le paga a los trabajadores y que también servirá como sustento para demostrar la relación laboral que existe entre ambas partes frente a posibles fiscalizaciones con entes supervisores tales como la SUNAFIL y/o Ministerio de Trabajo y entes recaudadores como es SUNAT.

En ese sentido, sobre lo antes descrito por los autores, podemos indicar que la base computable remunerativa es la que determina el sueldo neto que percibirá el trabajador después de habersele realizado los descuentos correspondientes, cabe indicar, que estos descuentos son de carácter obligatorio para el trabajador, puesto que constituyen beneficios económicos a un largo plazo, como son los fondos de pensiones, este fondo les permitirá a los trabajadores financiar una vida digna cuando estos lleguen al momento de jubilarse, por ello la importancia de un adecuado cálculo, pues como mencionamos estos aportes determinarán el importe a percibir por el colaborador una vez concluya con su tiempo de servicio a lo largo de su vida laboral, permitiéndose así una vida tranquila y sin preocupaciones. Además de ello, la base remunerativa computable será el monto bajo el cual se calculará de manera correcta los beneficios sociales de cada empleado de una determinada empresa, respetando así lo establecido por la legislación laboral peruana vigente. Por lo tanto, los trabajadores que se encuentren registrados en una planilla de remuneraciones obtendrán beneficios económicos tanto en el corto como en el largo plazo.

Por otro lado **Abanto y Castillo (2019)**, nos hablan de las planillas de remuneraciones electrónicas, es decir, de los sistemas con los que cuentan las empresas para poder informar sobre datos relacionados tanto de ellas como datos de los trabajadores, ya que para poder realizar la declaración de la planilla de remuneraciones se debe realizar un registro previo del empleador ante el portal SUNAT, así mismo, se debe registrar al trabajador en este mismo ente con el fin de informar sus datos laborales como son sus salarios, regímenes pensionarios, o beneficiarios como son los derecho habientes y los aportes a ESSALUD.

Los autores mencionados definen a las partes involucradas en una planilla de remuneraciones como:

Tabla 1. Relación Empleador - Trabajador

Empleador	Trabajador
"Organización que contrata a un personal calificado bajo modo de subordinación laboral para la prestación de servicios y por la cual abona una determinada retribución económica (remuneración) acordada a través de un contrato laboral." (p.14).	"Persona natural que brinda servicios a terceros bajo modo de subordinación y por el que percibirá una retribución económica, esta relación se genera a través de un contrato laboral sin importar el régimen en el que se encuentre su empleador." (p.15).

FUENTE: Contabilidad Laboral. (Abanto, M. y Castillo, J.)

Elaboración propia

Es así como, una planilla de remuneraciones se encuentra formada por dos partes; en primera línea está el empleador, que será quien reciba el servicio y por el cual tendrá que remunerar en dinero o en especie al colaborador y, por otro lado, esta este último

mencionado que es la persona que invierte su tiempo y conocimiento a cambio de un beneficio económico. Es importante saber que la información de estas partes involucradas debe ser registrada previamente en los sistemas que brinda SUNAT para obtener información de sus contribuyentes.

En síntesis, la planilla de remuneraciones ofrece múltiples beneficios a los trabajadores tales como un sueldo fijo y acorde a la ley, beneficios sociales como CTS, gratificaciones, vacaciones y utilidades de darse el caso, sin embargo, la empresa empleadora también adquiere derechos al tener a un trabajador bajo su subordinación, tales como poder fiscalizar la prestación de servicio del empleado, o sancionar al trabajador en caso no cumpla adecuadamente las labores para las que se le contrato, es decir, el vínculo laboral que se crea a través de la relación contractual reflejada en la planilla de remuneraciones le brinda tanto derechos como obligaciones a ambas partes involucradas.

Asimismo, **Vera (2017)** sostiene que la planilla de remuneraciones está conformada por conceptos tales como:

- **Remuneración fija mensual:** Sueldo mensual que perciben los trabajadores por un servicio prestado a determinada entidad, este sueldo no varía en absoluto y se encuentra determinado dentro de un contrato de trabajo, en base a esta remuneración se determina los aportes a ESSALUD y los descuentos por regímenes pensionarios tales como ONP y/o AFP's y descuento por renta de quinta categoría.
- **Remuneración variable mensual:** Remuneración imprecisa que percibe el trabajador a cambio de la prestación de un servicio, esta remuneración puede estar conformada por horas extras, feriados o días de descanso laborados, comisiones por ventas, premios por ventas y bonos de productividad, en ocasiones dependerá del desempeño del trabajador para con la empresa, la sumatoria de todos los conceptos remunerativos determinará el

aporte a ESSALUD por parte de la empresa, así como los descuentos por regímenes pensionarios tales como ONP y/o AFP's y por renta de quinta categoría, de ser el caso.

- **Asignación familiar:** Remuneración a pagar por parte de la empresa a todos los trabajadores que tengan hijos menores de edad, hijos mayores de edad que se encuentren cursando estudios superiores (siendo este un plazo máximo de 6 años después de cumplida la mayoría de edad) o hijos que tengan alguna incapacidad física, el importe de la asignación familiar es equivalente al 10% de la remuneración mínima vital (RMV). Asimismo, es importante recalcar que el porcentaje mencionado será el mismo sin importar el número de hijos que el trabajador tenga a su cargo.

Tabla 2. Cálculo de Asignación familiar

Remuneración Mínima Vital	Porcentaje de asignación familiar	Importe de asignación familiar
S/ 1,025.00	10%	1,025.00 x 10% = 102.50

Elaboración propia

La asignación familiar es un beneficio percibido por el trabajador calculado en base a la remuneración mínima vital establecida en el Perú, el importe de este beneficio no cambiará en función a la remuneración percibida por el empleado.

- **Trabajo en sobretiempo:** conocidas comúnmente como horas extras, se generan a partir del trabajo realizado fuera del horario laboral ordinario, las dos primeras horas laboradas en cada día tendrán una sobretasa del 25%, mientras que el trabajo realizado a partir de la tercera hora después del horario laboral ordinario será remunerado con una sobretasa del 35% adicional al costo de la hora ordinaria.

Tabla 3. Horas extras en sobretasa del 25%

Sueldo mensual	Sueldo diario	Sueldo por hora (8 horas ordinarias)	Sobretasa del 25%	Rem. por hora en sobretiempo (2 primeras horas)
2,000.00	$2,000.00/30 = 66.67$	8.33	$8.33 \times 25\% = 2.08$	$8.33+2.08 = 10.41$

Elaboración propia

Por lo plasmado en la tabla tres, se puede determinar que cada hora laborada por el trabajador fuera de su jornada ordinaria, conformada por las ocho horas que establece la ley, le costará a la empresa un adicional de 25% de la hora normal, siendo la sumatoria de ambos importes lo que el trabajador debe percibir, cabe resaltar que esta remuneración estará afecta a descuentos de AFP u ONP, renta de quinta categoría (de ser el caso), así como a los aportes por parte de la empresa tales como ESSALUD.

Tabla 4. Horas extras en sobretasa del 35%

Sueldo mensual	Sueldo diario	Sueldo por hora (8 horas ordinarias)	Sobretasa del 25%	Rem. por hora en sobretiempo (3ra hora a más)
2,000.00	$2,000.00/30 = 66.67$	8.33	$8.33 \times 35\% = 2.92$	$8.33+2.92 = 11.25$

Elaboración propia

En referencia a la tabla cuatro, determinamos que el costo a partir de la tercera hora tendrá un recargo del 35% del costo de la hora ordinaria laborada, siendo la sumatoria de ambos importes lo que el empleador deberá pagarle al trabajador, cabe resaltar que esta remuneración también se encuentra afecta a descuentos tales como AFP u ONP, renta

de quinta categoría (de ser el caso), así como a los aportes por parte de la empresa tales como ESSALUD.

- **Trabajo en día feriado o en descanso:** Pago efectuado por las empresas cuando los trabajadores laboran en días establecidos como feriados nacionales o en días de descanso, sin que estos sean sustituidos posteriormente, es decir, el trabajador no gozará de su día de descanso de forma posterior o en un día distinto al que le corresponda, el trabajo efectuado durante este día conlleva el pago de una remuneración triple, por ejemplo si un colaborador tiene un sueldo fijo mensual de S/ 2,000.00 soles y trabajo un día feriado, su pago corresponderá como sigue:

Tabla 5. Cálculo de remuneración por trabajo en día feriado o día de descanso

Sueldo mensual	Sueldo diario	Sueldo por trabajo realizado	Sobretasa del 100%	Remuneración total por trabajo en día festivo
2,000.00	$2,000.00 / 30.00 = 66.67$	66.67	66.67	200.00

Elaboración propia

Es así como, el trabajador que labore en días festivos o días de descanso (que no serán compensados posteriormente), recibirá tres veces su sueldo diario como compensación por no haber gozado de dichos descansos, es decir, percibirá su sueldo por día ordinario, sueldo por el trabajo realizado y la sobretasa del 100% por haber laborado en este día feriado o de descanso.

- **Licencias con goce de haber:** Se refiere a los días en que un trabajador no labora y que, sin embargo, por decisión de la empresa o por algún decreto por parte del gobierno siguen siendo remunerados sin que la entidad haya percibido los servicios para los que contrato al colaborador, un claro ejemplo de estas licencias con goce de haber

decretadas por el gobierno son las que fueron establecidas en tiempos de pandemia de COVID 19).

- **Días de descanso médico:** Días en los que el trabajador debido a situaciones médicas (accidentes y/o enfermedades físicas o mentales) no puede presentarse a laborar, y que deben ser remunerados por la empresa, el trabajador puede presentar descansos médicos de hasta por un año, de los cuales la remuneración de los 20 primeros días de dicho descanso deberán ser asumidos por la empresa, a partir del día 21 será el Seguro Social de Salud quien asuma el pago de la remuneración del trabajador en cuestión, este periodo de descanso deberá ser acreditado mediante un certificado de descanso médico que será otorgado por ESSALUD, el trámite de reembolso por los pagos efectuados al trabajador deberán ser realizados por el empleador ante ESSALUD.
- **Remuneración vacacional:** Remuneración percibida por el trabajador al haber completado un año de labores efectivas dentro de una misma organización, esta remuneración equivale a un sueldo mensual como si el empleado hubiese trabajado durante este periodo de descanso, asimismo debemos recalcar que este importe debe ser depositado en la cuenta de haberes del colaborador al inicio del goce de sus vacaciones.
- **Aportes a ESSALUD:** Equivalente al 9% de la remuneración bruta total percibida por el trabajador mensualmente, es decir, el sueldo percibido sin descuentos, el empleador es quien asume el pago de este aporte, el cual dependerá del importe remunerativo que perciba el colaborador, cabe destacar que el monto del aporte a ESSALUD no puede ser menor al 9% de la remuneración mínima vital actual (S/ 1,025.00 soles).

A continuación, se presenta un ejemplo respecto al cálculo de ESSALUD:

Tabla 6. Cálculo de Aporte de ESSALUD

Remuneración Bruta Total - Mensual	Porcentaje de ESSALUD	Aporte de ESSALUD mensual
S/ 2,000.00	9%	$2,000.00 \times 9\% = 180.00$

Elaboración propia

Es así como, será el empleador quien pague este aporte al ente recaudador respectivo (SUNAT), este aporte es un costo adicional a la remuneración bruta total, así mismo, debemos indicar que el aporte a ESSALUD no puede ser menor al 9% de la remuneración mínima vital vigente.

- **Descuentos de AFP u ONP:** Esta retención la efectuará la empresa empleadora tomando como base la remuneración bruta mensual del trabajador en planilla, la empresa retenedora estará en la obligación de pagar estas retenciones a los entes respectivos, en el caso del descuento por ONP equivale al 13% de la remuneración bruta percibida, mientras que en caso de las AFP's dependerá de la empresa pensionaria en la que se encuentre afiliado el trabajador pudiendo ser comisión mixta o por flujo. Los regímenes privados de pensiones en los que un trabajador puede estar afiliado son AFP Integra, AFP Habitat, AFP Prima o AFP Profuturo.

Tabla 7. Cálculo de descuento de ONP

Remuneración Bruta Total - Mensual	Porcentaje de ONP	Descuento mensual de ONP
S/ 2,000.00	13%	$2,000.00 \times 13\% = 260.00$

Elaboración propia

Como se indica en la tabla 7, la retención que se le debe efectuar al trabajador que se encuentra afiliado en el Sistema Nacional de Pensiones (ONP) equivale al 13% del sueldo bruto, es decir del sueldo sin descuentos.

Tabla 8. Cálculo de Descuento de AFP por comisión mixta

Remuneración Bruta Total – Mensual	Porcentaje de AFP	Descuento mensual de AFP
S/ 2,000.00	11.84%	2,000.00 x 11.84% = 236.80

Elaboración propia

Como se muestra en la tabla 8, el porcentaje de retención a los trabajadores que se encuentran afiliados en la AFP y en comisión mixta, se les efectúa un descuento equivalente al 11.84% de su sueldo bruto, es decir, su sueldo sin descuento alguno.

Es así como, la empresa empleadora se encuentra en la obligación de retener al trabajador un determinado porcentaje de su sueldo bruto, el cual será depositado en el fondo de pensiones de dicho colaborador.

Con respecto a la Tabla 8 las AFP's deberán ser calculadas en base a los porcentajes siguientes:

Figura 3. Comisiones y Primas de Seguro del SPP

AFP	COMISIÓN SOBRE FLUJO (% Remuneración Bruta Mensual)	COMISIÓN ANUAL SOBRE SALDO	PRIMA SE SEGUROS (%) ^{3/} (% Remuneración Bruta Mensual)	APORTE OBLIGATORIO AL FONDO DE PENSIONES (% Remuneración Bruta Mensual)	REMUNERACIÓN MÁXIMA ASEGURABLE
HABITAT	1.47%	1.25%	1.84%	10%	11,629.28
INTEGRA	1.55%	0.79%	1.84%	10%	11,629.28
PRIMA	1.60%	1.25%	1.84%	10%	11,629.28
PROFUTURO	1.69%	1.20%	1.84%	10%	11,629.28

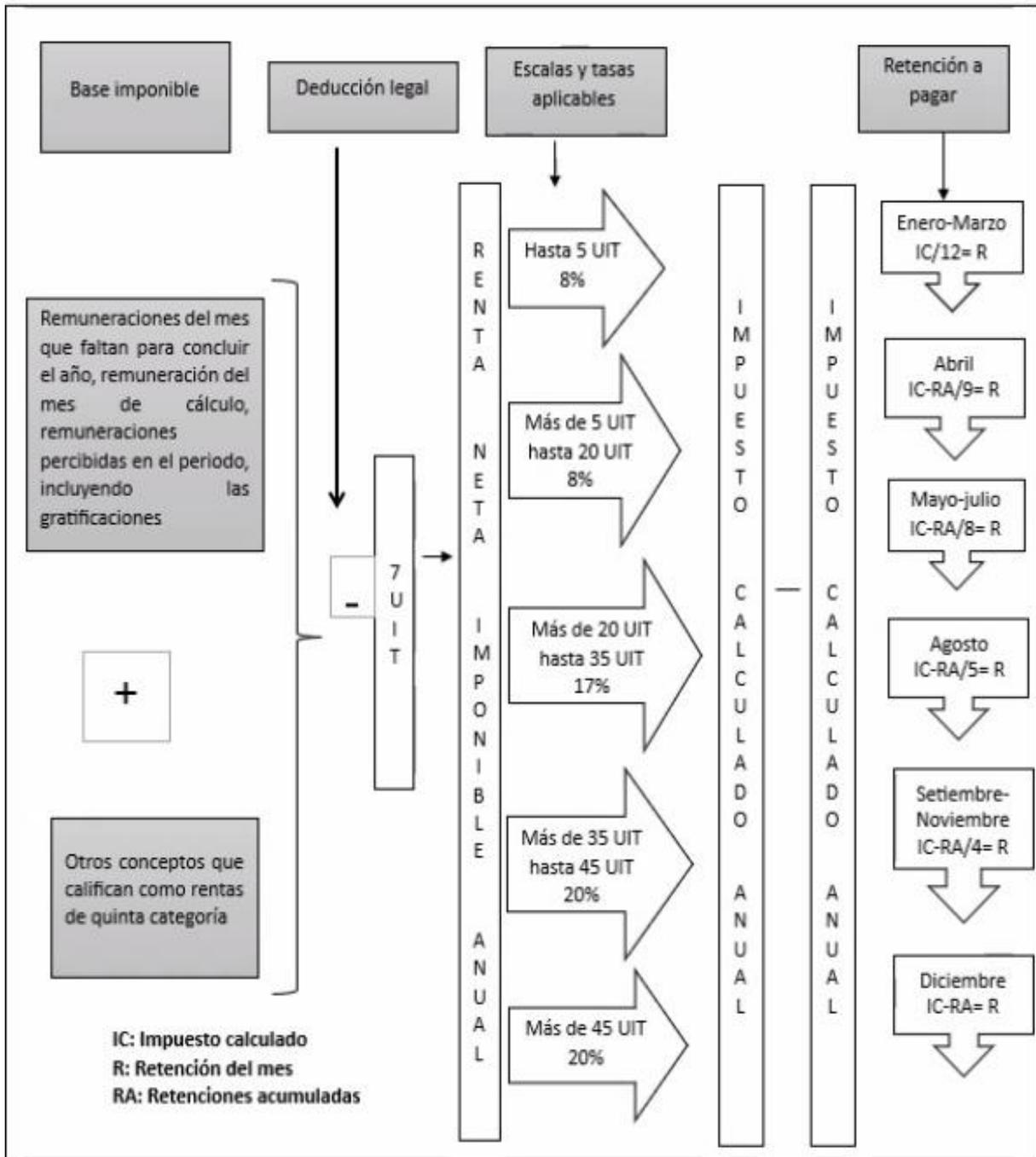
FUENTE: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

Asimismo, debemos recalcar que las AFP's presentadas en la Figura 3 se encuentran actualizadas a la fecha en la que se está realizando la presente investigación, sin embargo, estos porcentajes pueden variar en los distintos periodos según las disposiciones de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

- **Renta de quinta categoría:** Tributo retenido por parte de la empresa empleadora a todos aquellos trabajadores bajo su subordinación que, sumados sus ingresos anuales remunerativos sea en efectivo o en especie, superen las 7 UIT's. Se encuentran exceptuados de retención de quinta categoría aquellos ingresos generados por CTS, viáticos de viajes tales como hospedaje o alimentación, indemnizaciones, rentas vitalicias, subsidios por incapacidad temporal, ingresos por maternidad o lactancia, etc.

Es obligación de la empresa empleadora realizar la retención de renta de quinta categoría a los trabajadores que se encuentren en grado de dependencia laboral, en el caso de que el trabajador cuente con dos empleadores distintos, aquella de donde perciba el sueldo mayor será la encargada de realizar la retención.

Figura 4. Impuesto a la renta de quinta categoría



FUENTE: Manual Práctico de Tributación Laboral (Vera I.)

En síntesis, las empresas empleadoras deberán retener un dozavo mensual de la remuneración bruta anual percibida por sus empleados, importe que deberá ser retenido y pagado a la empresa recaudadora SUNAT.

Tabla 9. Tasas de renta de quinta categoría

TRAMOS	TASA
Hasta 5 UIT	8%
Más de 5 UIT hasta 20 UIT	14%
Más de 20 UIT hasta 35 UIT	17%
Más de 35 UIT hasta 45 UIT	20%
Más de 45 UIT	30%

FUENTE: SUNAT

Es así como, la retención y pago de renta de quinta categoría será calculada en base a los tramos establecidos por SUNAT, en el que se mide los ingresos percibidos por los trabajadores y de acuerdo con dicha escala se realizará la retención, a mayores ingresos mayor será la tasa para el cálculo de dicho impuesto.

Registro de Asistencias

Según el **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022)**, las empresas deben poner a disposición de sus trabajadores un registro de control de asistencias, esto con el fin de poder controlar tanto sus ingresos como salidas del centro de labores, supervisando de esa manera las tardanzas, faltas, trabajos en días feriados y horas extras que se puedan generar, este control de asistencias brinda apoyo a las empresas para que puedan evaluar la productividad de sus trabajadores, asimismo tener un sustento para un correcto cálculo de haberes de los mismos, el tiempo que se debe conservar este registro es de aproximadamente 5 años, en caso la empresa no cuente con este registro estaría incurriendo en una infracción que se consideraría leve, el registro de asistencia puede realizarse a través de un libro físico o de algún sistema digital.

En un registro de asistencias se debe colocar los datos de identificación del trabajador, este debe firmar y registrar su horario de entrada, su horario de salida, su horario de salida a refrigerio y su reingreso a la empresa, así como la fecha, este registro permitirá obtener un reporte que hará que la gestión del área de recursos humanos sea más rápida y sencilla, obteniendo información mucho más verídica que permitirá que el cálculo de haberes sea más exacto, permitiendo así que el pago de los mismos sea correcto, por lo tanto el trabajador se sentirá más a gusto en la entidad donde labora, cabe recalcar que son los trabajadores mismos quienes deben consignar dichos horarios en el registro de asistencia.

Por lo expuesto anteriormente, la implementación del registro de asistencias en las empresas aparte de permitir controlar el tiempo laborado realmente por sus trabajadores permite optimizar adecuadamente sus recursos humanos y económicos, si se cuenta con un control adecuado de las horas y días laborados los errores en el cálculo de remuneraciones se verán reducidos, asimismo las posibles rectificatorias no serán necesarias.

Por otro lado debemos tomar en cuenta que no todos los trabajadores de una empresa están obligados a firmar el registro de asistencia, tal como es el caso de los directores y/o gerentes de las empresas, pues son los representantes de la misma y son parte de las personas autorizadas para supervisar y controlar a quienes tengan una posición de subordinación, tampoco estarán obligados a firmar aquellos trabajadores sujetos a fiscalización inmediata, ni aquellos que realizan sus labores fuera de la empresa y que solo están sujetos a reportar sus actividades realizadas, tampoco se encuentran sujetos de esta obligación los trabajadores que realizan servicios para la empresa de forma intermitente.

Podemos decir entonces, que todas las empresas que se encuentran dentro del sector privado de labores están obligadas a tener un control constante y diario de los ingresos y salidas de los trabajadores a la empresa, esto con el fin de poder contar con la información necesaria que permita el correcto cálculo de horas extras, este control de asistencias beneficia tanto al trabajador como al empleador, el primero porque podrá reflejar las horas y minutos trabajadas en exceso y que se le pague su sobretiempo realizado (muchas veces las empresas no quieren reconocer este trabajo adicional que el colaborador realiza), y para la empresa, porque le permitirá verificar si el trabajador cumple con su horario establecido, además de comprobar que este último le está prestando el servicio para el que fue contratado dentro de los horarios establecidos.

Declaración del PLAME

Según **Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) (s.f.)**:

Se denomina PLAME a la planilla electrónica, la cual está conformada por distintos componentes en los cuales se brinda información laboral relevante en referencia a los ingresos percibidos por los trabajadores inscritos en el T-REGISTRO de la empresa, asimismo brinda información acerca de los descuentos realizados a los empleados además de información referente a los días efectivamente laborados y no laborados, las horas en sobre tiempo generadas y otros conceptos que determinaran la base de cálculo de haberes, en la cual se efectuaran los conceptos tributarios correspondientes para efectos de recaudación por parte de SUNAT.

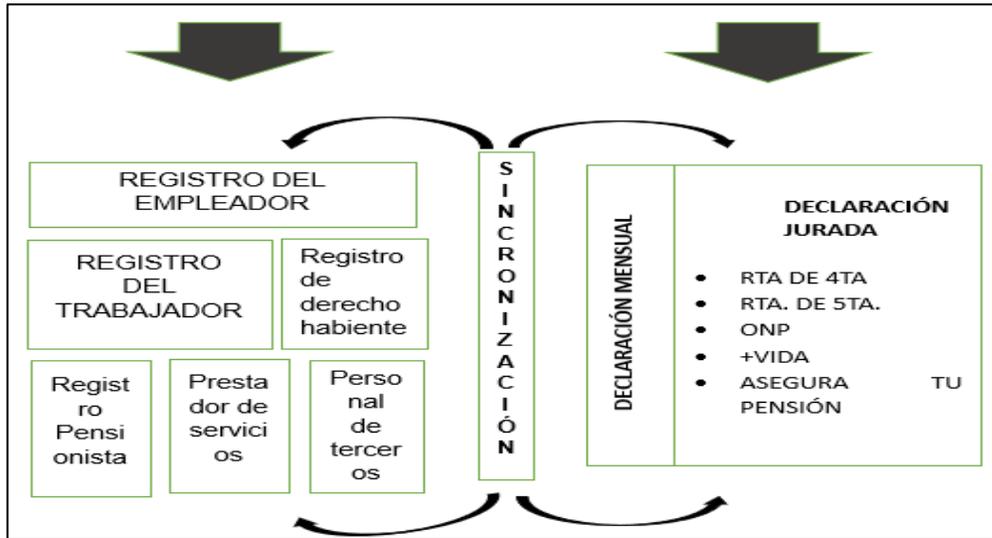
La SUNAT nos ratifica entonces, que la declaración del PLAME se trata de una planilla que informa los pagos mensuales que se le realiza a determinados sujetos (trabajadores), esta planilla está conformada por datos relevantes tanto de los empleados como de los empleadores, es decir, en este sistema de la SUNAT se detallan los ingresos, descuentos,

aportes y contribuciones con los que cuentan los colaboradores en cada periodo de manera mensual, en términos generales, la declaración del PLAME, no es más que el envío de la información de los beneficios percibidos por el trabajador como consecuencia de la prestación de un servicio a una determinada organización, así mismo, informa las obligaciones adquiridas por parte del empleador al contar con un personal bajo su subordinación, esta declaración permite a la SUNAT conocer a detalle los ingresos de los trabajadores con el fin de recaudar adecuadamente los tributos, por otra parte también le permite al órgano recaudador tener un detalle de los gastos de personal efectuados por las empresas, gastos que deben estar relacionados a sus actividades económicas.

El PDT PLAME no solo contempla los conceptos por los trabajadores regulares que mantenga una organización, sino también se contempla en este sistema los beneficios obtenidos al término de una relación laboral entre el empleador y el empleado tales como la CTS trunca, gratificaciones y vacaciones truncas, así como bonificaciones por productividad o reintegros y todo aquel concepto que represente una remuneración para el trabajador.

Cabe recalcar que la declaración del PDT PLAME, conocido en términos generales como planilla electrónica 601, es de concepto obligatorio y mensual, de no llegar a efectuarse dentro de los plazos establecidos las entidades estarán sujetas a sanciones tributarias como multas por declaraciones fuera de fecha, así como multas por incumplimiento con el pago de los tributos, lo que afectaría económicamente a las empresas, puesto que estas sanciones representarían un gasto adicional no contemplado dentro de sus proyecciones financieras, y que no podrían ser utilizados como parte de sus gastos deducibles para efectos del cálculo del impuesto a la renta anual.

Figura 5. Relación T-REGISTRO - PLAME



FUENTE: Herramientas de gestión laboral para contadores (Castillo, J. y Tovalino, F.)

En síntesis, la declaración del PLAME es de suma importancia para las empresas, ya que les permite informar a la SUNAT acerca de los conceptos remunerativos y no remunerativos que les pagarán a sus trabajadores por la prestación de servicios que reciban de estos, al mismo tiempo que informa sobre los ingresos de sus trabajadores, es decir, la declaración del PLAME no solo sirve para informar los gastos de las empresas sino también los ingresos que los trabajadores perciben, con esto el control de la recaudación de ambas partes se hace más factible y efectiva.

Asimismo, la SUNAT en su sistema informático contempla conceptos como son ingresos brutos (sueldo sin ningún tipo de descuentos y contemplado en los respectivos contratos de trabajo), ingresos netos (ingresos percibidos por los trabajadores a los cuales ya se les aplicó descuentos por aportes tales como AFP, ONP, retención de renta de 5ta categoría), descuentos ya sea por tardanzas (calculado en base a su día dejado de laborar más un treintavo por el día dominical), descuentos por suspensiones por faltas graves y/o tardanzas, descuentos por préstamos otorgados o adelanto de sueldos,

mientras que por la parte del empleador, está en el deber de informar el registro del trabajador así como de sus derecho habientes y por el cuál percibe un ingreso adicional conocido como la asignación familiar, el cual representa un 10% de la remuneración mínima vital (actualmente este beneficio es de 102.50 soles) este beneficio es en base al vínculo familiar por hijos menores de 18 años o 24 años en caso de estudiantes universitarios.

Es así como, la declaración del PLAME está conformada por múltiples conceptos, que van desde lo remunerativo, lo no remunerativo, contribuciones y aportaciones hasta los datos personales de los trabajadores, así como datos de identificación de los empleadores, es por ello de la importancia de la declaración del PLAME para conciliar con los asientos contables, ya que si ambos están en armonía significa que la planilla de remuneraciones está siendo correctamente calculada, lo que garantiza que la organización está teniendo una adecuada gestión de nóminas, demostrando que con un adecuado control interno permite que la información para el cálculo de planilla de remuneraciones llegue a tiempo y de manera eficiente al área correspondiente, permitiendo que los recursos tanto económicos como humanos de las organizaciones sean siendo utilizados eficientemente.

2.3. Definición de Términos Básicos

- **Beneficios sociales:** Ingresos que perciben los trabajadores por parte de la empresa por haber laborado durante un determinado tiempo, estos son: CTS, vacaciones y gratificaciones.
- **Contribuciones:** Son beneficios que perciben los trabajadores por parte de la empresa donde laboran, tales como el ESSALUD, SCTR; el pago de estas contribuciones es asumida por la empresa en cuestión.

- **Contribuyentes:** Sujetos obligados por normativas legales a cumplir con determinadas obligaciones con el fisco, es decir, pagar impuestos por los ingresos que obtienen.
- **PDT-PLAME:** Programa de declaración telemática de planilla electrónica, sistema informático establecido por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, con el fin de facilitar el envío de información de planilla de remuneraciones de los trabajadores de las empresas y la determinación de pagos e impuestos.
- **Regímenes Pensionarios:** Existen dos tipos de regímenes pensionarios, las Administradoras de fondos de Pensiones (AFP) y la Oficina Nacional de Pensiones (ONP), ambas representan un fondo de pensiones para cuando los trabajadores lleguen a jubilarse.
- **Remuneraciones Computables:** Ingresos obtenidos por el trabajador a cambio de una prestación de servicios, y los cuales se encuentran afectos a descuentos como la renta de quinta categoría.
- **SUNAFIL:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, ente regulador que busca que las organizaciones cumplan con sus obligaciones laborales tanto con los trabajadores como con el ente Recaudador de impuestos (SUNAT).
- **SUNAT:** Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, ente regulador encargado de recaudar impuestos, supervisa a los contribuyentes y procura orientarlos y asistirlos cada vez que sea necesario con la finalidad de promover una adecuada administración del pago de los tributos internos de cada entidad.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis Principal

La implementación del control interno incide en la planilla de remuneraciones en las empresas de telecomunicaciones de Santiago de Surco en el año 2022.

3.2. Hipótesis Secundarias

- a. La falta de cultura laboral en los supervisores de obras afecta la correcta transferencia de información del registro de asistencias del personal en obra en las empresas de telecomunicaciones.
- b. El control de remuneraciones variables del personal en obras incide en el cálculo de haberes en las empresas de telecomunicaciones.
- c. La gestión de la información de la nómina determina la correcta declaración del PLAME en las empresas de telecomunicaciones.

3.3. Operacionalización de variables

3.3.1. Variable Independiente: Control Interno

Tabla 10. Operacionalización de la variable dependiente: Control Interno

<p>Definición Conceptual</p>	<p>Estupiñán (2015) define que:</p> <p>El control interno es un proceso que garantiza seguridad razonable en todas las actividades que se realizan dentro de una empresa, este proceso es diseñado, estructurado y ejecutado por el consejo administrativo, la junta de directores y por todo aquel personal que forma parte de una organización, con la finalidad de cumplir los objetivos empresariales en lineamiento a la eficiencia y efectividad. (p. 27).</p>	
<p>Definición Operacional</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Índices</p>
	<p>X1. Cultura Laboral</p>	<p>X1.1. Capacitaciones de legislación laboral</p>
		<p>X1.2. Comunicación asertiva</p>
	<p>X2. Control de remuneraciones variables del personal en obras</p>	<p>X2.1. Rotación del personal</p>
		<p>X2.2. Beneficios Sociales</p>
	<p>X3. Gestión de la información de la nómina</p>	<p>X3.1. Reportes de los softwares de control del personal</p>
<p>X3.2. Ficha de Datos del Personal</p>		
<p>Escala Valorativa</p>	<p>Ordinal</p>	

Elaboración Propia

3.3.2. Variable Dependiente: Planilla de Remuneraciones

Tabla 11. Operacionalización de la variable dependiente: Planilla de Remuneraciones

<p>Definición Conceptual</p>	<p>Según la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) (2023), menciona que, “La planilla de remuneraciones es un mecanismo mediante el cual se transmite al ente recaudador información relevante que involucra a la empresa y al trabajador, este último se encuentra laborando bajo un contrato de trabajo y bajo subordinación laboral.”</p>	
<p>Definición Operacional</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Índices</p>
	<p>Y1. Registro de asistencias del personal en obras</p>	<p>Y1.1. Tardanzas y faltas injustificadas</p>
	<p>Y2. Cálculo de haberes</p>	<p>Y1.2. Horarios de entrada y salida</p>
	<p>Y3. Declaración del PLAME</p>	<p>Y2.1. Sueldos de los trabajadores en obras</p>
	<p></p>	<p>Y2.2. Renta de quinta categoría</p>
	<p></p>	<p>Y3.1. Asientos contables de planilla</p>
<p>Y3.2. Asientos de provisión CTS, gratificaciones y vacaciones</p>	<p>Escala Valorativa</p>	<p>Ordinal</p>

Elaboración Propia

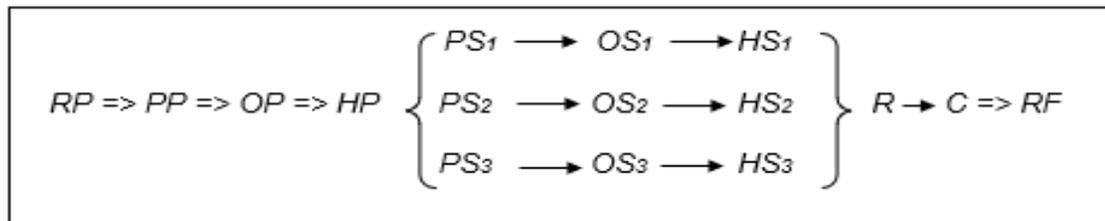
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Diseño Metodológico

4.1.1. Tipo de investigación

La presente tesis titulada “El control interno y su incidencia en la planilla de remuneraciones en las empresas de servicios de telecomunicaciones del distrito de Santiago de Surco, año 2022” reunió las características necesarias para ser denominada “**Investigación Aplicada**”, ya que el estudio busca dar solución a una determinada situación o planteamiento del problema a través de la aplicación y consolidación de conocimientos adquiridos, al mismo tiempo permitió obtener nuevos conocimientos que enriquecen el desarrollo científico.

Figura 6. Tipo de investigación



Donde:

RP: Realidad Problemática PE_i: Problemas Secundarios i= 1,2,3.

PG: Problema Principal OE_i: Objetivos Secundarios i= 1,2,3.

OG: Objetivo Principal HE_i: Hipótesis Secundarias i= 1,2,3.

HG: Hipótesis Principal C: Conclusiones

R: Resultado RF: Recomendaciones Finales

4.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación de la presente tesis titulada “El control interno y su incidencia en la planilla de remuneraciones en las empresas de servicios de telecomunicaciones del

distrito de Santiago de Surco, año 2022” se encuentra dentro de un nivel descriptivo, correlacional y explicativo; ya que se describe y explica las características y teorías de las variables e indicadores; y a su vez, se mide el grado de relación que existe entre ambos.

4.1.3. Método

Los métodos que se aplicaron en la presente tesis titulada “El control interno y su incidencia en la planilla de remuneraciones en las empresas de servicios de telecomunicaciones del distrito de Santiago de Surco, año 2022” son los siguientes: analítico, estadístico y descriptivo; puesto que, se analizó y describió los datos obtenidos a través de los métodos estadísticos empleados. Además, se empleó un método inductivo - deductivo.

4.1.4. Diseño

El diseño aplicado en la presente tesis titulada “El control interno y su incidencia en la planilla de remuneraciones en las empresas de servicios de telecomunicaciones del distrito de Santiago de Surco, año 2022” fue el no experimental, ya que no existió manipulación de las variables y el investigador no alteró el objeto principal de estudio, si no que por el contrario estudió situaciones ya existentes, tal como se describió en la realidad problemática. En base a ello, se tomó una muestra en la cual se cumple la relación:

$$M = O \times r \text{ O}y$$

Donde:

M = subconjunto específico y representativo de la población

O = Observación

x = Control interno

y = Planilla de remuneraciones

r = Relación de variables

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población

El presente trabajo de investigación cuenta con una población delimitada por N=67 trabajadores que se encuentran dentro de las áreas de administración de personal y contabilidad de las empresas de servicios de telecomunicaciones de Santiago de Surco, detallándose la información en la tabla 12.

Tabla 12. Población específica considerada para encuestas

N°	Empresas	Número de Trabajadores	Población Específica Trabajadores Especializados
1	DLP TEL SAC	17	3
2	ENG PE SAC	55	7
3	ENG SAC	36	5
4	ITL PRU SAC	148	6
5	IT NEX PE SA	43	5
6	OCOM SAC	174	7
7	MTL NEK SAC	3	1
8	HSI SAC	9	2
9	IRLA TASCONTRA SAC	2131	10
10	TEN SEXXA S.A.C.	69	6
11	CM TECNO SAC	35	6
12	GR NET SAC	4	1
13	TRAMBEL CH. B SAC	19	3
14	TRISTAS RALES SA	18	3
15	ASMK SERV SAC	9	2
TOTAL		2770	67

FUENTE: Portal SUNAT

Elaboración propia

Nota: El nombre de las empresas mencionadas en la Tabla 12, han sido renombradas para guardar la confidencialidad de dichas entidades.

4.2.2. Muestra

Con el fin de delimitar el tamaño de la muestra adecuada para el presente trabajo de investigación, se aplicó el método de muestreo simple, para lo cual se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(p \cdot q) * Z^2 * N}{(E)^2(N - 1) + (p * q) Z^2}$$

Donde:

n = Muestra por hallar.

N = Tamaño de la población, conformada por 67 trabajadores que se encuentran dentro de las áreas de administración de personal y contabilidad de las empresas de servicios de telecomunicaciones del distrito de Santiago de Surco.

p = Probabilidad de éxito (0.5)

q = Probabilidad de fracaso (0.5)

Z = Valor de distribución normal estándar que se encuentra asociado a un nivel de confianza. En el presente estudio se estableció un 95% de intervalo de confianza, considerando un 5% de probabilidad de error. Entonces, corresponde un Z=1.96.

E = Margen de error 5% (0.05)

Remplazando se obtuvo:

$$n = \frac{(0.5 * 0.5) * 1.96^2 * 67}{(0.05)^2(67 - 1) + (0.5 * 0.5) 1.96^2}$$

$$n = \frac{64.35}{1.13}$$

$$n = 57 \text{ personas}$$

Se obtuvo como resultado una muestra de 57 personas, con este valor se determinó el factor de distribución muestral, lo cual permitió establecer cuántos trabajadores se debía encuestar por empresa mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$(fdm) = n/N \quad n_i = \frac{n}{N} * Ni, \text{ donde } i = 1, 2, 3 \dots, k$$

k = número de trabajadores en la población específica

$$Fdm = 57/67$$

$$fdm = 0.850746$$

Verificación:

$67 * 0.850746 = 57$, como resultado se obtuvo un número entero aproximado a 57, valor que es coincidente con lo establecido en la muestra en la sección 4.2.2. del presente trabajo de investigación.

Reemplazando la fórmula indicada para cada empresa, se determinó los siguientes números de trabajadores a encuestar por cada una de ellas, lo cual representa el valor hallado en la muestra, como se visualiza en la Tabla 13:

Tabla 13. Muestra considerada a encuestar por cada empresa

N°	Empresas	N	Muestra n_i
1	DLP TEL SAC	3	3
2	ENG PE SAC	7	6
3	ENG SAC	5	4
4	ITL PRU SAC	6	5
5	IT NEX PE SA	5	4
6	OCOM SAC	7	5
7	MTL NEK SAC	1	1
8	HSI SAC	2	2
9	IRLA TASCONTRA SAC	10	8
10	TEN SEXXA S.A.C.	6	5
11	CM TECNO SAC	6	5
12	GR NET SAC	1	1
13	TRAMBEL CH. B SAC	3	3
14	TRISTAS RALES SA	3	3
15	ASMK SERV SAC	2	2
TOTAL		67	57

FUENTE: Portal SUNAT

Elaboración propia

4.3. Técnicas de recolección de datos

4.3.1. Descripción de los métodos, técnicas e instrumentos

En el presente trabajo de investigación se utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento al cuestionario, el cual se compone por un total de 14 preguntas relacionadas con las variables, indicadores e índices, cada pregunta cuenta con 5 opciones de respuestas de la escala de Likert con el fin de brindar a nuestros encuestados una variedad de alternativas en las que escogieron la que les parecía la más acertada posible.

4.3.2. Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

El fin del proceso de validación es comprobar la eficiencia, eficacia y efectividad de las técnicas de investigación aplicadas, con el objetivo de determinar la confiabilidad de estas. Por ello, se procedió a remitir la encuesta a los profesionales expertos, quienes lo revisaron y brindaron su conformidad de validación.

Tabla 14. Tabla de Validez

Calificación del instrumento de la validez por juicio de expertos

N°	Expertos	Calificación
01	MTR. Prado Ayala, Arlene	Aprobado
02	Dr. Huarca Ochoa, Javier Marcelo	Aprobado
03	Dr. Centeno Cardenas, Josue Giraldo	Aprobado

Elaboración propia

Confiabilidad

La confiabilidad significa que los datos que han sido obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos empleados son consistentes y estables, lo que quiere decir, que son seguros y confiables para establecer conclusiones y recomendaciones válidas y efectivas para este presente trabajo de investigación.

Se realizó una prueba piloto al 100% de la muestra de los trabajadores del área de administración de personal y contabilidad de las empresas de telecomunicaciones del distrito de Santiago de Surco, con el fin de asegurar la confiabilidad de las técnicas de recolección de datos en el presente estudio.

Una vez aplicadas las técnicas de recopilación de datos, en este caso, la encuesta, los resultados obtenidos de dicha técnica fueron procesados con el programa Microsoft Excel y SPSS para determinar el indicador de confiabilidad conocido como el Alfa de Cronbach.

Rango de variación

$$0 \leq \alpha \leq 1$$

Los datos obtenidos de las encuestas serán considerados muy seguros, confiables y sólidos, siempre y cuando el índice de α sea igual o superior a 0.7.

Para el cálculo en el estudio actual se utilizó el método de varianzas, y la fórmula para su cálculo fue realizado mediante el uso del software estadístico SPSS y Microsoft Excel.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Siendo:

K = número de ítems

S_i^2 = Varianza del número de ítems

S_t^2 = Varianza total de los valores observados.

Se utilizó la metodología de Alfa de Cronbach, aplicándolo al 100% de la muestra, la cual está representada por 57 trabajadores del área de administración de personal y contabilidad, obteniendo así el siguiente resultado por ambos programas de validación:

Microsoft Excel

Tabla 15. Resumen procesamiento de datos

Encuestado	x	x11	x12	x21	x22	x31	x32	y	y11	y12	y21	y22	y31	y32	Total
1	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	62
2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	59
3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	65
4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	1	2	39
5	2	4	2	4	4	2	1	4	4	2	1	2	2	1	35
6	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	1	3	2	3	40
7	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	63
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68
9	2	4	1	4	5	2	1	2	1	4	2	3	1	2	34
10	2	2	3	3	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	33
11	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	63
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
13	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	66
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	63
15	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	30
16	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	5	4	3	47
17	4	2	4	5	2	2	1	4	2	2	1	3	2	1	35

18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
19	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	63
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
23	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	63
24	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	66
25	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	64
26	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	66
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
28	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	65
29	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	59
30	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	62
31	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	58
32	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	49
33	3	4	5	3	2	4	5	5	5	5	3	4	3	5	56
34	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	59
35	4	5	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	58
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	68
37	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	61
38	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	61
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
40	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	62
41	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	65
42	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	63
43	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	62
44	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	61
45	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	63
46	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	60
47	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	62
48	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	63
49	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	63
50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
51	3	4	3	2	3	4	1	3	2	3	4	3	4	3	42

52	3	2	3	4	2	2	1	4	4	2	1	3	2	1	34
53	5	3	3	2	3	4	1	2	4	3	3	4	4	3	44
54	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	5	4	44
55	2	4	3	2	2	2	1	4	5	4	1	2	3	1	36
56	3	1	3	4	2	1	1	2	2	4	4	1	1	2	31
57	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	41
VAR.P	0.936	0.841	1.158	0.798	0.963	1.153	1.913	0.893	1.162	1.208	1.498	1.088	1.399	1.533	3223

FUENTE: Resultado de la encuesta

Elaboración Propia

Para obtener el Alfa de Cronbach se determinó lo siguiente:

$\sum S_i^2 =$ Varianza del número de ítems

$\sum S_i^2 = 0.936 + 0.841 + 1.158 + 0.798 + 0.963 + 1.153 + 1.913 + 0.893 + 1.162 + 1.208 + 1.498$
 $+ 1.088 + 1.399 + 1.533$

$\sum S_i^2 = 16.54$

$S_t^2 =$ Varianza total de los valores observados.

$S_t^2 = \text{VAR.P} (62+59+65+39+ \dots+41)$

$S_t^2 = 148.46$

$K = 14$ (catorce preguntas)

Reemplazando los datos obtenidos en la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\frac{14}{(14 - 1)} \left\{ 1 - \frac{16.54}{148.46} \right\}$$

$$\frac{14}{(13)} \{ 1 - 0.1114105 \}$$

$$\alpha = 1.0769231 \times 0.8885895$$

$$\alpha = 0.957$$

Software estadístico SPSS

Luego de reemplazar los datos obtenidos en la fórmula para hallar el Alfa de Cronbach usando Microsoft Excel, se validó las respuestas mediante el software estadístico SPSS, del cual se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 16. Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	57	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	57	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

FUENTE: Programa SPSS versión 25 - Resultado de la encuesta

Elaboración Propia

Tabla 17. Prueba del total de la Muestra SPSS V.25

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	14

FUENTE: Programa SPSS versión 25

Elaboración Propia

La prueba piloto calculada en el presente estudio muestra un resultado de 0.957, lo que indica un nivel excelente de confiabilidad según la Tabla 18.

Tabla 18. Rango de Nivel de Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

FUENTE: Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje

En síntesis, después de haber validado la técnica de recopilación de datos por ambos programas mencionados, como son Microsoft Excel y SPSS, y haber obtenido el mismo resultado, se confirmó la confiabilidad de la técnica e instrumento de investigación.

4.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Se utilizó Microsoft Excel para el procesamiento y análisis de datos, sin duda, este programa resulta ser una gran y útil herramienta que nos permitió realizar estadísticas y gráficos que fueron de gran utilidad en la evaluación de resultados. Por otro lado, para verificar las hipótesis de la presente tesis, se utilizó el modelo estadístico Chi-Cuadrado, el cual se aplicó utilizando la versión en español del software SPSS 25.

4.5. Aspectos éticos

Para el presente trabajo de investigación, se tomó en cuenta lo establecido por la Junta de decanos de los colegios de Contadores Públicos del Perú en su código ético, lo que garantiza que el desarrollo del estudio se realizó en base a la información y recolección de datos de forma legal y fidedigna, sin incurrir en las malas prácticas y acciones que ponen en duda la confiabilidad del presente trabajo de investigación. Así mismo, la investigación cumple con los principios éticos de integridad, responsabilidad, objetividad, confiabilidad, confidencialidad, competencia profesional y debido cuidado.

A continuación, se mencionan los valores que resaltan según el Código de Ética Profesional del Contador Público Peruano, aprobado mediante la Resolución N° 013-2005-JDCCPP, en Arequipa el 4 de agosto de 2005:

- **Integridad:** El Contador Público Colegiado debe ser una persona autónoma, capaz de tomar decisiones individuales, tomando en cuenta sus valores, aun así, cuando nadie lo esté mirando, puesto que reconoce lo que está bien y lo que está mal, y deberá actuar considerando lo correcto y sin afectar los intereses de los demás.
- **Objetividad:** El Contador Público Colegiado debe ser imparcial en el ámbito de su profesión, es decir, debe actuar sin intereses y perjuicios. El contador deberá expresar la realidad de la información financiera tal y como es, mostrando siempre la objetividad e imparcialidad en los informes que realice.
- **Competencia Profesional y debido cuidado:** El Contador Público Colegiado tiene la responsabilidad de actualizar sus conocimientos, con la finalidad de brindar un servicio de calidad que permita desarrollar sus capacidades de manera eficaz y satisfactoria para quien recibe el servicio. Sumado a ello, debe mostrar una postura de responsabilidad frente a los trabajos que realice en el ámbito de su profesión.

- **Confidencialidad:** El Contador Público debe guardar absoluta discreción de toda la información financiera que maneje de sus clientes, es decir, debe guardar el secreto profesional, no revelar dicha información salvo que el cliente lo solicite o sea necesario por una incidencia legal o profesional, donde el cliente este de acuerdo de compartir su información financiera.
- **Comportamiento Profesional:** El Contador Público debe cuidar su imagen y reputación, por lo que debe evitar todo tipo de acto que afecte negativamente su perfil. Por ello, siempre debe tomar en cuenta que la honestidad, buena fe y lealtad es la clave al momento de relacionarse con sus demás colegas, así como también para sus clientes, terceros y público en general.

Por todo lo expuesto, el presente trabajo de investigación se desarrolló respetando los principios fundamentales del código de ética del Contador Público establecidos.

El estudio se desarrolló, manteniendo y priorizando la intelectualidad del autor en la búsqueda de información veraz, confiable y útil, con la finalidad de aportar nuevos conocimientos profesionales a los lectores, y principalmente a los trabajadores del área de administración del personal y contabilidad de las empresas de telecomunicaciones del distrito de Santiago de Surco.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Presentación

En este capítulo, se expone, explica e interpreta el método estadístico utilizado para corroborar la certeza de las hipótesis de la investigación **“EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA PLANILLA DE REMUNERACIONES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO, AÑO 2022”**.

Además, comprende conocer cómo se logró el cumplimiento de los objetivos secundarios de la investigación:

- a. Se contrastó si la falta de cultura laboral en los supervisores de obras afecta la correcta transferencia de información del registro de asistencias del personal en obra en las empresas de telecomunicaciones.
- b. Se demostró si el control de remuneraciones variables del personal en obras incide en el cálculo de haberes en las empresas de telecomunicaciones.
- c. Se estableció si la gestión de la información de la nómina determina la correcta declaración del PLAME en las empresas de telecomunicaciones.

5.2. Interpretación de resultados

Se realizó una encuesta a 57 colaboradores del área de administración de personal y contabilidad de las empresas de servicios de telecomunicaciones de Santiago de Surco como parte del proceso de recopilación de datos para la obtención de resultados.

Después de recopilar las respuestas de la encuesta, se procedió a presentar, interpretar y analizar los resultados obtenidos en forma descriptiva y utilizando la estadística descriptiva.

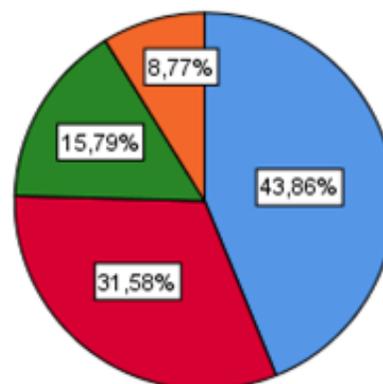
Variable Independiente (X): Control Interno

5.2.1. La pregunta (X). ¿Está usted de acuerdo, que tomar en cuenta las recomendaciones del control interno en el área de administración del personal reduciría los riesgos de errores en la elaboración de la planilla de remuneraciones?

Tabla 19. Recomendaciones del Control interno

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	25	43,86
De acuerdo	18	31,58
Indiferente	9	15,79
En desacuerdo	5	8,77
Total	57	100,00

Figura 7



FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

En lo que respecta a esta interrogante, se obtuvo como resultado que el 75,44% de los encuestados se encuentran de acuerdo (totalmente de acuerdo + de acuerdo) con que se debe tomar en cuenta las recomendaciones del control interno en el área de nóminas con el fin de reducir los riesgos de errores en la elaboración de la planilla de remuneraciones. Mientras que, el 15,79% del total de colaboradores encuestados se muestran indiferentes al respecto. Por otro lado, el 8,77% manifiestan estar en desacuerdo con lo mencionado. La última alternativa no fue seleccionada por los encuestados, por ello, el programa SPSS ha suprimido dicha alternativa.

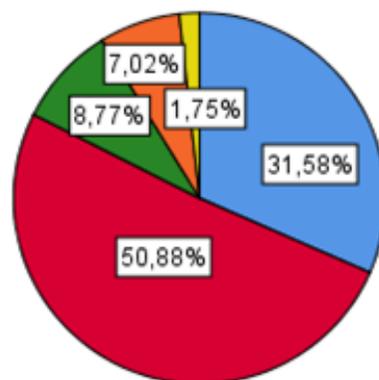
De los resultados, se deduce que la mayor parte de los colaboradores del área de administración de personal y contabilidad consideran fundamental contar con procedimientos de control interno, procedimientos estructurados por normas, políticas y manuales establecidos y que brinden a las empresas de telecomunicaciones parámetros a seguir y que permitan reducir errores en las actividades más de elaboración de la planilla de remuneraciones, por ello, están de acuerdo que se debe tomar en cuenta las recomendaciones del control interno con el fin de realizar un correcto cálculo de pago de haberes.

5.2.2. La pregunta (X1.1). ¿Está usted de acuerdo, que las capacitaciones de legislación laboral a los supervisores de obras permiten obtener a tiempo la correcta información para la elaboración de la planilla de remuneraciones del personal en obras?

Tabla 20. Capacitaciones de legislación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	18	31,58
De acuerdo	29	50,88
Indiferente	5	8,77
En desacuerdo	4	7,02
Totalmente en desacuerdo	1	1,75
Total	57	100,00

Figura 8



FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

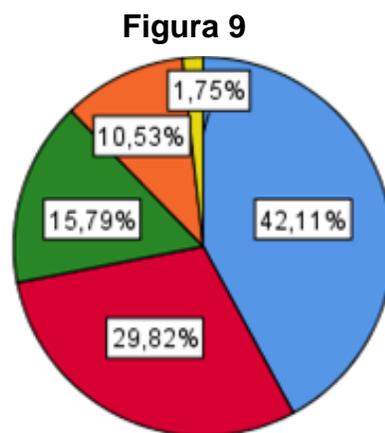
Con respecto a la segunda pregunta, se obtuvo como resultado que el 82.46% del total de encuestados (57 colaboradores) están de acuerdo (totalmente de acuerdo + de acuerdo) con que las capacitaciones de legislación laboral a los supervisores de obras permiten obtener a tiempo la correcta información para la elaboración de la nómina. Mientras que, el 8.77% del total de encuestados se muestran indiferentes al respecto. Por otro lado, el 8.77% de encuestados se encuentran en desacuerdo (desacuerdo + totalmente desacuerdo) con lo cuestionado.

En base a los resultados, podemos decir que es significativamente relevante que los supervisores de obras cuenten con una cultura laboral adecuada para poder cumplir con las funciones que se le encomienda con respecto al personal en obra, funciones tales como recopilar y transferir a tiempo al área de administración de personal la información requerida para la elaboración de la planilla de remuneraciones, por ello, los encuestados se encuentran de acuerdo que se lleve a cabo capacitaciones de legislación laboral para los supervisores de obra con la finalidad de alimentar su cultura laboral y que se mantengan informados acerca de la ley laboral vigente.

5.2.3. La pregunta (X1.2). ¿Está usted de acuerdo, que para lograr una comunicación asertiva entre el personal a cargo de obras y el área de administración del personal debe existir una estrecha coordinación entre ambas partes?

Tabla 21. Comunicación asertiva

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	24	42,11
De acuerdo	17	29,82
Indiferente	9	15,79
En desacuerdo	6	10,53
Totalmente en desacuerdo	1	1,75
Total	57	100,00



FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad

De la tercera pregunta, se obtuvo como resultados que el 71.93% del total de encuestados están de acuerdo (totalmente de acuerdo + de acuerdo) con que para lograr una comunicación asertiva entre el personal a cargo en obras y el área de administración del personal debe existir una estrecha coordinación entre ambas partes. Además, el 15.79% del total de encuestados se muestran indiferentes ante esta interrogante. Mientras que, el 12.28% de los participantes de la encuesta, han mostrado su desacuerdo (en desacuerdo + totalmente en desacuerdo), lo cual indica que no consideran relevante la comunicación asertiva entre ambas partes mencionadas.

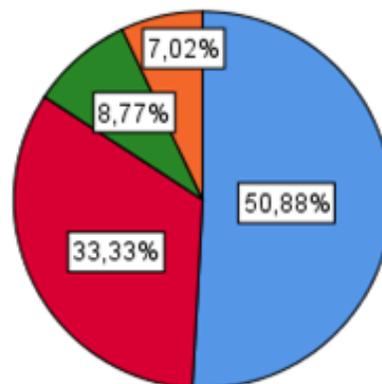
De los resultados obtenidos, se afirma que los colaboradores del área de administración de personal y área de contabilidad consideran necesario que los supervisores de obras mantengan una constante comunicación con el área de recursos humanos, con la finalidad de coordinar todos las tareas y actividades necesarias a realizar por ambas partes, ya que se busca lograr una correcta elaboración de la nómina del personal en obras de acuerdo a la ley laboral vigente y en base a procedimiento de control interno que permitan contribuir al logro de una comunicación asertiva y una adecuada coordinación.

5.2.4. La pregunta (X2.1). ¿Está usted de acuerdo, que la constante rotación del personal en obras dificulta el control de las remuneraciones variables?

Tabla 22. Constante rotación del personal de obras

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	29	50,88
De acuerdo	19	33,33
Indiferente	5	8,77
En desacuerdo	4	7,02
Total	57	100,00

Figura 10



FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

Respecto a la cuarta pregunta, los resultados obtenidos indican que el 84.21% de los encuestados están de acuerdo (totalmente de acuerdo + de acuerdo) con que la rotación constante del personal en obras dificulta el control de remuneraciones variables como son las horas extras y comisiones. Además, el 8.77% del total de encuestados se muestra indiferente al respecto. Por otro lado, el 7.02% de colaboradores encuestados respondieron que se encuentran en desacuerdo con que la constante rotación del personal en obras complique o dificulte la administración del control de salarios variables, asimismo los encuestados no eligieron la última alternativa, por ello, el programa SPSS ha suprimido dicha alternativa de la Tabla 22.

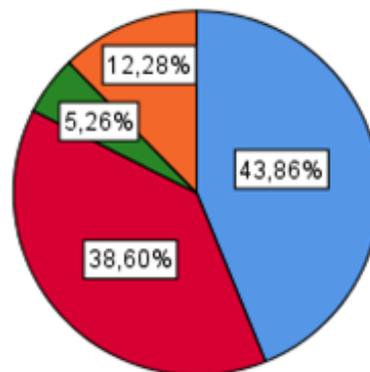
En base a los resultados, estos indican que la mayor parte de los colaboradores del área de administración del personal y área de contabilidad consideran que la constante rotación del personal en obras genera dificultad para controlar las remuneraciones variables como son las horas extras y comisiones de los trabajadores, dando opción a que se incurra en posibles errores en la elaboración de la planilla de remuneraciones de los trabajadores, por lo que los encuestados consideran que es importante llevar un adecuado control de este tipo de remuneraciones, con el fin de efectuar el correcto pago de haberes a cada empleado.

5.2.5. La pregunta (X2.2). ¿Está usted de acuerdo, que los beneficios sociales del personal en obras se ven afectados negativamente por la falta de control de sus remuneraciones variables, tales como comisiones y horas extras?

Tabla 23. Beneficios sociales del personal de obras

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	25	43,86
De acuerdo	22	38,60
Indiferente	3	5,26
En desacuerdo	7	12,28
Total	57	100,00

Figura 11



FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

En la quinta pregunta, los hallazgos obtenidos de la encuesta muestran que el 82.46% del total de los encuestados se encuentran de acuerdo (totalmente de acuerdo + de acuerdo) con que la falta de control de las remuneraciones variables de los trabajadores de obras afecta negativamente el cálculo de los beneficios sociales de los colaboradores. También, el 5.26% de los colaboradores encuestados se muestra indiferente ante esta interrogante. Por otro lado, el 12.28% de los participantes encuestados, exponen su desacuerdo con que la influencia del control de salarios variables sea negativa con relación a los beneficios sociales. No se consideró la última alternativa como una opción elegible por lo que el SPSS la ha suprimido de la tabla.

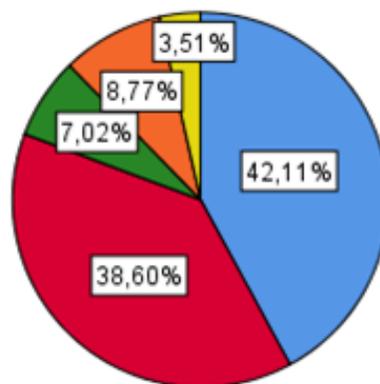
Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, podemos afirmar que la mayor parte de los encuestados del área de administración de personal y área de contabilidad consideran que es importante contar con un reporte confiable y veraz de los ingresos remunerativos variables de los colaboradores de obras, de tal manera que el monto a calcular por beneficios sociales de estos trabajadores no sea vea afectado negativamente por algún error o falta de control en los ingresos variables percibidos, evitando así los pagos en exceso o menores al que le corresponde.

5.2.6. La pregunta (X3.1). ¿Está usted de acuerdo, que los reportes de los softwares de control de personal contribuyen a una adecuada gestión de la información de la nómina?

Tabla 24. Softwares de control de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	24	42,11
De acuerdo	22	38,60
Indiferente	4	7,02
En desacuerdo	5	8,77
Totalmente en desacuerdo	2	3,51
Total	57	100,00

Figura 12



FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

Referente a la sexta pregunta, se obtuvo como resultados que el 80.71% del total de encuestados (57 personas) se encuentra de acuerdo (totalmente de acuerdo + de acuerdo) con que los reportes de los softwares de control de personal contribuyen a una adecuada gestión de la información de la nómina. Mientras que el 7.02% de los colaboradores se encuentran indiferentes frente a la interrogante. Por otro lado, el 12.28% (en desacuerdo + totalmente en desacuerdo) se encuentran en desacuerdo con lo cuestionado, lo cual implica que no consideran relevante que las empresas cuenten con estos softwares de control de personal para gestionar mejor la información.

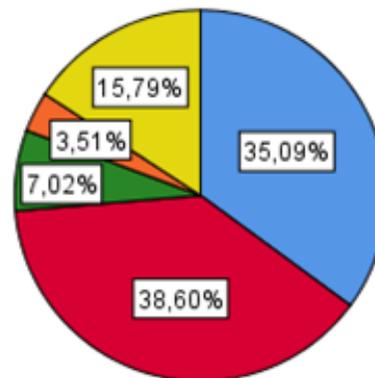
De la opinión de los encuestados, se deduce que los colaboradores del área de administración de personal y área de contabilidad consideran que para que exista una efectiva y adecuada gestión de información de la nómina, es necesario utilizar softwares de control de personal, los cuales emiten reportes confiables y reales sobre los datos necesarios para la elaboración de la planilla de remuneraciones de los trabajadores en obras en las empresas de telecomunicaciones. Por otro lado, estos softwares de control de personal permiten ordenar y organizar la información de cada trabajador, la cual será relevante en la toma de decisiones respecto a los mismos.

5.2.7. La pregunta (X3.2). ¿Está usted de acuerdo, que mantener actualizado los datos de la ficha de personal de trabajadores en obras, tales como asignación familiar y régimen de pensiones, permite una buena gestión de la información de la nómina?

Tabla 25. Actualización de ficha de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	20	35,09
De acuerdo	22	38,60
Indiferente	4	7,02
En desacuerdo	2	3,51
Totalmente en desacuerdo	9	15,79
Total	57	100,00

Figura 13



FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

En relación con la séptima pregunta, se obtuvo como resultados que el 73.69% del total de encuestados (57 colaboradores) se encuentra de acuerdo (totalmente de acuerdo + de acuerdo) con que es necesario actualizar la ficha de datos del personal de obras con la finalidad de realizar una correcta gestión de información de la nómina. Mientras que, el 7.02% de los encuestados, se encuentra indiferente respecto a la interrogante planteada. Asimismo, el 19.30% indican su desacuerdo (en desacuerdo + totalmente en desacuerdo) con la importancia de actualizar la ficha de datos de los trabajadores.

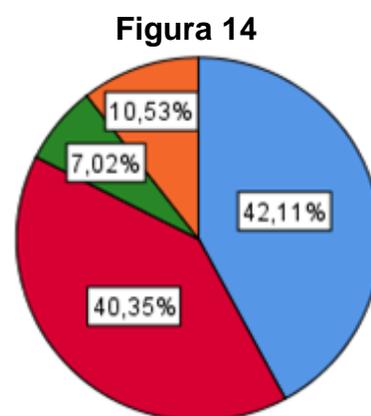
Según los resultados obtenidos, se deduce que es de vital importancia mantener actualizado los datos de los trabajadores de obras, con el fin de que estos puedan percibir sus beneficios, tales como asignación familiar de manera correcta y en el momento adecuado. Asimismo, esta actualización de fichas permitirá que se realicen los descuentos correspondientes en base a su sistema pensionario, el cual deberá ser informado por el trabajador en caso de cambio, generándose así una necesaria actualización de la ficha de datos del personal, por lo tanto, se afirma que la actualización de dicha ficha es una herramienta de mejora en la gestión de información de la nómina.

Variable dependiente (Y): Planilla de remuneraciones

5.2.8. La pregunta (Y). ¿Está usted de acuerdo, que la planilla de remuneraciones se debe realizar en base de procedimientos de control interno que optimicen el uso de recursos y garanticen la veracidad en el cálculo y pago de haberes?

Tabla 26. Procedimientos de control interno

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	24	42,11
De acuerdo	23	40,35
Indiferente	4	7,02
En desacuerdo	6	10,53
Total	57	100,00



FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

De la octava pregunta, se obtuvo como resultado que el 82.46% del total de encuestados se encuentran de acuerdo (totalmente de acuerdo + de acuerdo) con que es importante realizar procedimientos de control interno para la elaboración de la nómina, optimizando así los recursos y garantizando el correcto cálculo y posterior pago de haberes, mientras que el 7.02% se muestra indiferente al respecto. Por otro lado, el 10.53% está en desacuerdo. La última alternativa no fue considerada por los encuestados, por lo que el programa SPSS la suprimió de la Tabla 26.

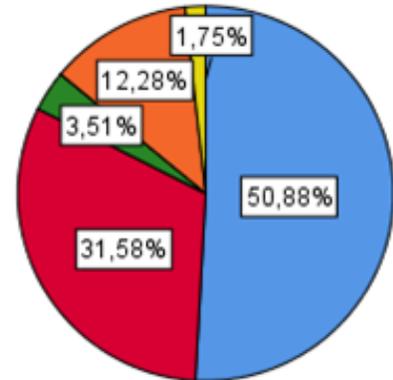
Según los resultados, los colaboradores consideran que los procedimientos de control interno aseguran la veracidad del cálculo de la planilla de remuneraciones, garantizan un correcto pago de haberes y optimizan el uso de los recursos con los que cuenta una empresa, permitiendo así el cumplimiento de los objetivos de una entidad. En base a ello, se afirma que los procedimientos de control interno dan credibilidad de los reportes en los que el área de contabilidad se basa para realizar la nómina mensual, puesto que estos han sido revisados, validados y supervisados, además de encontrarse basados en lineamientos y normas establecidas por la empresa para lograr realizar la planilla de remuneraciones del personal sin errores.

5.2.9. La pregunta (Y1.1). ¿Está usted de acuerdo, que es importante registrar las tardanzas y faltas injustificadas en el registro de asistencias del personal en obras para aplicar los correctos descuentos en sus haberes?

Tabla 27. Tardanzas y faltas injustificadas

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	29	50,88
De acuerdo	18	31,58
Indiferente	2	3,51
En desacuerdo	7	12,28
Totalmente en desacuerdo	1	1,75
Total	57	100,00

Figura 15



FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

En la novena interrogante, el 82.46% del total de colaboradores encuestados se muestra de acuerdo (totalmente de acuerdo + de acuerdo) con la importancia de registrar las tardanzas y faltas injustificadas de asistencia del personal en obras, con la finalidad de efectuar los correctos descuentos en el pago de sus haberes. Asimismo, el 3.51% expone su indiferencia al respecto. Por otro lado, el 14.03% de los encuestados indicaron estar en desacuerdo (en desacuerdo + totalmente en desacuerdo) con lo cuestionado en la presente interrogante.

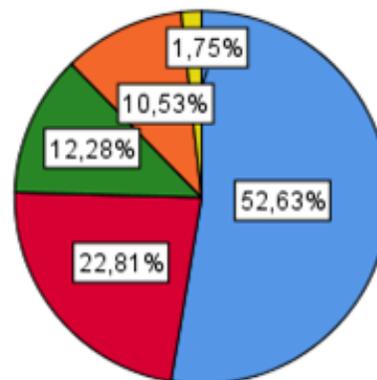
En base a los resultados de la encuesta, se deduce que los colaboradores del área de administración del personal y área de contabilidad, consideran de vital importancia que se registre tanto las tardanzas como las faltas injustificadas del personal en obras, debido a que esto permite que se calcule un pago justo de haberes, al cual se le apliquen los descuentos respectivos en base a su asistencia y a las políticas establecidas por la empresa en cuanto a los montos a descontar por no asistir a trabajar sin justificación o llegar tarde al centro de labores. Por ello, los encuestados consideran que el contar con un reporte de asistencia de personal respalda al área contable a realizar la nómina sin errores.

5.2.10. La pregunta (Y1.2). ¿Está usted de acuerdo, que es necesario implementar el registro de horario de entradas y salidas del personal en obras para determinar el correcto cálculo de horas extras para el pago de la nómina?

Tabla 28. Registro de horario de entradas y salidas

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	30	52,63
De acuerdo	13	22,81
Indiferente	7	12,28
En desacuerdo	6	10,53
Totalmente en desacuerdo	1	1,75
Total	57	100,00

Figura 16



FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

Respecto a la décima pregunta, se obtuvo como resultado que el 75.44% del total de encuestados (57 trabajadores) se encuentran de acuerdo (totalmente de acuerdo + de acuerdo) con que es necesario implementar el registro de horario de entradas y salidas del personal en obras, con el fin de determinar el monto a pagar por las horas extras de cada trabajador. Mientras que, el 12.28%% muestra su indiferencia al respecto. Por otro lado, el 12.28% de los encuestados, indican estar en desacuerdo (en desacuerdo + totalmente en desacuerdo), es decir, consideran irrelevante dicho registro de horarios de ingreso y salida del personal en obras.

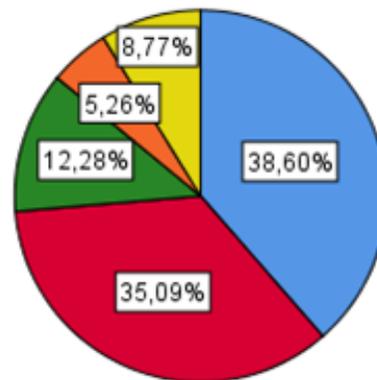
En base a los resultados obtenidos en la presente interrogante, los colaboradores del área de administración de personal y área de contabilidad indican que para ellos el contar con un registro de horarios de entradas y salidas del personal de obras, es una herramienta de apoyo al momento de calcular el monto a pagar por horas extras, tomando en cuenta lo establecido en la ley laboral vigente, la cual indica que por las primeras dos horas extras, el trabajador deberá recibir como pago una sobre tasa del 25% adicional a su hora ordinaria, mientras que a partir de la tercera hora extra, esta sobretasa asciende a un 35% de pago adicional a su hora ordinaria.

5.2.11. La pregunta (Y2.1). ¿Está usted de acuerdo, que mantener actualizado la base de datos del incremento de los sueldos de los trabajadores en obras contribuye al correcto cálculo de haberes de los mismos?

Tabla 29. Base de datos del incremento de sueldo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	22	38,60
De acuerdo	20	35,09
Indiferente	7	12,28
En desacuerdo	3	5,26
Totalmente en desacuerdo	5	8,77
Total	57	100,00

Figura 17



FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

Según los hallazgos obtenidos en la undécima pregunta, se refleja que el 73.69% del total de encuestados se muestra de acuerdo (totalmente de acuerdo + de acuerdo) con lo fundamental que es mantener actualizada la base de datos de sueldos del personal en obras para efectuar el correcto cálculo de haberes de estos. Asimismo, el 12.28% expone su indiferencia al respecto. Por otro lado, el 14.03% de los encuestados, considera que no es relevante actualizar la base de datos de sueldos de personal, por lo que ha seleccionado las alternativas “en desacuerdo y totalmente en desacuerdo”

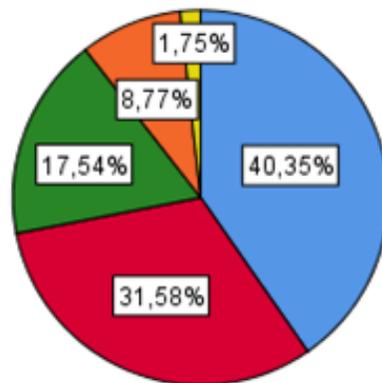
En base a lo obtenido como resultado de esta pregunta, se deduce que los colaboradores encuestados consideran muy importante actualizar la base de datos de sueldos de los trabajadores, ya que en base a estos datos se calcula los beneficios, aportes y descuentos de cada trabajador. Lo que quiere decir que, de haber algún incremento en el sueldo de un empleado en obras, se deberá actualizar inmediatamente la data de salarios, con el objetivo de no incurrir en errores en la elaboración de la planilla de remuneraciones, ni causar alguna incomodidad en el trabajador por un pago incorrecto, de esta manera, se confirma la importancia de contar con los reportes de sueldos actualizados para cada trabajador.

5.2.12. La pregunta (Y2.2). ¿Está usted de acuerdo, que llevar un control mensual de los ingresos que perciben el personal en obras permite evitar regularizaciones anuales de renta de quinta categoría, el cual afecta a los trabajadores económicamente?

Tabla 30. Control mensual de ingresos percibidos

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	23	40,35
De acuerdo	18	31,58
Indiferente	10	17,54
En desacuerdo	5	8,77
Totalmente en desacuerdo	1	1,75
Total	57	100,00

Figura 18



FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

La doceava pregunta, muestra que el 71.93% de los encuestados se encuentra de acuerdo (totalmente de acuerdo + de acuerdo) con que llevar un control mensual de los ingresos que perciben el personal en obras permite evitar errores en el cálculo y descuento por renta de quinta categoría mensual. Mientras que el 17.54% del total de encuestados exponen su indiferencia al respecto. Por otro lado, el 10.52% indican estar en desacuerdo (en desacuerdo + totalmente en desacuerdo) con lo cuestionado ya que no consideran relevante llevar este control de ingresos de los trabajadores.

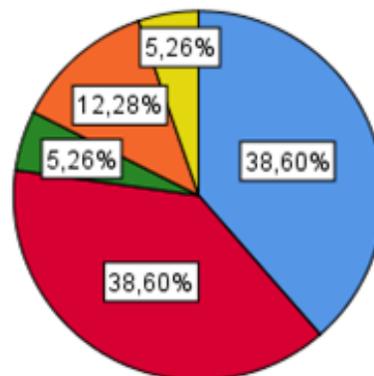
Los resultados de la encuesta indican que la mayor parte de los colaboradores del área de administración de personal y área de contabilidad consideran que para no realizar regularizaciones por cálculo de renta de quinta categoría al finalizar el año, es necesario que el área de recursos humanos elabore tanto reportes mensuales de los ingresos que percibe un trabajador en obras como de los descuentos que les están realizando por este impuesto mes a mes. Todo ello, con la finalidad de no realizar descuentos en exceso o menores al que le corresponde realmente a cada colaborador, garantizando así el cálculo correcto y sin necesidad de ser ajustado a fin de año, ya que esto podría perjudicar a los trabajadores económicamente.

5.2.13. La pregunta (Y3.1). ¿Está usted de acuerdo, que es necesario realizar la conciliación entre los asientos contables de planilla y la información registrada en la nómina para verificar los impuestos a pagar en la declaración del PLAME?

Tabla 31. Conciliación de asientos contables de planilla

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	22	38,60
De acuerdo	22	38,60
Indiferente	3	5,26
En desacuerdo	7	12,28
Totalmente en desacuerdo	3	5,26
Total	57	100,00

Figura 19



FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

En cuanto la treceava pregunta, se obtuvo como resultado que el 77.20% del total de encuestados se encuentran de acuerdo (totalmente de acuerdo + de acuerdo) con que es fundamental y necesario realizar la conciliación de asientos contables de planilla y la nómina del personal para verificar los montos a declarar por cada trabajador en el PDT PLAME. Mientras que, el 5.26% muestra su indiferencia al respecto Por otro lado, el 17.54% se encuentran en desacuerdo (en desacuerdo + totalmente en desacuerdo) ya que no consideran relevante realizar dicha conciliación.

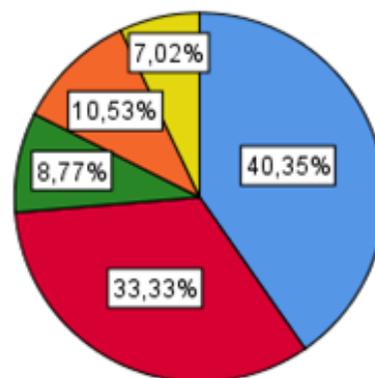
Los resultados obtenidos de la pregunta trece, señalan que los colaboradores del área de contabilidad y área de administración del personal consideran importante que los asientos contables de la planilla de remuneraciones deben ser conciliados con los cálculos efectuados en la nómina del personal, puesto que esto permite poder contrastar si la información y cálculos exhibidos en la planilla son verídicos, correctos y confiables para realizar la posterior declaración en el PDT PLAME y así evitar errores que tendrán que ser corregidos. Dicha conciliación deberá ser realizada antes de la declaración para detectar a tiempo el error y evitar las declaraciones rectificatorias.

5.2.14. La pregunta (Y3.2). ¿Está usted de acuerdo, que los asientos de provisión de CTS, gratificaciones y vacaciones mensualmente permiten verificar el correcto cálculo de liquidación de beneficios sociales y su adecuada declaración en el PLAME?

Tabla 32. Provisión de CTS, gratificaciones y vacaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	23	40,35
De acuerdo	19	33,33
Indiferente	5	8,77
En desacuerdo	6	10,53
Totalmente en desacuerdo	4	7,02
Total	57	100,00

Figura 20



FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

Con respecto a la catorceava pregunta, se obtuvo como resultado que el 73,68% del total de encuestados se muestran de acuerdo (totalmente de acuerdo + de acuerdo) con que los asientos de provisión de CTS, gratificaciones y vacaciones permiten verificar el correcto cálculo de liquidación de beneficios sociales y su posterior declaración en el PDT PLAME. Asimismo, el 8,77% de los encuestados se encuentra indiferente al respecto. Por otro lado, el 17,55%, indica estar en desacuerdo (totalmente en desacuerdo + en desacuerdo), lo que significa que no consideran relevante lo mencionado en la pregunta.

Los hallazgos obtenidos de la encuesta indican que los colaboradores del área de administración del personal y área de contabilidad consideran que, para realizar un correcto cálculo de liquidación de beneficios sociales, es importante realizar de manera mensual los asientos contables de provisión de CTS, gratificaciones y vacaciones, ya que esto permite poder verificar que el cálculo de beneficios sociales a pagar por liquidación al trabajador sea el correcto.

5.3. Contrastación de hipótesis

En la presente tesis titulada “El control interno y su incidencia en la planilla de remuneraciones en las empresas de servicios de telecomunicaciones del distrito de Santiago de Surco, año 2022”, para evaluar y contrastar las hipótesis planteadas, se ha usado la distribución de Chi cuadrado de Pearson mediante el programa estadístico SPSS versión 25. Consideramos que el método empleado es la mejor opción para poder evaluar las teorías presentadas en el presente trabajo de investigación, para ello se usaran los datos obtenidos en la encuesta, en la que cada pregunta contenía 5 alternativas ordenadas de forma ascendente jerárquico, las cuales van desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo (del 1 al 5).

En nuestro estudio, se realizó el procedimiento general de una prueba de hipótesis y se decidió usar el método tradicional, en donde se comparó el valor de probabilidad p con el valor de significancia $\alpha = 0,05$.

5.3.1. Hipótesis secundaria (a):

Paso 1: Planteamos la hipótesis nula y su alternativa

Hipótesis nula (H_0)

La falta de cultura laboral en los supervisores de obras **no** afecta la correcta transferencia de información del registro de asistencias del personal en obra en las empresas de telecomunicaciones.

Hipótesis alternante (H_1)

La falta de cultura laboral en los supervisores de obras **si** afecta la correcta transferencia de información del registro de asistencias del personal en obra en las empresas de telecomunicaciones.

Paso 2: Elegimos el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y el estadístico de prueba Chi cuadrado:

$$\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Donde:

r= 5 número de filas

c= 5 número de columnas

En el caso de la presente tesis, la tabla cruzada está conformada por las alternativas de respuestas de dos indicadores, compuesta por 4 filas y 4 columnas, lo cual equivale a un total de 16 celdas, considerando que cada indicador cuenta con 5 opciones de respuesta ordenadas ascendentemente en forma jerárquica y según la escala de Likert.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba Chi cuadrado calculado.

El sustento de los datos mostrados en la Tabla 33 son las respuestas obtenidas mediante la aplicación de la encuesta a una muestra de 57 colaboradores de las empresas de telecomunicaciones, datos que serán utilizados para realizar las pruebas de hipótesis planteadas.

Tabla 33. Cultura laboral en el Registro de asistencias del personal – Valores observados

Cultura laboral (X1)	Registro de asistencias del personal en obras (Y1)					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	1	1	0	0	2
Indiferente	0	2	5	3	0	10
De acuerdo	0	1	2	3	10	16
Totalmente de acuerdo	0	0	0	4	25	29
Total	0	4	8	10	35	57

FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

En la Tabla 33 se observa que 29 personas se encuentran totalmente de acuerdo con que la cultura laboral sí afecta la correcta transferencia de información del registro de asistencias del personal en obra. De igual manera, 16 personas se encuentran de acuerdo con lo afirmado. Mientras que, 10 personas se muestran indiferentes al respecto y 2 se encuentran en desacuerdo, ya que consideran que la cultura laboral no es un factor relevante a la hora de transferir el reporte de asistencias del personal en obra.

Es importante establecer una métrica que determine la intensidad de la relación existente entre variables e indicadores a la hora de calcular el valor de Chi Cuadrado de Pearson.

Por ello, se procede a eliminar la fila y la columna que no tienen respuestas en la Tabla 33, por lo que se excluyen del cálculo, ya que no hay nada que evaluar, esto reduce la tabla y se forma una distribución de Chi Cuadrado con 9 grados de libertad, ya que $(4-1) \cdot (4-1) = 9$, y un nivel de significancia de $\alpha=0.05$. Tomando en cuenta que el grado de libertad resultó 9, se consultó en la Tabla de Chi Cuadrado su valor teórico, el cual asciende a:

$$\chi^2_{(9,0.05)} = 16.919.$$

Después de consultar el valor teórico de Chi Cuadrado en la tabla que se encuentra en el Anexo 3 del presente trabajo de investigación, se procedió a calcular el valor calculado de Chi Cuadrado. Para ello, se tomó en cuenta los resultados de la Tabla 33, y en base a estos datos se calculó los valores esperados, creando de esta manera una segunda tabla, en donde se muestra el recuento esperado aplicando la fórmula a continuación:

$$e_1 = \frac{2 \times 4}{57} = 0.1 \quad e_2 = \frac{2 \times 8}{57} = 0.3 \quad \dots \quad e_{16} = \frac{29 \times 35}{57} = 17.8$$

Tabla 34. Cultura laboral en el Registro de asistencias del personal – Valores esperados

Cultura laboral (X1)	Registro de asistencias del personal en obras (Y1)					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Totalmente en desacuerdo	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
En desacuerdo	0.0	0.1	0.3	0.4	1.2	2.0
Indiferente	0.0	0.7	1.4	1.8	6.1	10.0
De acuerdo	0.0	1.1	2.2	2.8	9.8	16.0
Totalmente de acuerdo	0.0	2.0	4.1	5.1	17.8	29.0
Total	0.0	4.0	8.0	10.0	35.0	57.0

FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

Teniendo ambos valores, tanto los observados como los esperados, se procedió a calcular la siguiente fórmula para hallar el Chi Cuadrado calculado, y contrastar la hipótesis:

$$\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^4 \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = \frac{(1 - 0.1)^2}{0.1} + \frac{(1 - 0.3)^2}{0.3} + \dots + \frac{(25 - 17.8)^2}{17.8} = 36.630$$

Tabla 35. Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis secundaria (a)

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Cultura laboral *						
Registro de asistencias del personal en obras	57	100,0%	0	0,0%	57	100,0%

FUENTE: Programa SPSS versión 25

Procesamiento utilizando SPSS

Tabla 36. Tabla Cruzada de la Hipótesis secundaria (a)

Cultura laboral (X1) vs Registro de asistencias del personal en obras (Y1)

		Registro de asistencias del personal en obras				Total	
		En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
Cultura laboral	En desacuerdo	Recuento	1	1	0	0	2
		Recuento esperado	,1	,3	,4	1,2	2,0
	Indiferente	Recuento	2	5	3	0	10
		Recuento esperado	,7	1,4	1,8	6,1	10,0
	De acuerdo	Recuento	1	2	3	10	16
		Recuento esperado	1,1	2,2	2,8	9,8	16,0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	4	25	29
		Recuento esperado	2,0	4,1	5,1	17,8	29,0
Total	Recuento	4	8	10	35	57	
	Recuento esperado	4,0	8,0	10,0	35,0	57,0	

FUENTE: Programa SPSS versión 25

Procesamiento utilizando SPSS

Tabla 37. Pruebas de chi-cuadrado – Hipótesis secundaria (a)

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,630 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	41,679	9	,000
Asociación lineal por lineal	30,254	1	,000
N de casos válidos	57		

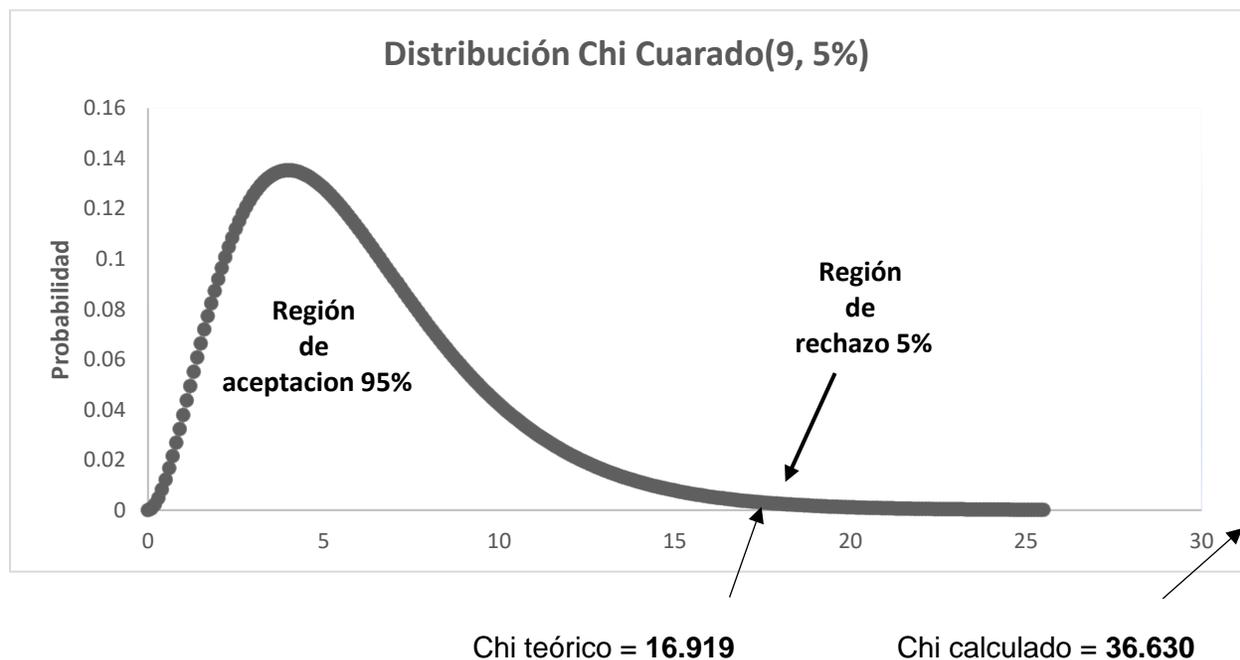
FUENTE: Programa SPSS versión 25

Procesamiento utilizando SPSS

Paso 4. Decisión

Luego de efectuar los cálculos correspondientes, se obtuvo como resultado que el valor teórico de Chi Cuadrado es menor al valor calculado de Chi Cuadrado, lo que quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. En términos numéricos el resultado obtenido fue el siguiente: $\chi^2_{(calculado)} = 36.630 > \chi^2_{(9,0.05)} = 16.919$, esto significa que el valor calculado se ubica en la zona de rechazo.

Figura 21. Distribución Chi Cuadrado de Hipótesis secundaria (a)



Elaboración propia extraída del SPSS

Paso 5. Conclusión e interpretación

En conclusión, si la hipótesis nula es falsa, entonces la hipótesis alternativa es verdadera, es decir, hay evidencia suficiente que apoya y sustenta que la falta de cultura laboral en los supervisores de obras de las empresas de telecomunicaciones afecta a la correcta transferencia de los reportes de asistencia del personal que se encuentra laborando en campo, generando así

una deficiencia a la hora de elaborar la planilla de remuneraciones, puesto que no se cuenta con la información a tiempo en cuanto el récord de asistencias de los trabajadores. Asimismo, esta falta de cultura laboral causa una ausencia de comunicación asertiva entre las áreas involucradas a la hora de realizar la planilla de remuneraciones, ya que, al no contar con una base de cultura laboral apropiada, no realiza sus funciones de supervisor de obras adecuadamente, generando de esta manera errores en la planilla de remuneraciones.

5.3.2. Hipótesis secundaria (b):

Paso 1: Planteamos la hipótesis nula y su alternativa

Hipótesis nula (H₀)

El control de remuneraciones variables del personal en obras **no** incide en el cálculo de haberes en las empresas de telecomunicaciones.

Hipótesis alternante (H₁)

El control de remuneraciones variables del personal en obras **si** incide en el cálculo de haberes en las empresas de telecomunicaciones.

Paso 2: Elegimos el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y el estadístico de prueba Chi cuadrado:

$$\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Donde:

r= 5 número de filas

c= 5 número de columnas

En el caso de la presente tesis, la tabla cruzada está conformada por las alternativas de respuestas de dos indicadores, compuesta por 4 filas y 4 columnas, lo cual equivale a un total de

16 celdas, considerando que cada indicador cuenta con 5 opciones de respuesta ordenadas ascendentemente en forma jerárquica y según la escala de Likert.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba Chi cuadrado calculado.

El sustento de los datos mostrados en la Tabla 38 son las respuestas obtenidas mediante la aplicación de la encuesta a una muestra de 57 colaboradores de las empresas de telecomunicaciones, datos que serán utilizados para realizar la prueba de hipótesis planteadas.

Tabla 38. Remuneraciones variables en el cálculo de haberes – Valores observados

Control de remuneraciones variables del personal en obras (X2)	Cálculo de Haberes (Y2)					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	1	0	0	0	1
Indiferente	0	1	3	3	0	7
De acuerdo	0	5	2	2	4	13
Totalmente de acuerdo	0	0	1	9	26	36
Total	0	7	6	14	30	57

FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad

En la Tabla 38 se observa que 36 personas se encuentran totalmente de acuerdo con que el control de remuneraciones variables del personal en obras incide en el cálculo de haberes de los

mismos. Asimismo, 13 personas también muestran estar de acuerdo con lo afirmado en la hipótesis planteada. Mientras que, 7 personas se muestran indiferentes al respecto y 1 se encuentran en desacuerdo, ya que considera que el control de remuneraciones variables de los trabajadores en obras no tiene algún efecto a la hora de realizar el cálculo de haberes del personal en obras.

Es importante establecer una métrica que determine la intensidad de la relación existente entre variables e indicadores a la hora de calcular el valor de Chi Cuadrado de Pearson.

Por ello, se procede a eliminar la fila y la columna que no tienen respuestas en la Tabla 38, por lo que se excluyen del cálculo ya que no hay nada que evaluar, esto reduce la tabla y se forma una distribución de Chi Cuadrado con 9 grados de libertad, ya que $(4-1) * (4-1) = 9$, y un nivel de significancia de $\alpha=0.05$. Tomando en cuenta que el grado de libertad resulto 9, se consultó en la Tabla de Chi Cuadrado su valor teórico, el cual asciende a:

$$\chi^2_{(9,0.05)} = 16.919.$$

Después de consultar el valor teórico de Chi Cuadrado en la tabla que se encuentra en el Anexo 3 del presente trabajo de investigación, se procedió a calcular el valor calculado de Chi Cuadrado. Para ello, se tomó en cuenta los resultados de la Tabla 38, y en base a estos datos se calculó los valores esperados, creando de esta manera una segunda tabla, en donde se muestra el recuento esperado aplicando la fórmula a continuación:

$$e_1 = \frac{1 \times 7}{57} = 0.1 \quad e_2 = \frac{1 \times 6}{57} = 0.1 \quad \dots \quad e_{16} = \frac{36 \times 30}{57} = 18.9$$

Tabla 39. Remuneraciones variables en el cálculo de haberes – Valores esperados

Control de remuneraciones variables del personal en obras (X2)	Cálculo de Haberes (Y2)					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Totalmente en desacuerdo	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
En desacuerdo	0.0	0.1	0.1	0.2	0.5	2.0
Indiferente	0.0	0.9	0.7	1.7	3.7	10.0
De acuerdo	0.0	1.6	1.4	3.2	6.8	16.0
Totalmente de acuerdo	0.0	4.4	3.8	8.8	18.9	29.0
Total	0.0	7.0	6.0	14.0	30.0	57.0

FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

Teniendo ambos valores, tanto los observados como los esperados, se procedió a calcular la siguiente fórmula para hallar el Chi Cuadrado calculado, y contrastar la hipótesis:

$$\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^4 \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = \frac{(1 - 0.1)^2}{0.1} + \frac{(0 - 0.1)^2}{0.1} + \dots + \frac{(26 - 18.9)^2}{18.9} = \mathbf{37.031}$$

Para comprobar los datos calculados, utilizamos el software SPSS versión 25, el cual nos permitió comprobar la veracidad de los datos y agilizar el proceso, obteniendo así los siguientes resultados:

Tabla 40. Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis secundaria (b)

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Control de remuneraciones variables del personal en obras * Cálculo de haberes	57	100,0%	0	0,0%	57	100,0%

FUENTE: Programa SPSS versión 25

Procesamiento utilizando SPSS

Tabla 41. Tabla Cruzada de la Hipótesis secundaria (b)

Remuneraciones variables del personal en obras (X2) vs Cálculo de haberes(Y2)

			Cálculo de haberes				Total
			En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Control de remuneraciones variables del personal en obras	En desacuerdo	Recuento	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	,1	,1	,2	,5	1,0
	Indiferente	Recuento	1	3	3	0	7
		Recuento esperado	,9	,7	1,7	3,7	7,0
	De acuerdo	Recuento	5	2	2	4	13
		Recuento esperado	1,6	1,4	3,2	6,8	13,0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	1	9	26	36
		Recuento esperado	4,4	3,8	8,8	18,9	36,0
	Total	Recuento	7	6	14	30	57
		Recuento esperado	7,0	6,0	14,0	30,0	57,0

FUENTE: Programa SPSS versión 25

Procesamiento utilizando SPSS

Tabla 42. Pruebas de chi-cuadrado – Hipótesis secundaria (b)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,031 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	37,138	9	,000
Asociación lineal por lineal	22,520	1	,000
N de casos válidos	57		

FUENTE: Programa SPSS versión 25

Procesamiento utilizando SPSS

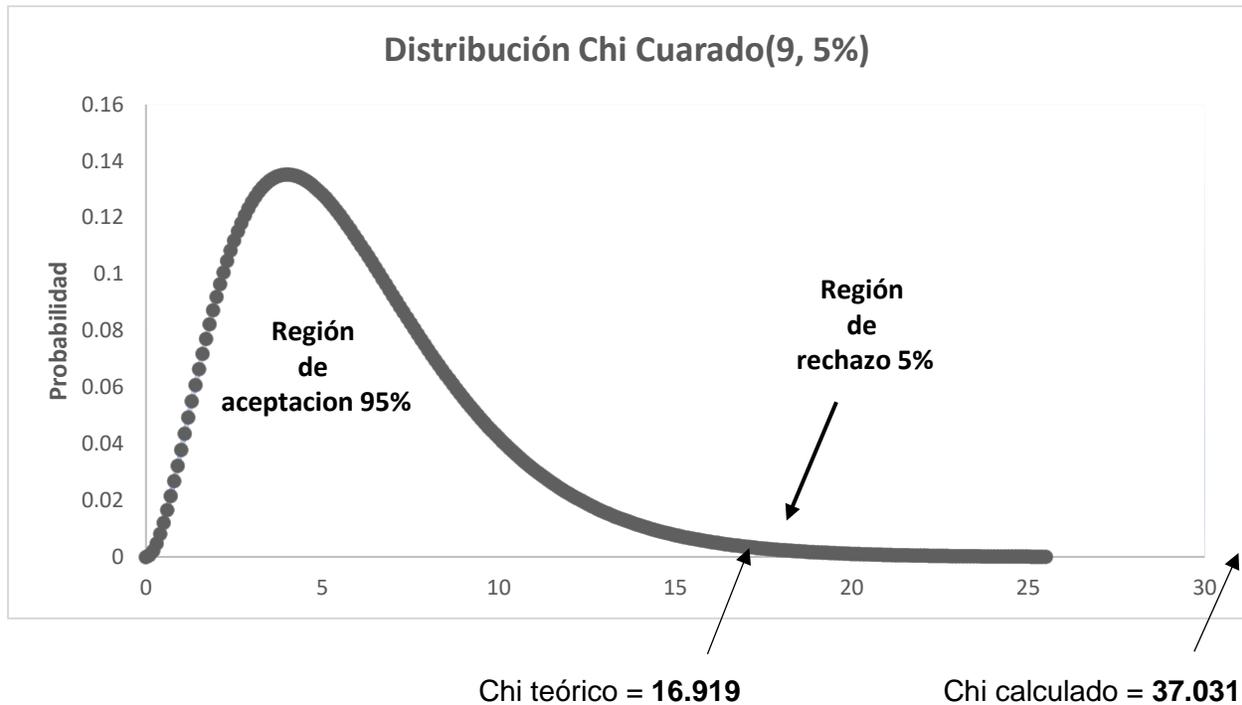
Paso 4. Decisión

Luego de efectuar los cálculos correspondientes, se obtuvo como resultado que el valor teórico de Chi Cuadrado es menor al valor calculado de Chi Cuadrado, lo que quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. En términos numéricos el resultado obtenido fue el siguiente:

$$\chi^2_{(calculado)} = 37.031 > \chi^2_{(9,0.05)} = 16.919,$$

Esto significa que el valor calculado se ubica en la zona de rechazo.

Figura 22. Distribución Chi Cuadrado de Hipótesis secundaria (b)



Elaboración propia extraída del SPSS

Paso 5. Conclusión e interpretación

En conclusión, si la hipótesis nula es falsa, entonces la hipótesis alternativa es verdadera, es decir, existe sustento y evidencia que indica que el control de remuneraciones variables del personal que labora en obras en las empresas de telecomunicaciones incide en el cálculo de haberes de estos mismos trabajadores, debido a que al no considerar algún ingreso variable percibido se estaría descontando del cálculo dichas remuneraciones, lo que claramente se refleja como una disminución en su pago de nómina, cabe resaltar que el tratamiento contable para considerar las remuneraciones variables parte de la base computable para el cálculo está establecido en la ley laboral vigente, por lo que el control de estas resulta de vital importancia a la hora de realizar la planilla de remuneraciones.

5.3.3. Hipótesis secundaria (c):

Paso 1: Planteamos la hipótesis nula y su alternativa

Hipótesis nula (Ho)

La gestión de la información de la nómina **no** determina la correcta declaración del PLAME en las empresas de telecomunicaciones.

Hipótesis alternante (H1)

La gestión de la información de la nómina **si** determina la correcta declaración del PLAME en las empresas de telecomunicaciones.

Paso 2: Elegimos el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y el estadístico de prueba Chi cuadrado:

$$\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Donde:

r= 5 número de filas

c= 5 número de columnas

En el caso de la presente tesis, la tabla cruzada está conformada por las alternativas de respuestas de dos indicadores, compuesta por 5 filas y 4 columnas, lo cual equivale a un total de 20 celdas, considerando que cada indicador cuenta con 5 opciones de respuesta ordenadas ascendentemente en forma jerárquica y según la escala de Likert.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba Chi cuadrado calculado.

El sustento de los datos mostrados en la Tabla 43 son las respuestas obtenidas mediante la aplicación de la encuesta a una muestra de 57 colaboradores de las empresas de telecomunicaciones, datos que serán utilizados para realizar la prueba de hipótesis planteadas.

Tabla 43. Información de la nómina en la Declaración del PLAME – Valores observados

Gestión de la información de la nómina (X3)	Declaración del PLAME (Y3)					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Totalmente en desacuerdo	0	2	0	0	0	2
En desacuerdo	0	5	0	0	0	5
Indiferente	0	2	0	3	0	5
De acuerdo	0	1	2	5	8	16
Totalmente de acuerdo	0	0	0	8	21	29
Total	0	10	2	16	29	57

FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

En la Tabla 43 se observa que 29 personas se encuentran totalmente de acuerdo con que la gestión de la información de la nómina determina la correcta declaración del PLAME. De igual manera, 16 personas se encuentran de acuerdo con lo expuesto. Mientras que, 5 personas se muestran indiferentes al respecto. Por otro lado, 7 personas se encuentran en desacuerdo y totalmente desacuerdo, debido a que no consideran importante realizar una buena gestión de nómina para declarar las planillas mensualmente.

Es importante establecer una métrica que determine la intensidad de la relación existente entre variables e indicadores a la hora de calcular el valor de Chi Cuadrado de Pearson.

Por ello, se procede a eliminar la columna que no tienen respuestas en la Tabla 43, por lo que se excluye del cálculo ya que no hay nada que evaluar, esto reduce la tabla y se forma una

distribución de Chi Cuadrado con 12 grados de libertad, ya que $(5-1) \cdot (4-1) = 12$, y un nivel de significancia de $\alpha=0.05$. Tomando en cuenta que el grado de libertad resulto 12, se consultó en la Tabla de Chi Cuadrado su valor teórico, el cual asciende a: $\chi^2_{(12,0.05)} = 21.026$.

Después de consultar el valor teórico de Chi Cuadrado en la tabla que se encuentra en el Anexo 3 del presente trabajo de investigación, se procedió a calcular el valor calculado de Chi Cuadrado. Para ello, se tomó en cuenta los resultados de la Tabla 43, y en base a estos datos se calculó los valores esperados, creando de esta manera una segunda tabla, en donde se muestra el recuento esperado aplicando la fórmula a continuación: $e_1 = \frac{2 \times 10}{57} = 0.4$ $e_2 = \frac{2 \times 2}{57} = 0.1 \dots e_{16} = \frac{29 \times 29}{57} = 14.8$

Tabla 44. Información de la nómina en la Declaración del PLAME – Valores esperados

Gestión de la información de la nómina (X3)	Declaración del PLAME (Y3)					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Totalmente en desacuerdo	0.0	0.4	0.1	0.6	1.0	2.0
En desacuerdo	0.0	0.9	0.2	1.4	2.5	5.0
Indiferente	0.0	0.9	0.2	1.4	2.5	5.0
De acuerdo	0.0	2.8	0.6	4.5	8.1	16.0
Totalmente de acuerdo	0.0	5.1	1.0	8.1	14.8	29.0
Total	0.0	10.0	2.0	16.0	29.0	57.0

FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

Teniendo ambos valores, tanto los observados como los esperados, se procedió a calcular la siguiente fórmula para hallar el Chi Cuadrado calculado, y contrastar la hipótesis:

$$\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^4 \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = \frac{(2 - 0.4)^2}{0.4} + \frac{(0 - 0.1)^2}{0.1} + \dots + \frac{(21 - 14.8)^2}{14.8} = \mathbf{52.534}$$

Para comprobar los datos calculados, utilizamos el software SPSS versión 25, el cual nos permitió comprobar la veracidad de los datos y agilizar el proceso, obteniendo así los siguientes resultados:

Tabla 45. Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis secundaria (c)

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión de la información de la nómina * Declaración del PLAME	57	100,0%	0	0,0%	57	100,0%

FUENTE: Programa SPSS versión 25

Procesamiento utilizando SPSS

Tabla 46. Tabla Cruzada de la Hipótesis secundaria (c)

Gestión de información de la nómina (X3) vs Declaración del PLAME (Y3)

			Declaración del PLAME			Totalmente de acuerdo	Total
			En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo		
Gestión de la información de la nómina	Totalmente en desacuerdo	Recuento	2	0	0	0	2
		Recuento esperado	,4	,1	,6	1,0	2,0
	En desacuerdo	Recuento	5	0	0	0	5
		Recuento esperado	,9	,2	1,4	2,5	5,0
	Indiferente	Recuento	2	0	3	0	5
		Recuento esperado	,9	,2	1,4	2,5	5,0
	De acuerdo	Recuento	1	2	5	8	16
		Recuento esperado	2,8	,6	4,5	8,1	16,0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	8	21	29
		Recuento esperado	5,1	1,0	8,1	14,8	29,0
	Total	Recuento	10	2	16	29	57
		Recuento esperado	10,0	2,0	16,0	29,0	57,0

FUENTE: Programa SPSS versión 25

Procesamiento utilizando SPSS

Tabla 47. Pruebas de chi-cuadrado – Hipótesis secundaria (c)

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,534 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	50,580	12	,000
Asociación lineal por lineal	35,348	1	,000
N de casos válidos	57		

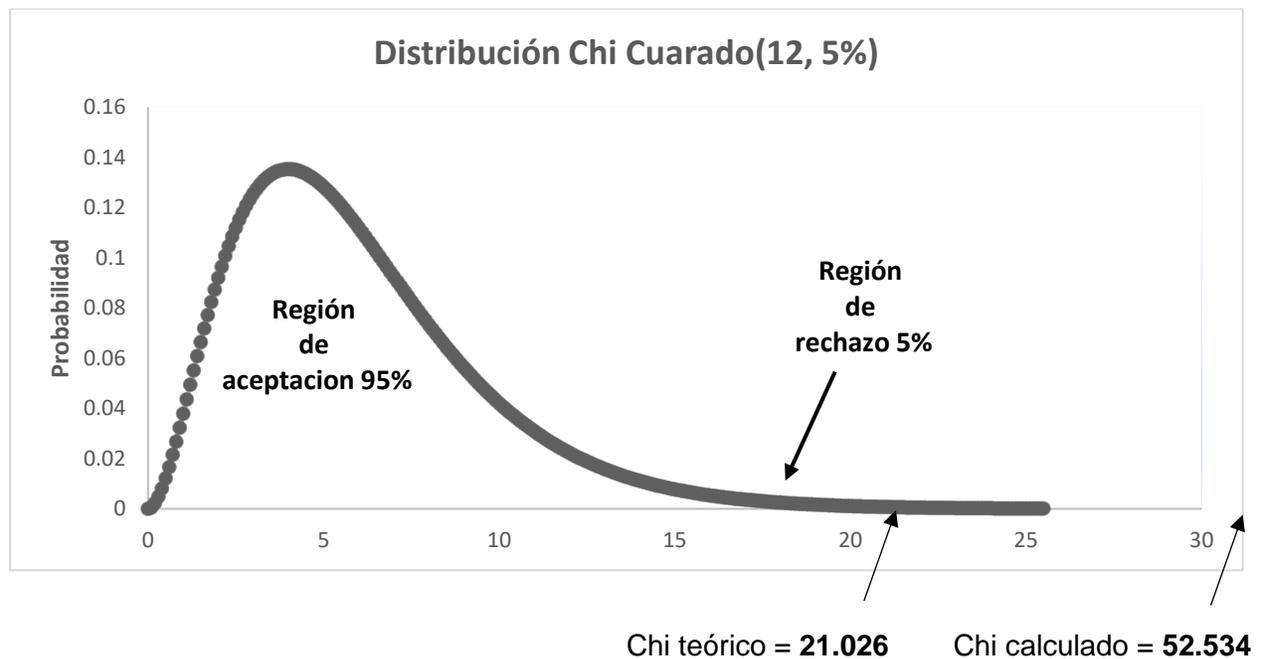
FUENTE: Programa SPSS versión 25

Procesamiento utilizando SPSS

Paso 4. Decisión

Luego de efectuar los cálculos correspondientes, se obtuvo como resultado que el valor teórico de Chi Cuadrado es menor al valor calculado de Chi Cuadrado, lo que quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. En términos numéricos el resultado obtenido fue el siguiente: $\chi^2_{(calculado)} = 52.534 > \chi^2_{(12,0.05)} = 21.026$, esto significa que el valor calculado se ubica en la zona de rechazo.

Figura 23. Distribución Chi Cuadrado de Hipótesis secundaria (c)



Elaboración propia extraída del SPSS

Paso 5. Conclusión e interpretación

En conclusión, si la hipótesis nula es falsa, entonces la hipótesis alternativa es verdadera, es decir, existente evidencia y un significativo sustento que nos permite concluir que la gestión de la información de la nómina es de vital importancia, ya que nos permitirá contrastar y verificar la información plasmada en la planilla de remuneraciones, con el fin de poder detectar a tiempo un error antes de realizar la declaración del PLAME. Por ello, se afirma que la gestión de la

información de la nómina determina la correcta declaración del PLAME, pues sirve como herramienta para revisar los datos de cada trabajador y poder compararla con los reportes emitidos físicamente, de tal manera que se realiza una doble validación y es más difícil incurrir en un error en las declaraciones mensuales de planilla de colaboradores, evitando de esta manera, tener que realizar rectificaciones o modificaciones.

5.3.4. Hipótesis Principal

Paso 1: Planteamos la hipótesis nula y su alternativa

Hipótesis nula (H₀)

La implementación del control interno **no** incide en la planilla de remuneraciones en las empresas de telecomunicaciones de Santiago de Surco en el año 2022.

Hipótesis alternante (H₁)

La implementación del control interno **si** incide en la planilla de remuneraciones en las empresas de telecomunicaciones de Santiago de Surco en el año 2022.

Paso 2: Elegimos el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y el estadístico de prueba Chi cuadrado:

$$\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Donde:

r= 5 número de filas

c= 5 número de columnas

En el caso de la presente tesis, la tabla cruzada está conformada por las alternativas de respuestas de dos variables, compuesta por 4 filas y 4 columnas, lo cual equivale a un total de 16 celdas, considerando que cada indicador cuenta con 5 opciones de respuesta ordenadas ascendentemente en forma jerárquica y según la escala de Likert.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba Chi cuadrado calculado.

El sustento de los datos mostrados en la Tabla 48 son las respuestas obtenidas mediante la aplicación de la encuesta a una muestra de 57 colaboradores de las empresas de telecomunicaciones, datos que serán utilizados para realizar la prueba de hipótesis planteadas.

Tabla 48. Control interno en la planilla de remuneraciones – Valores observados

Control interno (X)	Planilla de remuneraciones (Y)					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	3	1	0	0	4
Indiferente	0	7	1	3	0	11
De acuerdo	0	0	1	9	5	15
Totalmente de acuerdo	0	0	0	6	21	27
Total	0	10	3	18	26	57

FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

En la Tabla 48 se observa que 27 personas se encuentran totalmente de acuerdo con que el control interno incide en la elaboración de la planilla de remuneraciones. En esa misma línea, 15 personas comparten su conformidad con lo afirmado. Mientras que, 11 personas se muestran indiferentes al respecto y 4 indican su desacuerdo con lo mencionado, ya que no consideran que los procedimientos internos incidan en la elaboración de la nómina de trabajadores, ni que cause un efecto en esta.

Es importante establecer una métrica que determine la intensidad de la relación existente entre variables e indicadores a la hora de calcular el valor de Chi Cuadrado de Pearson.

Por ello, se procede a eliminar la fila y la columna que no tienen respuestas en la Tabla 48, por lo que se excluyen del cálculo ya que no hay nada que evaluar, esto reduce la tabla y se forma una distribución de Chi Cuadrado con 9 grados de libertad, ya que $(4-1) * (4-1) = 9$, y un nivel de significancia de $\alpha=0.05$. Tomando en cuenta que el grado de libertad resulto 9, se consultó en la Tabla de Chi Cuadrado su valor teórico, el cual asciende a:

$$\chi^2_{(9,0.05)} = 16.919.$$

Después de consultar el valor teórico de Chi Cuadrado en la tabla que se encuentra en el Anexo 3 del presente trabajo de investigación, se procedió a calcular el valor calculado de Chi Cuadrado. Para ello, se tomó en cuenta los resultados de la Tabla 48, y en base a estos datos se calculó los valores esperados, creando de esta manera una segunda tabla, en donde se muestra el recuento esperado aplicando la fórmula a continuación:

$$e_1 = \frac{4 \times 10}{57} = 0.7 \quad e_2 = \frac{4 \times 3}{57} = 0.2 \quad \dots \quad e_{16} = \frac{27 \times 26}{57} = 12.3$$

Tabla 49. Control interno en la planilla de remuneraciones – Valores esperados

Control interno (X)	Planilla de remuneraciones (Y)					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Totalmente en desacuerdo	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
En desacuerdo	0.0	0.7	0.2	1.3	1.8	4.0
Indiferente	0.0	1.9	0.6	3.5	5.0	11.0
De acuerdo	0.0	2.6	0.8	4.7	6.8	15.0
Totalmente de acuerdo	0.0	4.7	1.4	8.5	12.3	27.0
Total	0.0	10.0	3.0	18.0	26.0	57.0

FUENTE: Encuestados del área de administración de personal y contabilidad.

Teniendo ambos valores, tanto los observados como los esperados, se procedió a calcular la siguiente fórmula para hallar el Chi Cuadrado calculado, y contrastar la hipótesis:

$$\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^4 \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = \frac{(3 - 0.7)^2}{0.7} + \frac{(1 - 0.2)^2}{0.2} + \dots + \frac{(21 - 12.3)}{12.3} = 52.335$$

Para comprobar los datos calculados, utilizamos el software SPSS versión 25, el cual nos permitió comprobar la veracidad de los datos y agilizar el proceso, obteniendo así los siguientes resultados:

Tabla 50. Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis general

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaj e	N	Porcentaj e	N	Porcentaje
Control interno *	57	100,0%	0	0,0%	57	100,0%
Planilla de remuneraciones						

FUENTE: Programa SPSS versión 25

Procesamiento utilizando SPSS

Tabla 51. Tabla Cruzada de la Hipótesis general

Control interno (X) vs Planilla de remuneraciones (Y)

		Planilla de remuneraciones				Totalmente de acuerdo	Total
		En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo			
Control interno	En desacuerdo	Recuento	3	1	0	0	4
		Recuento esperado	,7	,2	1,3	1,8	4,0
	Indiferente	Recuento	7	1	3	0	11
		Recuento esperado	1,9	,6	3,5	5,0	11,0
	De acuerdo	Recuento	0	1	9	5	15
		Recuento esperado	2,6	,8	4,7	6,8	15,0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	6	21	27
		Recuento esperado	4,7	1,4	8,5	12,3	27,0
	Total	Recuento	10	3	18	26	57
		Recuento esperado	10,0	3,0	18,0	26,0	57,0

FUENTE: Programa SPSS versión 25

Procesamiento utilizando SPSS

Tabla 52. Pruebas de chi-cuadrado – Hipótesis general

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,335 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	57,171	9	,000
Asociación lineal por lineal	37,815	1	,000
N de casos válidos	57		

FUENTE: Programa SPSS versión 25

Procesamiento utilizando SPSS

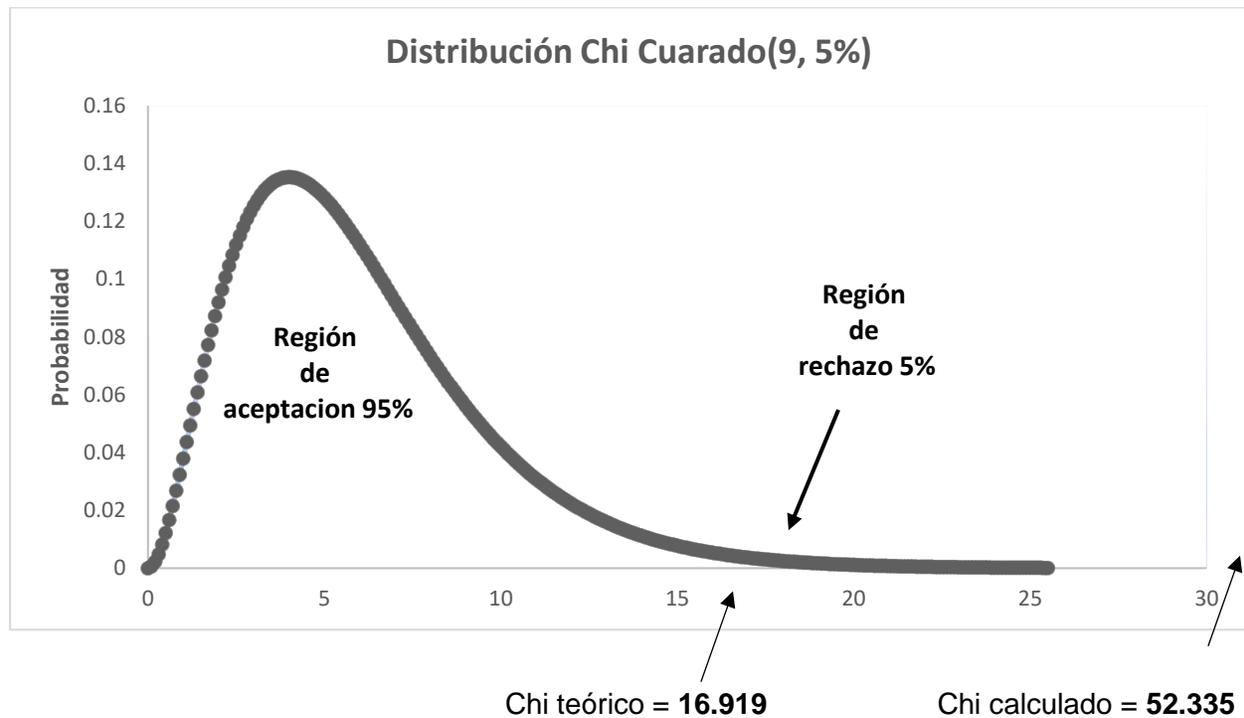
Paso 4. Decisión

Luego de efectuar los cálculos correspondientes, se obtuvo como resultado que el valor teórico de Chi Cuadrado es menor al valor calculado de Chi Cuadrado, lo que quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. En términos numéricos el resultado obtenido fue el siguiente:

$$\chi^2_{(\text{calculado})} = 52.335 > \chi^2_{(9,0.05)} = 16.919,$$

Esto significa que el valor calculado se ubica en la zona de rechazo.

Figura 24. Distribución Chi Cuadrado de Hipótesis general



Elaboración propia extraída del SPSS

Paso 5. Conclusión e interpretación

En conclusión, si la hipótesis nula es falsa, entonces la hipótesis alternativa es verdadera, por lo que se acepta la hipótesis general planteada, esto significa que efectivamente el control interno incide en la planilla de remuneraciones, debido a que este está compuesto por procedimientos de supervisión y monitoreo constante a las actividades realizadas en las diferentes áreas de una empresa, como es el área de administración del personal, la cual es una de las áreas más importantes dentro de una organización, ya que es en ella en donde se administra la información y datos necesarios de los trabajadores para realizar los cálculos de haberes de manera mensual. Empleando estos procedimientos de control interno en una empresa de telecomunicaciones, se supervisará mejor el proceso de recopilación de datos del personal de obras en cuanto sueldos, registros, horas extras, horarios de ingresos y renuncias, lo cual garantizará que se obtengan

datos verídicos y concretos para la elaboración de la planilla de remuneraciones, generando así una nómina sin errores y con montos a pagar correctos. Por lo tanto, se afirma que el control interno incide en la planilla de remuneraciones de las empresas de telecomunicaciones de Santiago de surco.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Discusión

Tras haber hecho uso de los instrumentos de recopilación de información adecuados dentro de la investigación **“EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA PLANILLA DE REMUNERACIONES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO, AÑO 2022”** se pudieron identificar los hallazgos siguientes:

- a. Según la opinión recopilada en las encuestas, más del 75% de los profesionales encuestados consideran que tomar en cuenta las recomendaciones del control interno permitirá que se realice adecuadamente la elaboración de la planilla de remuneraciones, es decir, manifiestan que la implementación del control interno en el área de administración de personal reducirá los riesgos de errores que se cometen al realizar el cálculo de haberes e indican que es de gran importancia que las nóminas se realicen en base a parámetros y lineamientos de control que permitan validar, revisar y supervisar la correcta elaboración de la planilla. Por ello, se obtiene como resultado que existe relación entre ambas variables de estudio, pues los hallazgos de la investigación revelan la importancia de la implementación del control interno dentro del área de administración del personal de las empresas del sector de telecomunicaciones y su incidencia en la realización de la nómina del personal de obras.

En ese sentido, nuestra investigación encuentra similitudes con la investigación internacional realizada por **León N. y Castelblanco L. (2021)**, investigación en la cual se tiene como objetivo principal establecer un sistema de control interno dentro del área de nóminas, con la finalidad de que se establezcan procesos y procedimientos de control, supervisión y monitoreo constante a las tareas a realizar previas y después de la elaboración de la planilla de remuneraciones. Tal investigación, obtuvo como resultado

que el control interno sí se relaciona estrechamente con la planilla de remuneraciones, ya que solo a base de procedimientos de control interno se podrá elaborar una nómina sin errores.

- b. Mas del 80% de colaboradores del área de administración de personal y contabilidad han indicado que es de suma importancia que los supervisores de obras en las empresas de telecomunicaciones estén capacitados para cumplir sus funciones de recopilar y transferir en el momento adecuado la información necesaria para la elaboración de la nómina, por ende, los encuestados manifiestan que el área de administración de personal tiene que capacitar a dichos supervisores sobre la ley laboral vigente y mantener una comunicación asertiva con ellos, de tal manera que puedan coordinar funciones e informar lo requerido sobre los trabajadores de obras, pues lo que se busca lograr es una correcta y confiable información en cuantos los registros de ingreso y salida de jornada laboral, faltas injustificadas y sueldos fijos y variables de estos colaboradores para elaborar la nómina correspondiente sin errores.

- c. Según los resultados, más del 84% de encuestados manifiestan estar de acuerdo con que se debe llevar un correcto control de remuneraciones variables percibidas por el personal de obras, puesto que ellos al ser un personal eventual y bastante rotativo, están expuestos a sufrir cambios en sus comisiones y bonos por proyectos o servicios en los que se encuentran trabajando, tales salarios variables implican un cambio de base computable a la hora de realizar el cálculo de haberes, por ello, los participantes de la encuesta mencionan y recalcan el efecto negativo que causa no mantener un control de remuneraciones variables, una de las consecuencias principales es afectar al cálculo de beneficios sociales de cada trabajador en obras, puesto que al no contar con un control

interno de sus ingresos, se puede incurrir en algún error contable, lo cual conducirá a un pago de nóminas incorrecto.

- d. Mas del 80% de participantes de la encuesta se han mostrado de acuerdo con el uso de softwares de control de personal en las empresas de telecomunicaciones, pues dichos softwares emiten reportes confiables y verídicos que permiten realizar una mejor gestión de información de la nómina, además de ordenar y organizar mejor la información de cada trabajador para verificar y corroborar datos de importancia al momento de realizar la planilla de remuneraciones, tales como días laborados, faltas injustificadas, sueldos variables, entre otros. En esa misma línea, se obtuvo como resultado que más del 73% de encuestados, consideran que mantener actualizado la ficha de datos del personal en obras permitirá conocer datos del empleado que generen algún tipo de descuento o remuneración al trabajador, tales como el cambio de sistema de pensiones al que este afiliado o el beneficio que se percibe por el nacimiento de un primer hijo, tales datos deberán ser informados por el trabajador mediante el llenado de dicha ficha de datos, por ello, se considera a la ficha de datos de personal como una herramienta de mejora continua que permite ordenar la información requerida para el cálculo de haberes en la planilla de remuneraciones.

Del mismo modo, en el ámbito internacional se han realizado estudios que plantean que parte de la mejora en el proceso de elaboración de la nómina implica la implementación de programas de procesamiento de información tecnológicos que cumplan con los lineamientos establecidos por el control interno, tal y como lo menciona **López, F (2020)** en el objetivo principal de su artículo de investigación.

- e. Según los hallazgos obtenidos en la presente investigación, se obtuvo que más del 75% de encuestados consideran relevante implementar un registro de horario de entrada y

salida del personal obras, con la finalidad de determinar los minutos y horas que un empleado trabaja después del término de su jornada laboral, considerando estas como horas extras, para lo cual se determina un cálculo que será efectuado en base a lo que señale la ley laboral vigente. Asimismo, un 83% del total de encuestados se muestra de acuerdo con llevar un correcto registro de asistencias del personal en obras, ya que permitirá aplicar los correctos descuentos en el cálculo de sus haberes en la planilla de remuneraciones.

Asimismo, **Cuya, C. y Avedaño, M. (2021)**, en su investigación “Sistema de Gestión de Planillas y su Influencia en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones en la UGEL Chanchamayo 2021” buscaban determinar la influencia que tiene la implementación de sistemas de gestión de planillas en la elaboración de estas, alcanzando resultados similares, ya que según los resultados obtenidos en nuestra investigación, los encuestados se encuentran en su mayoría de acuerdo con que la implementación de sistemas de control como son los softwares contables o la implementación de registros de asistencias facilitarían el proceso de información para la elaboración de la planilla de remuneraciones, a la vez que esta información será lo más verídica posible y disponible en la menor cantidad de tiempo, creando ventajas para el área de administración de personal y contabilidad, pues habrá una reducción de tiempo en la obtención de dicha información, proporcionándoles a estas áreas el mayor tiempo posible para corroborar que la nómina de pagos está siendo realizada con la menor cantidad de errores posibles.

- f. Asimismo, el 73.69% de los profesionales encuestados confirman que para que exista un adecuado cálculo de haberes deben mantenerse actualizadas las bases de datos de sueldos del personal, pues de aquí es de donde se obtiene la información para el cálculo, no solo del pago sino también del cálculo de los aportes y contribuciones de cada uno de los colaboradores de las empresas. Por lo que de haber algún incremento en los salarios

de los trabajadores de la empresa, esta base de datos deberá ser actualizada inmediatamente, considerando que el monto de sueldo bruto es la base para que se puedan aplicar los correctos descuentos y aportes correspondientes para cada empleado. Asimismo, mantener un adecuado control de ingresos percibidos por los trabajadores permitirá efectuar los correctos descuentos por renta de quinta categoría, con la finalidad de no realizar regularizaciones a fin de año, lo cual puede afectar económicamente al trabajador.

Por tanto, en términos académicos, nuestra investigación encuentra similitudes con la investigación realizada por **Espinoza, E. y Zamudio, C. (2021)**, en la cual plantean como objetivo determinar el grado de influencia de la planilla de remuneraciones y la gestión de recursos humanos en una determinada entidad, es así como los autores indican que el no tener actualizadas las bases de datos de los colaborados conlleva a la incurrencia de errores por parte de las personas encargadas de procesar la información de los trabajadores, incurriendo en errores no solo del pago de sueldos, sino también de aportes a los sistemas de pensiones o seguros, errores que representan un problema en la declaración de la planilla de remuneraciones y que además pueden contribuir a posibles sanciones por parte de los entes reguladores y recaudadores como son SUNAFIL y SUNAT, respectivamente.

- g. Por otro lado, tras los resultados de la presente investigación podemos afirmar que el 77.20% de los colaboradores encuestados mencionan la importancia de que la planilla de remuneraciones sea corroborada a través de los asientos contables con la finalidad de determinar una adecuada declaración del PDT PLAME, es decir, esta conciliación sirve para determinar que los cálculos sean exactos o que por lo menos exista similitud entre ellos. Además, el 73% de encuestados mencionan que también es importante que se realicen los asientos de provisión de CTS, gratificaciones y vacaciones, con la finalidad

de efectuar el correcto cálculo de liquidación de beneficios sociales, y por ende, su adecuado pago y posterior declaración en el PDT PLAME.

6.2. Conclusiones

- a. Se concluye que, la falta de cultura laboral en los supervisores de obras sí afecta la correcta transferencia de la información del registro de asistencias del personal en obra, pues esta falta de cultura laboral genera una falta de comunicación asertiva entre los supervisores de obra y las áreas encargadas de procesar y elaborar la planilla de remuneraciones, es decir, la falta de conocimiento de dichos supervisores en obras en cuanto a la importancia de la recopilación de información de datos tales como el registro de asistencia, tardanzas y faltas injustificadas, las horas extras generadas y renunciadas de los trabajadores en obras es el problema principal para que no envíen a tiempo y correctamente la información requerida al área de administración del personal, motivo por el cual el área responsable de la elaboración de la planilla no cuenta con el tiempo suficiente ni con datos verídicos de estos trabajadores para la elaboración de la planilla de remuneraciones, generándose así errores en esta última.

- b. Concluimos que, el control de las remuneraciones variables del personal en obras tales como horas extras, comisiones, sobretasa por días de descanso laborados, feriados laborados y bonos sí incide en el cálculo de haberes en las empresas de telecomunicaciones, esto debido a que se contrata en su mayoría trabajadores eventuales para proyectos o trabajos en campo, lo cual ocasiona una constante rotación del personal, que sin duda dificulta el control de los sueldos variables de los colaboradores en obra. Dicha información respecto a las remuneraciones variables mencionadas debe ser comunicada por cada supervisor de obra, con la finalidad de contribuir con el correcto control de este tipo de sueldos, considerando tal información como el principal insumo

que determina el correcto cálculo de haberes en la planilla, y que al no ser adecuadamente controlado genera cálculos errados al momento de elaborar la nómina del personal, lo que trae como consecuencia que el cálculo de beneficios sociales también se vea afectado, pues dependen de los ingresos que los empleados hayan percibido durante su tiempo laborado, afectando además de alguna manera el cálculo de sus aportes y contribuciones (ONP, AFP, renta de quinta categoría, essalud), ocasionando muchas veces perjuicios económicos a los trabajadores, ya que tendrán descuentos en exceso o pagos incorrectos de sus haberes.

- c. Se concluye que, la gestión de la información de la nómina sí determina la correcta declaración del PLAME, pues una buena gestión de datos de la información de cada trabajador contribuirá a una correcta elaboración de la planilla de remuneraciones, y por ende, una correcta declaración de esta en el PLAME. Se concluye también, que dicha gestión se ve beneficiada por el uso de softwares de control de personal, los cuales permiten organizar la información de cada trabajador, asimismo la actualización de las fichas de datos personales de estos trabajadores servirá como herramienta de mejora en la gestión de la información. En síntesis, tal gestión de la información contribuye a una correcta realización de asientos contables para la posterior declaración en el PLAME.

Como conclusión principal, se determinó que el control interno incide en la elaboración de la planilla de remuneraciones de las empresas de servicios de telecomunicaciones, esto se debe a que el control interno se encuentra conformado por un conjunto de normas, políticas y manuales establecidos que permiten reducir errores en las actividades más importantes de la empresa como es la elaboración de la planilla de remuneraciones. En base a ello, se concluye que los procedimientos de control interno dan credibilidad a los reportes de información en los que el área encargada de elaborar la planilla de

remuneraciones se basa para la realización de la nómina de manera mensual, puesto que estos han sido revisados, validados y supervisados, además de encontrarse basados en lineamientos y normas establecidas por la empresa para lograr realizar la planilla sin errores.

6.3. Recomendaciones

a) Las empresas de servicios de telecomunicaciones deben:

- Implementar un plan de trabajo estructurado que incluya capacitaciones constantes que les permita llevar una ruta en el proceso de elaboración de la planilla de remuneraciones.
- Incluir en la capacitación a los supervisores de obras, que deberá estar a cargo de los trabajadores del área de administración de personal, o en su defecto contratar a un profesional calificado para brindar estas capacitaciones de la ley laboral vigente, dichas capacitaciones permitirán que exista una adecuada coordinación estrecha entre recursos humanos y los supervisores de obras, esto generará ventajas tales como; establecer plazos para la transferencia de información partiendo de los supervisores de obra, pasando por el área de administración de personal y finalmente a los encargados de elaborar la planilla de remuneraciones. Asimismo, gracias a estas capacitaciones laborales los encargados de obras conocerán la relevancia que tiene el hecho de informar si a un trabajador se le está cambiando de obra, ya que cada obra tiene un bono diferente, al informar estos datos contribuirá a que no se realicen pagos erróneos a favor o en contra del trabajador. Estas capacitaciones, además permiten adiestrar a los encargados de obras para que tomen conciencia de la importancia que tiene la recopilación y traslado de información, tales como faltas injustificadas,

tardanzas, registro de asistencias, horas extras realizadas, entre otros puntos necesarios para la elaboración de la nómina.

b) Las empresas de servicios de telecomunicaciones deben:

Adquirir un software de control de planillas, que les permita organizar toda la información y llevar el correcto control de los ingresos variables que percibe el personal de obras de una determinada entidad, dicho software facilitará el cálculo de los ingresos percibidos por parte de los trabajadores y de esta manera, contribuiría al correcto pago de haberes y cálculo de los descuentos correspondientes por renta de quinta categoría, la cual es calculada en base a las remuneraciones percibidas por el empleado, por ende, su importancia en el correcto control de estos salarios variables.

Sin embargo, de no contar con un software de planillas, las empresas de servicios de telecomunicaciones deben:

- Estructurar una plantilla de base de datos para la elaboración de la planilla de remuneraciones, dicha plantilla facilitará el trabajo de procesamiento de información en cuanto a las remuneraciones variables, tales como horas extras, comisiones, bonos, feriados, domingos trabajados y horas o jornadas nocturnas, asimismo servirá como un histórico de datos que contribuirá al correcto cálculo de haberes del personal en obras.

Para la presente investigación se ha diseñado una plantilla de datos para la elaboración de la planilla de remuneraciones con la debida instrucción para el llenado con la finalidad de llevar un mejor control de remuneraciones variables, ubicar dicha plantilla en el siguiente enlace:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Ep2iR0jtoRWaRvj77cSdM1eKh1tDmN4l/edit?usp=sharing&oid=116743826754690410091&rtpof=true&sd=true>

c) Las empresas de telecomunicaciones deben:

- **Gestión de información – Registro de asistencias del personal de obras**

Implementar el uso de softwares de control del personal de obras, como es el reloj biométrico para el control de asistencias con el fin de mantener una adecuada gestión de la nómina a través de los reportes que estos puedan generar, los cuales serán de mayor fiabilidad en cuanto al horario de ingreso de cada trabajador y permitirá el control de sus días laborados. Además de ello, es importante que las organizaciones se cercioren de que estos reportes cuenten con los parámetros y características que establece SUNAFIL con respecto al registro de asistencias del personal.

Para la presente investigación, se ha realizado una cotización de la estimación del costo para implementar el uso de estos sistemas biométricos para el control de la asistencia del personal, ubicar dicha cotización en el siguiente enlace:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/12oHA6PkN6WiB12Mr0Px4EmA-xZn5bMBw/edit?usp=sharing&oid=116743826754690410091&rtpof=true&sd=true>

- **Gestión de información – Ficha de datos del personal en obras**

Estructurar e implementar una ficha de datos de personal en las cuales se recopile toda la información necesaria para la elaboración de la planilla, esta información debe responder a los datos que solicita SUNAT a la hora de incluir a un trabajador nuevo. Asimismo, se debe actualizar dicha ficha de datos con la finalidad de gestionar mejor la información de los trabajadores manteniendo actualizados datos relevantes como cambio de régimen de pensiones, maternidad o paternidad, a la cual le corresponde percibir asignación familiar, permitiendo de esta manera elaborar una correcta nómina.

Se propone un modelo de ficha de datos de personal, el cual ha sido diseñado en la presente investigación, para ser implementado con la finalidad de mantener los datos del personal actualizados y correctos, tal como se indica en el siguiente link:

https://docs.google.com/document/d/1s7My25oGkqiL_8MhjEN-wYeBi6SubG3h/edit?usp=sharing&oid=116743826754690410091&rtpof=true&sd=true

- **Conciliación de asientos contables de planilla y provisión de beneficios sociales**

Realizar una conciliación mensual de los asientos contables de la planilla de remuneraciones con los cálculos efectuados en la nómina del personal, permitiendo así que se compruebe que dichos cálculos sean realizados de manera correcta, adicional a ello las empresas de telecomunicaciones deberán realizar de manera mensual los asientos de provisión de CTS, gratificaciones y vacaciones, ya que esto permite poder verificar que el cálculo de beneficios sociales a pagar por liquidación al trabajador sea el correcto. Por otro lado, para verificar el monto por descuento de AFP calculado, se deberá cargar el archivo txt en el portal de AFPnet realizando una comparación entre el reporte emitido por esta plataforma y los montos calculados en la planilla de remuneraciones antes de realizar la declaración y pago del PLAME.

Las empresas de servicios de telecomunicaciones deben identificar los errores más recurrentes a la hora de la elaboración de la planilla de remuneraciones, con el fin de adaptar las recomendaciones del control interno a estas y dar pronta solución a dichos problemas. En base a ello, las empresas deberán establecer esquemas de controles que aseguren el correcto cálculo,

pago y declaración de la planilla del personal en obras. Además de estructurar e implementar manuales de procedimientos de control interno que establezcan los parámetros y lineamientos en los cuales se basen la realización de las actividades de las áreas involucradas en la elaboración de la planilla, asimismo establecer métodos de control que permitan cumplir con los procedimientos establecidos y no debe saltarse ningún proceso: en la recopilación, verificación y validación de la información de las áreas comprometidas en la elaboración de la planilla de remuneraciones, permitiendo así realizar los cálculos respectivos y el posterior pago de haberes a los empleados.

FUENTES DE INFORMACIÓN

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS FÍSICOS

- Abanto, M. y Castillo, J. (2019). *Contabilidad Laboral*. (1era Edición)
- Barquero, M. (2013). *Manual práctico de Control Interno: Teoría y aplicación práctica*. Barcelona: Profit Editorial.
- Castillo, J. y Tovalino, F. (2013). *Herramientas de gestión laboral para contadores*. ECB Ediciones S.A.C. Reimpresión.
- Estupiñán, R. (2015). *Control interno y fraudes: análisis de informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales*. (3ra Ed). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Pizarro, M. (2018). *La remuneración. Enfoque legislativo, jurisprudencial y doctrinario* (1ra Ed). Gaceta Jurídica S.A.
- Vera, I. (2017). *Manual práctico de tributación laboral, preguntas y respuestas claves*. (1ra edición). Edición e impresión Asociación Interamericana del derecho y la Contabilidad.
- Villazana, S. y Tovalino, F. (2016). *Tributación laboral*. (1ra Edición).

REFERENCIAS HEMEROGRÁFICAS

- Adecco (02/02/2021) *Errores comunes que se cometen en la elaboración de planillas*.

<https://www.adecco.com.pe/planillas/errores-comunes-elaboracion-planillas/>

- Diario Gestión (21/05/2019) *Estos son los seis errores más comunes en el cálculo de las planillas en las empresas.*

<https://gestion.pe/tu-dinero/son-seis-errores-comunes-calculo-planillas-empresas-267588-noticia/>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.f.). *Dictan disposiciones sobre el control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.*

<http://www.proviasdes.gob.pe/normas/D.S.%20Nº%20004-2006-TR.pdf>

- Superintendencia Nacional de Administración tributaria (s.f.). *01. – Concepto – Planilla Electrónica.*

<https://orientacion.sunat.gob.pe/informacion-general-planilla-electronica>

- Superintendencia Nacional de Administración tributaria (s.f.). *02. – Sujetos comprendidos – Planilla Electrónica.*

<https://orientacion.sunat.gob.pe/3201-02-sujetos-comprendidos-planilla-electronica>

- Superintendencia Nacional de Administración tributaria (s.f.). *05. – Derecho habientes.*

<https://orientacion.sunat.gob.pe/3219-06-derecho-habientes>

- Superintendencia Nacional de Administración tributaria (s.f.). *10. – Categorías de la Planilla Electrónica.*

<https://orientacion.sunat.gob.pe/3217-02-categorias-de-la-planilla-electronica>

- Superintendencia Nacional de Administración tributaria (s.f.). 11. – *Anexos – Tablas Paramétricas.*
<https://orientacion.sunat.gob.pe/7086-12-tablas-parametricas>

- Superintendencia Nacional de Administración tributaria (s.f.). 01. *Concepto PDT - PLAME.*
<https://orientacion.sunat.gob.pe/pdt-plame>

- Superintendencia Nacional de Administración tributaria (s.f.). 02. *Conceptos a declarar en el PDT - PLAME*
<https://orientacion.sunat.gob.pe/3229-02-conceptos-a-declarar-en-el-pdt-plame>

- Superintendencia Nacional de Administración tributaria (s.f.). 03. *Ratificadorias y sustitutorias de la PLAME*
<https://orientacion.sunat.gob.pe/3230-03-rectificadorias-y-sustitutorias-de-la-plame>

- Superintendencia Nacional de Administración tributaria (s.f.). 05. *Datos obtenidos del T – REGISTRO.*
<https://orientacion.sunat.gob.pe/3232-05-datos-obtenidos-del-t-registro>

- Superintendencia Nacional de Administración tributaria (s.f.). *¿Cómo se calcula el Impuesto a la Renta de Quinta Categoría?*
<https://personas.sunat.gob.pe/trabajador-dependiente/como-se-calcula-impuesto-renta-quinta-categoria>

- Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (s.f.). *Comisiones y Primas de Seguros del SPP.*

https://www.sbs.gob.pe/app/spp/empleadores/comisiones_spp/paginas/comision_prima.aspx

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- Alfaro, M. (2012). *Administración de Personal*. (1ra Ed.) México: Red Tercer Milenio S.C.
https://www.academia.edu/5330749/Administracion_de_personal_libro
- Armas, Y; Llanos, M y Holguín, A. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Ecuador: Universidad ECOTEC.
<https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Cejas, M; Vásquez, N; Hernández, G y Sandoval, B. (2017). *Administración de recursos humanos. La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Ecuador: David Cabrera Reinoso/ Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
<http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRAT%C3%89GICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. (8va Ed). México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
<http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>

- Cogollo, J; Zapa, E; Diez, V y Loaiza, O. (2018). *Relación entre Kaizen y cultura laboral en sistemas productivos*. Espacios. Vol. 39 (Nº14), Pag 10.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n14/18391410.html>
- Junta de Decanos de los Colegios de Contadores Públicos del Perú (2005). *Código de Ética Profesional del Contador Público Peruano*
https://www.oas.org/en/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic6_per_anex61.pdf
- Meléndez, J. (2016). *Control Interno* (1ª ed.). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/6397/LIBRO%20DE%20CONTROL%20INTERNO%20CON%20LOGO%20UTEX%20Y%20CODIGO%20DE%20BARRA%20-%20TERMINADO%20FINAL%202016%20SETIEMBRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

TESIS:

- Cuya, C y Avendaño, M. (2022). *Sistema de Gestión de Planillas y su Influencia en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones en la UGEL Chanchamayo 2021*. Universidad Peruana a los Andes, Huancayo, Perú.
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5219/T037_70050449_47547529_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, E. y Zamudio, C. (2021). *La planilla electrónica (PLAME) y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la empresa Tebama Construcciones S.A.C – 2020*.

Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú.

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2482/1/T026_71220046_T.pdf

- Gallegos, B. (2022). *Control interno y la gestión de planillas en la dirección regional de educación Tacna, periodo 2021*. Universidad Privada de Tacna. Perú.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2457/Gallegos-Mamani-Brenda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- León Moreno, N. Y. y Castelblanco Parada, L. J. (2021) *Diagnóstico del control interno en políticas y procedimientos para pago de nómina C3 Group SAS*. Universidad Santo Tomás Seccional Tuja. Colombia.
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/37750/2021linacastelblanconancy/eon.pdf?sequence=1>

- López Abril, F. D. (2020) *Procesos de control y roles de pagos en la educación superior de la universidad Regional Autónoma de los Andes Matriz – Ambato*. Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). Ecuador.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11733/1/ACTFMCYAGT016-2020.pdf>

- Rosales, A. y Sarli, G. (2018) *Manual de normas y procedimientos para la elaboración de nóminas del cabildo metropolitano de Caracas, Distrito Capital*. Universidad Nueva Esparta. Venezuela.
<http://miunespace.une.edu.ve/jspui/bitstream/123456789/3264/1/TG5936.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRÍZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA PLANILLA DE REMUNERACIONES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO, AÑO 2022”

AUTORES: FERNANDEZ INGA, ROCIO ELIZABETH Y MELGAREJO CHAVEZ, ROSEMARY

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES Y DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA
Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis Principal	<p>Variable Independiente</p> <p>X. Control Interno</p> <p>x1.- Cultura laboral</p> <p>x2.- Control de remuneraciones variables del personal en obras</p> <p>x3.- Gestión de la información de la nómina</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>Y. Planilla de remuneraciones</p> <p>y1.- Registro de asistencias del personal en obras</p> <p>y2.- Cálculo de haberes</p> <p>y3.- Declaración del PLAME</p>	<p>Tipo de Investigación Investigación aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo-Correlacional y Explicativo</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p> <p>Población: 67</p> <p>Muestra: 57</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica para el procesamiento de la información: Software SPSS</p>
¿Cómo la implementación del control interno incide en la planilla de remuneraciones en las empresas de telecomunicaciones de Santiago de Surco en el año 2022?	Determinar si la implementación del control interno incide en la planilla de remuneraciones en las empresas de telecomunicaciones de Santiago de Surco en el año 2022.	La implementación del control interno incide en la planilla de remuneraciones en las empresas de telecomunicaciones de Santiago de Surco en el año 2022.		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Secundarias		
<p>a. ¿En qué medida la falta de cultura laboral en los supervisores de obras afecta la correcta transferencia de información del registro de asistencias del personal en obra en las empresas de telecomunicaciones?</p> <p>b. ¿De qué manera el control de las remuneraciones variables del personal en obras incide en el cálculo de haberes en las empresas de telecomunicaciones?</p> <p>c. ¿Cómo la gestión de la información de la nómina determina la correcta declaración del PLAME en las empresas de Telecomunicaciones?</p>	<p>a. Contrastar si la falta de cultura laboral en los supervisores de obras afecta la correcta transferencia de información del registro de asistencias del personal en obra en las empresas de telecomunicaciones.</p> <p>b. Demostrar si el control de remuneraciones variables del personal en obras incide en el cálculo de haberes en las empresas de telecomunicaciones.</p> <p>c. Establecer si la gestión de la información de la nómina determina la correcta declaración del PLAME en las empresas de telecomunicaciones.</p>	<p>a. La falta de cultura laboral en los supervisores de obras afecta la correcta transferencia de información del registro de asistencias del personal en obra en las empresas de telecomunicaciones.</p> <p>b. El control de remuneraciones variables del personal en obras incide en el cálculo de haberes en las empresas de telecomunicaciones.</p> <p>c. La gestión de la información de la nómina determina la correcta declaración del PLAME en las empresas de telecomunicaciones.</p>		

ANEXO N° 2: ENCUESTA

Este instrumento compuesto por 14 preguntas tiene como finalidad determinar el grado de influencia de los indicadores del Control Interno y de la Planilla de remuneraciones de la investigación titulada: **"EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA PLANILLA DE REMUNERACIONES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO, AÑO 2022"**. Al respecto, se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan, elija y seleccione la alternativa que considere correcta de acuerdo a su conocimiento y experiencia, cuya información ayudará a completar nuestra investigación del tema. Esta técnica es **anónima**, se le agradece su colaboración y tiempo brindado.

1. ¿Está usted de acuerdo, que tomar en cuenta las recomendaciones del control interno en el área de administración del personal reduciría los riesgos de errores en la elaboración de la planilla de remuneraciones?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

2. ¿Está usted de acuerdo, que las capacitaciones de legislación laboral a los supervisores de obras permiten obtener a tiempo la correcta información para la elaboración de la planilla de remuneraciones del personal en obras?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

3. ¿Está usted de acuerdo, que para lograr una comunicación asertiva entre el personal a cargo de obras y el área de administración del personal debe existir una estrecha coordinación entre ambas partes?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

4. ¿Está usted de acuerdo, que la constante rotación del personal en obras dificulta el control de las remuneraciones variables?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

5. ¿Está usted de acuerdo, que los beneficios sociales del personal en obras se ven afectados negativamente por la falta de control de sus remuneraciones variables, tales como comisiones y horas extras?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

6. ¿Está usted de acuerdo, que los reportes de los softwares de control de personal contribuyen a una adecuada gestión de la información de la nómina?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Indiferente ()
- d) Indiferente ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

7. ¿Está usted de acuerdo, que mantener actualizado los datos de la ficha de personal de trabajadores en obras, tales como asignación familiar y régimen de pensiones, permite una buena gestión de la información de la nómina?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()

- c) Indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

8. ¿Está usted de acuerdo, que la planilla de remuneraciones se debe realizar en base de procedimientos de control interno que optimicen el uso de recursos y garanticen la veracidad en el cálculo y pago de haberes?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

9. ¿Está usted de acuerdo, que es importante registrar las tardanzas y faltas injustificadas en el registro de asistencias del personal en obras para aplicar los correctos descuentos en sus haberes?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

10. ¿Está usted de acuerdo, que es necesario implementar el registro de horario de entradas y salidas del personal en obras para determinar el correcto cálculo de horas extras para el pago de la nómina?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

11. ¿Está usted de acuerdo, que mantener actualizado la base de datos del incremento de los sueldos de los trabajadores en obras contribuye al correcto cálculo de haberes de los mismos?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

12. ¿Está usted de acuerdo, que llevar un control mensual de los ingresos que perciben el personal en obras permite evitar regularizaciones anuales de renta de quinta categoría, el cual afecta a los trabajadores económicamente?

- a) Totalmente de acuerdo ()

- b) De acuerdo ()
- c) Indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

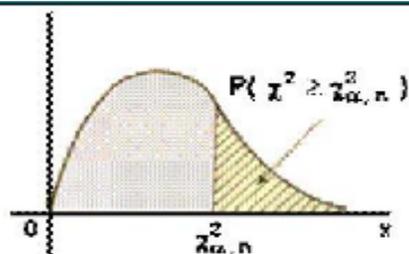
13. ¿Está usted de acuerdo, que es necesario realizar la conciliación entre los asientos contables de planilla y la información registrada en la nómina para verificar los impuestos a pagar en la declaración del PLAME?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

14. ¿Está usted de acuerdo, que los asientos de provisión de CTS, gratificaciones y vacaciones mensualmente permiten verificar el correcto cálculo de liquidación de beneficios sociales y su adecuada declaración en el PLAME?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

ANEXO N° 3: TABLA CHI CUADRADO



Grados de libertad	Probabilidad de un valor superior				
	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,60
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
4	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86
5	9,24	11,07	12,83	15,09	16,75
6	10,64	12,59	14,45	16,81	18,55
7	12,02	14,07	16,01	18,48	20,28
8	13,36	15,51	17,53	20,09	21,95
9	14,68	16,92	19,02	21,67	23,59
10	15,99	18,31	20,48	23,21	25,19
11	17,28	19,68	21,92	24,73	26,76
12	18,55	21,03	23,34	26,22	28,30
13	19,81	22,36	24,74	27,69	29,82
14	21,06	23,68	26,12	29,14	31,32
15	22,31	25,00	27,49	30,58	32,80
16	23,54	26,30	28,85	32,00	34,27
17	24,77	27,59	30,19	33,41	35,72
18	25,99	28,87	31,53	34,81	37,16
19	27,20	30,14	32,85	36,19	38,58
20	28,41	31,41	34,17	37,57	40,00
21	29,62	32,67	35,48	38,93	41,40
22	30,81	33,92	36,78	40,29	42,80

ANEXO N° 4: PRUEBA PILOTO 10%

ID	Correo electrónico	X	X11	X12	X21	X22	X31	X32	Y	Y11	Y12	Y21	Y22	Y31	Y32	TOTALES
1	anonymous	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	62
2	anonymous	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	59
3	anonymous	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	65
7	anonymous	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	63
8	anonymous	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68
18	anonymous	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
		0.25	0.25	0.13889	0.22222	0.22222	0.22222	0.25	0.22222	0.22222	0.58333	0.25	0.13889	0.22222	0.2222	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K=14	Numero de preguntas	
Sumatoria de las varianzas		3.41667
Varianza de la suma de los items		13.5833

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.806
K: El número de ítems	14
$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems	3.416666667
S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems	13.58333333

1 14/(14-1) es 14/13 igual a 1.08

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Exelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

2 Sumatoria de las varianzas 3.41667 0.25153
 3 Varianza de la suma de los items 13.5833

4 Reemplazando la formula:
 $\alpha = 1.08 (1 - 0.25153)$
 $\alpha = 1.08 \cdot 0.74847$
 $\alpha =$ 0.806

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	6	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	6	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	14