

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, CONTABLES Y SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Tesis

El control interno y su influencia en la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022

Asesor:

Mag. Roas Velasque Néstor Rafael

Autores:

Cervantes Ontón Danna

Cruz Román Fely Lisbeth

Para optar el Título Profesional:

Contador Público

Abancay-Apurímac-Perú

2025



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS CONTABLES Y SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Acta N°: 041

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Abancay, a los **28** días del mes de **noviembre** del **2025**, siendo las **08:30 am** horas, se reunieron los integrantes del Jurado designados por Resolución Directoral N° **0352-2025-UTEA-FCJCS-EPC** de la Escuela Profesional de Contabilidad, Facultad de Ciencias Jurídicas Contables y Sociales:

Presidente :	Mg. Collado Benites Hernan
Dictaminante :	Mg. Huaraca Aedo Luis
Replicante :	Dr. Ferro Caituiro Santos Apolinar

Para evaluar la sustentación, en la modalidad de:

Tesis Trabajo de suficiencia profesional

Titulada:

El Control Interno y su influencia en la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022

Desarrollado por el (los) Bachiller (es):

Br.: Cervantes Onton, Danna
 (Apellidos y Nombres)

Br.: Cruz Roman, Fely Lisbeth
 (Apellidos y Nombres)

Para optar el Título Profesional de:

Contador(a) Público

(Denominación del Título)

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) (los) mencionado(a) (s) bachiller (es) fue (ron) Aprobado (S):

Por: Unanimidad
 (Unanimidad o Mayoría) (*)

Emitiéndose el calificativo final de:

Bachiller (Apellidos y Nombres)	Calificación (**)
Br. Cervantes Onton, Danna	Aprobado
Br. Cruz Roman, Fely Lisbeth	

Siendo las 10:30 am horas concluyó la sesión, firmando los integrantes del Jurado.

Presidente: Mg. Collado Benites Hernan
 (Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

Dictaminante: Mg. Huaraca Aedo Luis
 (Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

Replicante: Dr. Ferro Caituiro Santos Apolinar
 (Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

(*): Mayoría: Dos integrantes del jurado aprueban o desaprueban; Unanimidad: Todos los integrantes del jurado aprueban o desaprueban, Art.18 RGGAT.
 (**): 0 a 10: Desaprobado, 11 a 15: Aprobado, 16 a 18: Aprobado Notable, 19 y 20: Aprobado con Distinción, Art. 18 RGGAT.




23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 20%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 20%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Metadatos

Datos del autor		
Apellidos y nombres	:	Cervantes Ontón Danna
Tipo de documento de identidad	:	Documento Nacional de Identidad
Número de documento de identidad	:	74756360
URL ORCID	:	https://orcid.org/0009-0003-7857-1487
Apellidos y nombres	:	Cruz Román Fely Lisbeth
Tipo de documento de identidad	:	Documento Nacional de Identidad
Número de documento de identidad	:	75746860
URL ORCID	:	https://orcid.org/0009-0008-6326-4325
Datos del asesor		
Apellidos y nombres	:	Mag. Roas Velasque Néstor Rafael
Tipo de documento de identidad	:	Documento Nacional de Identidad
Número de documento de identidad	:	80019432
URL ORCID	:	https://orcid.org/0009-0000-8094-0294
Datos de la investigación		
Facultad	:	Ciencias Jurídicas Sociales y Contables
Escuela profesional	:	Contabilidad
Línea de investigación	:	Contabilidad Pública, Privada y Negocios
Rango de años en que se realizó la Investigación	:	2023 - 2024
Fuente de financiamiento	:	Recursos propios
Porcentaje de similitud	:	23 %
URL de OCDE	:	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#05.09.02

Dedicatoria

A Dios por darme salud y vida para poder cumplir uno de mis objetivos.

A mis padres por su apoyo permanente y gracias a sus esfuerzos y perseverancia logre culminar mis estudios, especialmente a mi madre que siempre me motivó y me aconsejó a no darme por vencida para culminar mi carrera profesional.

Danna

A Dios; por guiar cada paso de mi camino, darme la fortaleza, voluntad y fuerza para poder concluir con mi tesis y seguir cumpliendo cada una de mis metas.

A mi Mami Paulina; por su incondicional apoyo, amor y confianza depositada en mí, porque es parte fundamental en mi trayecto académico y la educación recibida, por los sacrificios para brindarme la oportunidad de perseguir mis sueños; A mi Papá Uber por su apoyo, consejos y cuyo ánimo y complicidad han sido pilares en cada fase de este recorrido.

A mis hermanos, por todo el amor que me brindan día a día, ellos son mi inspiración para lograr cada uno de mis objetivos.

Fely Lisbeth

Agradecimiento

A la Universidad Tecnológica de los Andes por abrirme las puertas para formarme como una excelente profesional y haberme brindado una buena formación durante los 5 años.

A mis maestros y compañeros por el apoyo que siempre me brindaron en mi proceso de formación profesional.

Danna

A la Universidad Tecnológica de los Andes por brindarme su respaldo durante la ejecución de mi Tesis. Especialmente, deseo reconocer el valioso aporte de la Escuela Profesional de Contabilidad en mi formación profesional.

A mi Asesor Interno, Néstor Roas, por ofrecerme su experiencia y conocimientos, así como por su paciencia y orientación constante a lo largo de la realización de mi tesis, Este logro no habría sido alcanzado sin su respaldo, por lo que estoy profundamente agradecida.

Al personal administrativo y al director de la Escuela Profesional por su valiosa contribución en mi experiencia de investigación.

A la Municipalidad Provincial de Abancay por todo la información brindada y la transparencia que se me otorgó

Fely Lisbeth

Resumen

El desarrollo de la investigación consideró como objetivo general, determinar la influencia que existe del control interno en la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022. A nivel de metodología, la investigación se enmarca en el tipo básico, el nivel fue explicativo porque trabajó con una variable independiente y otra variable dependiente. El diseño considerado fue el no experimental y su alcance fue transversal. La información pertinente fue recogida con el cuestionario que previamente se aplicó a una muestra de 127 trabajadores, además la selección se realizó de forma aleatoria. Los resultados descriptivos precisan que el 78% de trabajadores califica esta acción como moderada, por otro lado, la evaluación del pago de planilla de remuneraciones se considera como regular. Se concluye que Inferencialmente se demuestra que el control interno ejerce una alta inferencia frente al pago de planilla de remuneraciones, el valor de influencia según Nagelkerke es de 97%. Además, se precisa que un trabajo bien desarrollado en el ambiente de control, actividades de control, prevención de riesgos, supervisión y comunicación repercute en el cumplimiento de las planillas y su respectivo pago a los trabajadores.

Palabras clave: Control interno, planilla de pagos, remuneraciones, Cumplimiento de normas, Ambiente de control

Abstract

The development of the research considered as a general objective, to determine the influence that exists of internal control in the evaluation of the payment of the remuneration payroll of the provincial municipality of Abancay, 2022. At the level of methodology, the research is framed in the basic type, The level was explanatory because it worked with an independent variable and another dependent variable. The design considered was non-experimental and its scope was transversal. The pertinent information was collected with the questionnaire that was previously applied to a sample of 127 workers, and the selection was carried out randomly. The descriptive results indicate that 78% of workers rate this action as moderate, on the other hand, the payment of salary slips is considered regular. It is concluded that inferentially, it is demonstrated that internal control exerts a high inference regarding the payment of the remuneration sheet, the influence value according to Nagelkerke is 97%. In addition, it is specified that well-developed work in the control environment, control activities, risk prevention, supervision and communication have an impact on compliance with the payrolls and their respective payment to workers.

Keywords: Internal control, payroll, remuneration, Compliance with standards, Control environment.

Índice general

Portada	i
Acta de sustentación	ii
Reporte de similitud	iii
Metadatos	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
<i>Abstract</i>	viii
Índice general	ix
Índice de tablas.....	xi
Indice de figuras.....	xii
Indice de anexos.....	xiii
I. Introducción	14
II. Planteamiento del problema.....	16
2.1. Descripción y formulación del problema	16
2.2. Objetivos	19
2.2.1 Objetivo General	19
2.2.2 Objetivos Específicos	20
2.3. Justificación e importancia.....	20
2.4. Hipótesis	21
Hipótesis General.....	21
Hipótesis Especificas	21

2.5. Variables	21
III. Marco teórico.....	24
3.1. Antecedentes	24
3.2. Bases teóricas.....	29
3.3. Definición de términos.....	38
IV. Metodología	42
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	42
4.2. Ámbito temporal y espacial	43
4.3. Población y muestra.....	43
4.4. Instrumentos	44
4.5. Procedimientos.....	44
4.6. Análisis de datos	45
4.7. Consideraciones éticas	45
IV. Resultados y discusión	46
VI. Conclusiones	65
VII. Recomendaciones	66
VIII. Referencias.....	67
IX. Anexos	72

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla de operacionalización de variables.....	22
Tabla 2	Resultados sobre el ambiente de control.....	46
Tabla 3	Resultados sobre las actividades de control.....	47
Tabla 4	Resultados sobre la evaluación de riesgos	48
Tabla 5	Resultados sobre la supervisión y seguimiento	49
Tabla 6	Resultados sobre la información y comunicación	50
Tabla 7	Resultados sobre el control interno	51
Tabla 8	Resultados sobre el cumplimiento normativo y legal	52
Tabla 9	Resultados sobre la estructura salarial y clasificación de puestos.....	53
Tabla 10	Resultados sobre la automatización y eficiencia del proceso	54
Tabla 11	Resultados sobre la evaluación del pago de planilla de remuneraciones.....	55
Tabla 12	Control interno con la evaluación del pago de planilla de remuneraciones	56
Tabla 13	Control interno con el cumplimiento normativo legal.....	57
Tabla 14	Control interno con estructuras salariales y clasificación de puestos	58
Tabla 15	Control interno con la automatización y eficiencia del proceso	59
Tabla 16	Bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis general	60
Tabla 17	Bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 1.....	61
Tabla 18	Bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 2.....	61
Tabla 19	Bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 3.....	62

Índice de figuras

Figura 1 Resultados sobre el ambiente de control.....	46
Figura 2 Resultados sobre actividades de control.....	47
Figura 3 Resultados sobre evaluación de riesgos.....	48
Figura 4 Resultados sobre la supervisión y seguimiento.....	49
Figura 5 Resultados sobre la información y comunicación.....	50
Figura 6 Resultados sobre el control interno.....	51
Figura 7 Resultados sobre el cumplimiento normativo y legal.....	52
Figura 8 Resultados sobre la estructura salarial y clasificación de puestos	53
Figura 9 Resultados sobre la automatización y eficiencia del proceso.....	54
Figura 10 Resultados sobre la evaluación del pago de planilla de remuneraciones	55
Figura 11 Control interno con la evaluación del pago de planilla de remuneraciones.....	56
Figura 12 Control interno con el cumplimiento normativo legal	57
Figura 13 Control interno con las estructuras salariales y clasificación de puestos.....	58
Figura 14 Control interno y la automatización y eficiencia del proceso	59

Índice de anexos

Anexo Nro. 01: Matriz de consistencia	74
Anexo Nro. 02: Instrumento de aplicación	76
Anexo Nro. 03: Base de datos	78
Anexo Nro. 04: Baremación	82
Anexo Nro. 05: Otros documentos	83
Anexo Nro. 06: Evaluación de expertos	92
Anexo Nro. 07: Confiabilidad del instrumento	95
Anexo Nro. 08: Panel fotográfico	96
Anexo Nro. 09: Evidencia de la población	101

I. Introducción

El control interno fue considerado un componente fundamental dentro de cualquier organización, especialmente en entidades gubernamentales como las municipalidades provinciales, donde la transparencia y la eficiencia en la gestión fueron aspectos críticos para el desarrollo y bienestar de la comunidad. En ese contexto, la evaluación del pago de planilla de remuneraciones se erigió como un proceso vital que garantizaba la equidad y legalidad en la asignación de recursos humanos y financieros.

En la presente investigación, se enfocó en el análisis del control interno y su influencia en la evaluación del pago de planilla de remuneraciones en la Municipalidad Provincial de Abancay. Este estudio se estructuró en nueve capítulos que permitieron abordar de manera integral el problema planteado, así como ofrecer bases teóricas, metodológicas y conclusiones relevantes.

El primer capítulo considera la introducción de la investigación.

En el segundo capítulo se consideró el planteamiento del problema, donde se describió en detalle el problema identificado, su formulación precisa y los objetivos que se perseguían con esta investigación. Además, se delinearon las preguntas de investigación que guiaron nuestro análisis y permitieron una comprensión más profunda de la temática.

En el tercer capítulo, se desarrolló el marco teórico, el cual estuvo compuesto por los antecedentes relacionados con el control interno y la gestión de la planilla de remuneraciones en el ámbito municipal. Asimismo, se presentaron las bases teóricas que sustentaron el estudio, incluyendo conceptos clave, modelos y teorías relevantes en este campo.

El cuarto capítulo expuso el marco metodológico, donde se detallaron el tipo de investigación, el nivel de estudio, el diseño metodológico, la población y muestra seleccionada, así como las técnicas empleadas para la recolección y análisis de datos.

Este capítulo proporcionó la estructura metodológica necesaria para llevar a cabo la investigación de manera rigurosa y sistemática.

En el quinto capítulo se presentan los resultados y la respectiva discusión.

En el sexto capítulo se presentó las conclusiones correspondientes, así mismo en el séptimo capítulo se presentaron las recomendaciones correspondientes.

En el VIII se consideraron las referencias, finalmente en el IX capítulo se presenta el anexo con las evidencias correspondientes.

En conjunto, esta investigación contribuyó al conocimiento y comprensión de la importancia del control interno en la gestión pública, así como a la identificación de posibles áreas de mejora en el proceso de evaluación del pago de planilla de remuneraciones, con el propósito de promover una administración más eficiente, transparente y orientada al servicio público.

II. Planteamiento del problema

2.1. Descripción y formulación del problema

El control interno juega un papel fundamental en la gestión eficiente y transparente de los recursos públicos en las organizaciones gubernamentales. En particular, en el ámbito municipal, el pago de la planilla de remuneraciones representa uno de los mayores desafíos en términos de control y manejo adecuado de los fondos asignados para este fin. Sin embargo, a nivel mundial, se observa una problemática recurrente en relación con la influencia del control interno en la evaluación del pago de planilla de remuneraciones en las municipalidades. Esta problemática plantea serias consecuencias en cuanto a la integridad de los procesos, el uso eficiente de los recursos y la transparencia en la administración pública (Roque, 2022).

El problema central radica en la falta de un control interno efectivo en la evaluación del pago de la planilla de remuneraciones en las municipalidades a nivel mundial. A pesar de los esfuerzos realizados para implementar mecanismos de control, se observa que existen deficiencias sistemáticas que comprometen la adecuada gestión financiera y la correcta asignación de los recursos destinados al pago de salarios y beneficios de los empleados municipales (Mejía, 2022).

Una de las principales causas de esta problemática es la ausencia de un marco normativo sólido y uniforme que regule el control interno en el ámbito municipal. La falta de lineamientos claros y específicos genera ambigüedades en los procedimientos y criterios de evaluación, lo cual facilita la aparición de prácticas fraudulentas y el mal uso de los fondos públicos. Esta situación se agrava por la falta de capacitación y formación adecuada de los funcionarios encargados de evaluar la gestión de la planilla de remuneraciones, quienes muchas veces carecen de los conocimientos para llevar a cabo una evaluación rigurosa y precisa (Apolo, 2019). De igual forma, la ausencia de sistemas de información y tecnología integrados es otro de los aspectos causantes de este problema. Los ayuntamientos suelen procesar los datos relativos a las nóminas con sistemas manuales

anticuados, lo que dificulta el seguimiento y la verificación de los datos. Además de provocar errores involuntarios y retrasos en los pagos, esta falta de tecnología puede repercutir negativamente en la felicidad del personal y en la confianza de los ciudadanos en la administración local (Apolo, 2019).

La falta de supervisión y control adecuados por parte de los entes fiscalizadores también contribuye a la persistencia de este problema. La falta de mecanismos de monitoreo efectivos permite que se pasen por alto irregularidades en los procesos de evaluación del pago de planilla de remuneraciones, lo que impide una identificación oportuna de posibles errores y descontento en el usuario (Del Aguila et al., 2022).

El control interno es clave para administrar bien los recursos públicos en las municipalidades del Perú, especialmente en el pago de planilla de remuneraciones. Sin embargo, hay problemas con la influencia del control interno en este aspecto, lo que afecta la gestión financiera, la transparencia y el cumplimiento legal de las entidades gubernamentales. El control interno no es suficiente para evaluar el pago de la planilla de remuneraciones de las municipalidades en el Perú. Hay deficiencias que afectan la gestión financiera y la asignación de los recursos para los salarios y beneficios de los empleados municipales (La Contraloría, 2021).

No hay una normativa clara que regule el control interno municipal en el Perú. Esto genera ambigüedades, fraudes y mal uso de los fondos públicos. Los funcionarios no están capacitados para evaluar el pago de planilla de remuneraciones. Otro factor que contribuye a este problema es la falta de tecnología y sistemas de información integrados en las municipalidades peruanas. Muchas entidades utilizan herramientas obsoletas para el procesamiento de la información relacionada con la planilla de remuneraciones, lo que dificulta la verificación y el seguimiento de los datos. Esta carencia tecnológica puede dar lugar a errores humanos, retrasos en los pagos y una mayor probabilidad de prácticas fraudulentas, lo que afecta negativamente tanto a los empleados como a la confianza de la ciudadanía en el municipio. La supervisión y el control son insuficientes para detectar

irregularidades en la evaluación de la planilla de remuneraciones, impidiendo las desviaciones y malas prácticas (Luque, 2023).

En la municipalidad provincial de Abancay, se observa descoordinación en el proceso de evaluación del pago de las planillas de sueldos a los trabajadores, lo que causa molestias entre ellos y afecta sus finanzas familiares. Esto conduce a una actitud indiferente en el trabajo y preocupación, ya que los responsables de la oficina de control interno no abordan eficazmente estos problemas. Además, la falta de coordinación con la oficina de control de personal genera confusión en la preparación de las planillas cuando algunos empleados inasisten a sus labores sin aviso ni justificación. El presupuesto también es una preocupación, ya que ciertos trabajadores están bajo diferentes regímenes laborales (276, 728, 1057 CAS), sin embargo, no se cumple con las obligaciones remunerativas debido a las restricciones presupuestarias. La falta de personal capacitado para el software de preparación de planillas también son obstáculos adicionales (Guzmán, 2019).

Cabe manifestar que, en el sector público, principalmente en una municipalidad, los regímenes laborales muestran diferencias significativas en los ingresos, beneficios y descuentos aplicables. El régimen obrero, dirigido a trabajadores manuales, incluye beneficios como CTS, bonificaciones extras, y asignación familiar, pero con descuentos específicos como Essalud y aportes a la construcción civil. El CAS 1057, en cambio, es más limitado en derechos laborales, careciendo de beneficios como CTS, gratificaciones y vacaciones pagadas, lo que genera precariedad laboral y una menor protección social. Por su parte, los regímenes 728 y 276 ofrecen un mayor reconocimiento de derechos, incluyendo beneficios familiares, refrigerio, movilidad, y gratificaciones, aunque varían en la complejidad de los ingresos regulados por distintos decretos y normas específicas.

Estos regímenes generan problemas en el sector público debido a la fragmentación y desigualdad que representan. Los trabajadores CAS enfrentan desventajas notables frente a sus colegas bajo 728 y 276, lo que crea tensiones laborales y desmotivación. Además, la administración de múltiples regímenes incrementa la burocracia y dificulta la gestión

eficiente de planillas. Esta heterogeneidad también afecta la uniformidad en el acceso a derechos y beneficios, incrementando las brechas de desigualdad y generando demandas de regularización que podrían desestabilizar presupuestos públicos si no se manejan adecuadamente.

Cada uno de estos aspectos generaron inquietud para conducirnos en el desarrollo de la investigación respecto al control interno y su influencia en la evaluación del pago de planilla de remuneración.

Problema General

¿Cómo influye el control interno en la evaluación del pago de planilla de remuneraciones en la municipalidad provincial de Abancay, 2022?

Problemas Específicos

- ¿Cómo influye el control interno en el cumplimiento normativo y legal de la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022?
- ¿Cómo influye el control interno en las estructuras salariales y clasificación de puestos de la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022?
- ¿Cómo influye el control interno en la automatización y eficiencia del proceso de la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022?

2.2. Objetivos

2.2.1 Objetivo General

Demostrar la influencia que existe del control interno en la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022.

2.2.2 Objetivos Específicos

- Demostrar la influencia del control interno control interno en el cumplimiento normativo y legal de la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022.
- Demostrar la influencia del control interno en las estructuras salariales y clasificación de puestos de la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022.
- Demostrar la influencia del control interno en la automatización y eficiencia del proceso de la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022.

2.3. Justificación e importancia

Entendiendo que existe preocupación respecto al control interno y al manejo de la planilla de remuneraciones en los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay y considerando los diferentes aspectos que se expusieron en la descripción del problema, se indica que el estudio será de mucha importancia para el campo académico, administrativo y metodológico. A nivel teórico su importancia radica en el aporte de los conceptos, teorías y definiciones sobre las variables y dimensiones considerados, los cuales permitirán a los usuarios comprender de mejor manera el tema de estudio.

A nivel práctico se consideró importante por los resultados estadísticos que se encontraron, los cuales han inducido a un proceso de reflexión y toma de decisiones en los funcionarios responsables del control interno y del área de remuneraciones.

Finalmente, la investigación fue de importancia a nivel metodológico, porque servirá como antecedente para otros estudios similares, brindándoles la metodología y principalmente el instrumento debidamente validado y sometido a una prueba de confiabilidad.

2.4. Hipótesis

Hipótesis General

El control interno influye de manera significativa en la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022.

Hipótesis Específicas

- El control interno influye de manera significativa en el cumplimiento normativo y legal de la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022.
- El control interno influye de manera significativa en las estructuras salariales y clasificación de puestos de la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022.
- El control interno influye de manera significativa en la automatización y eficiencia del proceso de la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022.

2.5. Variables

Control interno

Es una serie de normas, directrices y métodos implementados en una entidad pública para asegurar que sus actividades sean efectivas y eficientes, que la información financiera sea confiable, que se cumplan las leyes y regulaciones vigentes, y que los activos de la empresa estén protegidos (Delgado, 2021). Las dimensiones consideradas fueron ambiente de control, actividades de control, evaluación de riesgo, supervisión y seguimiento e información y comunicación.

Evaluación del pago de planilla de remuneraciones

Se refiere al proceso de evaluar y gestionar el gasto planificado en una institución respecto a los servicios prestados por los trabajadores. Además, es una etapa en la que

se implementan y realizan actividades, programas del presupuesto (Solórzano, 2022). Las dimensiones consideradas fueron cumplimiento normativo y legal, estructuras salariales y clasificación de puestos y la automatización y eficiencia del proceso. Cada variable tiene sus respectivos indicadores que se detallan en la tabla de operacionalización que se expone en los anexos.

Tabla 1
Tabla de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Control interno Es una serie de normas, directrices y métodos implementados en una empresa para asegurar que sus actividades sean efectivas y eficientes, que la información financiera sea confiable, que se cumplan las leyes y regulaciones vigentes, y que los activos de la empresa estén protegidos. (Delgado, 2021).	Dimensión 1: Ambiente de control Constituye un elemento indispensable dentro del sistema de control interno de una entidad, sentando las bases para una gestión eficiente y transparente (Cumbicos, 2022).	1.1. Procedimientos establecidos 1.2. Capacitación del personal 1.3. Evaluación de las actividades 1.4. Flujo de información	1-4	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	Dimensión 2: Actividades de control Son medidas y acciones implementadas en una organización con el propósito de asegurar la efectividad de las operaciones y su alineación con los objetivos establecidos (Calle et al., 2020).	2.1. Separación de funciones 2.2. Revisiones y conciliaciones 2.3. Respuesta a incidentes 2.4. Revisión de los procesos	5-8	
	Dimensión 3: Evaluación de riesgos Es un proceso esencial para identificar y analizar los posibles peligros que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos organizacionales y la integridad de las operaciones (Calle et al., 2020).	3.1. Identificación de los riesgos 3.2. Valoración de los controles 3.3. Priorización de riesgos 3.4. Seguimiento de los riesgos	9-12	
	Dimensión 4: Supervisión y seguimiento Implica la revisión y evaluación periódica de las actividades de control interno por parte de la alta dirección y los órganos responsables, con el objetivo de asegurar el logro de los objetivos y una gestión adecuada de los riesgos (Villeda, 2020).	4.1. Implementación de las revisiones técnicas 4.2. Seguimiento de acciones correctivas 4.3. Reporte de hallazgos 4.4. Capacidad de organización	13-16	

	<p>Dimensión 5: Información y comunicación</p> <p>Se refiere a la obtención, recopilación, procesamiento y difusión de datos precisos y oportunos, así como en el establecimiento de canales de comunicación claros y efectivos (Villeda, 2020).</p>	<p>51. Claridad en las políticas</p> <p>52. Disponibilidad de la información</p> <p>53. Comunicación efectiva</p> <p>54. Canales de comunicación</p>	17-20	
<p>Evaluación del pago de planilla de remuneraciones</p> <p>Se refiere al proceso de llevar a cabo y gestionar el gasto planificado en un presupuesto determinado. Es la etapa en la que se implementan y realizan actividades, proyectos o programas del presupuesto. (Solórzano, 2022).</p>	<p>Dimensión 1: Cumplimiento normativo y legal</p> <p>Es una obligación fundamental para salvaguardar la transparencia, justicia y conformidad con las regulaciones en la gestión de los recursos humanos y financieros (Abanto, 2019).</p> <p>Dimensión 2: Estructuras salariales y clasificación de puestos</p> <p>Son aspectos esenciales en el proceso de pago de la planilla de remuneraciones de una entidad pública (Gonzales A. et al., 2023).</p> <p>Dimensión 3: Automatización y eficiencia del proceso</p> <p>Se refieren a la utilización de tecnologías y sistemas avanzados para mejorar y agilizar la administración de los salarios y sueldos de los empleados (Zegarra, 2018).</p>	<p>1.1. Cumplimiento de fecha de pagos</p> <p>1.2. Exactitud en los pagos</p> <p>1.3. Cumplimiento de las obligaciones fiscales</p> <p>1.4. Cumplimiento de las leyes laborales</p> <p>1.5. Conformidad con convenios y contratos</p> <p>2.1. Relación entre salarios más altos con los bajos</p> <p>2.2. Cantidad de empleados según nivel salarial</p> <p>2.3. Rotación y retención de empleados</p> <p>2.4. Reclamos y quejas sobre salarios</p> <p>2.5. Comparación de salario y mercado laboral</p> <p>3.1. Procesos automatizados</p> <p>3.2. Tiempo promedio de procesamiento</p> <p>3.3. Reducción de errores de pago</p> <p>3.4. Pagos a tiempo</p> <p>3.5. Acceso de información del pago</p>	21-25	<p>ESCALA DE VALORES</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>
			26-30	
			31-35	

Nota. Elaboración propia

III. Marco teórico

3.1. Antecedentes

A nivel internacional

Mendoza et al. (2018) realizó la investigación sobre el “Control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público”.el estudio busco describir y relacionar las variables de estudio. Corresponió al tipo básico de diseño no experimental, el método utilizado fue el inductivo deductivo. Se consideró como unidades de análisis a los documentos que la institución brindó y además se aplicó un cuestionario. De los resultados se concluye que el control interno es determinante en el trabajo administrativo de la institución y la relación es directa.

Ramírez (2021) Análisis de la aplicación del “Control interno en la administración pública. Ecuador”. El objetivo principal fue determinar las generalidades del control interno y relación con la administración pública, además de identificar los planes de la dirección y el proceso en la ejecución real de las operaciones cotidianas de la administración. Es un estudio de tipo descriptivo y correlacional, su enfoque es el cualitativo y cuantitativo, recogió información de los trabajadores de la administración, quienes cumplen diferentes labores administrativas. Los resultados precisan que la relación es directa y se concluye que cuanto mejor se interviene con el control interno entonces mejor marcha la administración pública.

Mayorga (2018) La evaluación del sistema del “Control interno como soporte estratégico en la gestión de objetivos en las finanzas populares del Ecuador”. El objetivo fue describir el sistema de control interno teniendo en cuenta la gestión estratégica de la institución. Corresponde a un estudio descriptivo y correlacional causal. Se trabajó con la opinión de los trabajadores y con el análisis de los documentos de control interno, su enfoque es mixto con tendencia cualitativa. En los resultados se precisan que la aplicación del control interno es determinante para dar cumplimiento a los objetivos de la institución. Se concluye que la implementación de un sistema de control interno es fundamental para contribuir como

soporte estratégico en la institución. Es to implica que la influencia es bastante significativa en el manejo de los presupuestos.

Piraino (2021) “Pago de remuneraciones del personal de una institución pública en Chile”. El objetivo fue determinar el sistema de pago de remuneraciones y su relación con el desempeño del servidor público. Correspondió al estudio descriptivo con enfoque mixto pero tendencia al cualitativo. Se trabajó con 123 servidores públicos, se realizaron encuestas y entrevistas. Los resultados precisan que un 47% de los servidores se muestran poco satisfechos con el sistema de pago de remuneraciones, además se precisa que el servidor se desempeña adecuadamente siempre en cuando la entidad pública reconozca de manera justa sus bonificaciones y remuneración correspondiente.

Ruiz (2019) realizó la tesis “Control interno y su impacto en el proceso de pago de remuneraciones en una institución Colombiana”. Su objetivo fue explorar la relación entre el control interno y el pago de salarios en una entidad. Se utilizó un enfoque cuantitativo, se recogió información ma través de fichas de entrevista y análisis de registros. Los resultados precisan que existe correlación entre un control interno efectivo y la exactitud en los pagos. Además las áreas con controles sólidos mostraron uniformidad en los pagos y menos errores. También se observó que un control adecuado fortaleció la seguridad de los datos y la confianza del personal. La conclusión resalta el papel fundamental del control interno en el proceso de pago de remuneraciones, asegurando precisión e integridad, y mejorando la satisfacción de los empleados. Se obtuvo un p-valor de $0,000 < 0,05$.

A nivel nacional

Morales (2022) realizó el estudio la “Auditoría de desempeño y el control del pago de remuneraciones del personal del gobierno local provincial de Huari 2020”. Su objetivo fue de qué manera la auditoría influye en la calidad de pago de remuneraciones. Corresponde a un estudio descriptivo y relacional causal, se trabajó con 80 colaboradores al estudio, se utilizó el cuestionario con una escala de actitud. En los resultados se indican que existe un 60,61% de colaboradores se muestran satisfechos con la ejecución de auditoria y esto

repercute en el pago de remuneraciones del mismo modo el 57,57% de colaboradores indican estar satisfechos el pago de remuneraciones. De estos resultados se concluye que la intervención de la auditoría influye de manera directa en el mejoramiento del pago de planilla de remuneraciones.

Moreano y Guzmán (2019) "Control de remuneraciones y su incidencia en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de una institución del distrito de Villa María del Triunfo, Lima". El propósito fundamental fue analizar de qué manera la gestión de salarios afecta la entrega de prestaciones sociales a los empleados. Se utilizó una metodología de investigación correlacional con un diseño no experimental. La población fue de 32 trabajadores pertenecientes a los campos de contabilidad y administración, se utilizó el cuestionario, validado por tres expertos. Como resultado, se pudo establecer que la administración de salarios influye en la entrega de beneficios sociales a los empleados de la Institución. Se concluye que el nivel de influencia es moderado al 45% y además se rechazó la hipótesis nula porque $p\text{-valor} < 0,05$ de margen de error.

Lozano (2021) llevó a cabo el estudio el "Control interno y la calidad de ejecución presupuestal en el pago de planillas en una entidad del sector salud, periodo 2018". El objetivo general considerado fue proponer una estrategia para fortalecer el Control Interno y la eficiencia en el manejo de los recursos asignados al rubro de Gastos de Personal y Planillas de Remuneraciones. Corresponde a un estudio no experimental con enfoque cuantitativo y se recogió información con el cuestionario. El estudio consideró como diseño el deductivo, se consideró el cuestionario para recoger información, la población fue de 71 colaboradores de los cuales 46 se consideró como muestra. De los resultados se concluye que el Control Interno influye directamente en la implementación de los desembolsos destinados al pago de remuneraciones, vale decir que, si se realiza un monitoreo adecuado de la asignación de recursos, se logra una ejecución de calidad en los pagos de las planillas, lo que a su vez demuestra una eficaz y eficiente gestión del gasto público.

Luna (2021) realizó el estudio sobre el “Sistema del control interno en el área de recursos humanos, de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz”. El objetivo fue comprender la influencia del control interno en el manejo de recursos humanos. Metodológicamente se consideró como un estudio descriptivo y correlacional con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, se consideró una muestra de 10 trabajadores quienes respondieron el cuestionario. Los resultados precisan que no existe una efectiva implementación de control interno lo que repercute en los recursos humanos, principalmente cuando tienen que cumplir sus responsabilidades, el 70% no custodia de manera eficiente el trabajo contable. Se concluye que el manejo de control interno tiene directa influencia en el trabajo de los servidores y consecuentemente en las actividades por ejemplo el pago puntual de la planilla de remuneraciones del personal.

Gallegos (2022) realizó el estudio sobre “Control interno y la gestión de planillas en la Dirección Regional de Educación Tacna”. El objetivo fue determinar la influencia del control interno en la gestión de planillas. Corresponde al estudio de diseño no experimental, el nivel fue correlacional causal, la muestra fueron 30 trabajadores que respondieron las preguntas del cuestionario. Los resultados indican que el 50.83% de la población no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con el control interno, además el 51,67% manifiesta que las planillas se pagan oportunamente. Se concluye que el control interno influye directamente en la gestión de las planillas de remuneraciones, el p-valor encontrado fue de $0,000 < 0,05$ de margen de error, permitiendo aceptar la hipótesis de investigación

A nivel regional y local

Acosta y Ochoa (2022) realizaron la investigación análisis del “Control interno, en la Municipalidad Provincial de Abancay Apurímac”. El propósito de la investigación fue examinar el Control Interno en la Municipalidad Provincial de Abancay. Se empleó una metodología de enfoque descriptivo y diseño no experimental, ya que no se alteraron los datos de la variable en cuestión. Para recopilar la información, se llevó a cabo una encuesta mediante un cuestionario dirigido a 30 empleados. En relación a los hallazgos, se

determinó que el 60% de los trabajadores consideran que el Control Interno es de nivel regular, mientras que el 40% lo percibe como eficiente. En cuanto al Ambiente de Control, el 96.67% indicó que es de nivel regular, y el 3.33% lo consideró eficiente. En lo que respecta al análisis de Evaluación de Riesgos, el 93.33% fue evaluado como nivel regular, y el 6.67% como eficiente. Respecto al análisis de Actividades de Control, se observó que el 96.7% se clasificó como nivel regular, mientras que el 3.3% como deficiente. La evaluación de la información y comunicación arrojó que el 90.0% fue calificado como nivel regular, y el 10.0% como eficiente. Finalmente, en relación a las Actividades de Supervisión, el 70.0% se consideró nivel regular, y el 30.0% como eficiente. Los resultados obtenidos son fiables y contribuyen al cumplimiento de las normas internas, agilizando los procesos y reduciendo los posibles riesgos a largo plazo.

Huamán (2021) realizó el estudio sobre “Control interno en el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad de Abancay”. El objetivo de esta investigación es analizar cómo el sistema de control interno afecta el rendimiento laboral de los empleados públicos en una municipalidad en Abancay. Este estudio adopta un enfoque cuantitativo y una metodología no experimental, utilizando un diseño correlacional causal. La población de estudio consta de 105 trabajadores, tanto con nombramientos como contratados. Para la recolección de datos, se aplicaron dos instrumentos que fueron validados por dos expertos. Se empleó una encuesta en línea como técnica de recolección de datos. El análisis de datos reveló una influencia sustancial y significativa del control interno en el desempeño laboral de los funcionarios y empleados públicos de la municipalidad de Abancay en 2021. Los resultados obtenidos después del análisis indican que las pruebas de ajuste de modelos y el pseudo R cuadrado muestran que el valor de p es menor a 0.05. Por lo tanto, se concluye que el modelo con las variables introducidas mejora el ajuste de manera significativa. Según el análisis de Nagelkerke, alrededor del 17% de la variabilidad en la variable dependiente se explica.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Control interno

El control interno en una organización que consiste en un conjunto de normas, procedimientos y prácticas implementadas con el fin de proteger los activos de la institución, asegurar la exactitud y fiabilidad de la información financiera, y fomentar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas internas. Este sistema de control se desarrolla con la intención de identificar y reducir los riesgos asociados a las operaciones, las finanzas y el cumplimiento normativo que pudieran perjudicar los objetivos y metas de la entidad. De igual forma, el control interno busca mejorar la eficiencia de los procesos, asegurando un uso adecuado de los recursos y evitando cualquier forma de malversación o fraude (Pacheco, 2022).

Del mismo modo, una parte esencial del control interno radica en la segregación de funciones, que implica la distribución de labores y responsabilidades dentro de la organización para evitar conflictos de interés y disminuir la probabilidad de fraudes o errores intencionados. Además, el control interno abarca la supervisión y evaluación constante de las operaciones, el análisis de riesgos y controles, y la instauración de canales de comunicación y reporte que permitan a los funcionarios tener una visión clara de la eficacia y eficiencia de las actividades en todos los niveles de la entidad (Orellana, 2020).

El control interno en una entidad pública abarca tanto aspectos financieros como no financieros y puede ser adaptado según las necesidades y características específicas de dicha entidad. Es fundamental que el sistema de control interno sea flexible y esté en constante actualización para hacer frente a los cambios en el entorno operativo y a los nuevos riesgos que puedan surgir en el contexto gubernamental. Un control interno sólido fomenta la confianza y transparencia tanto entre los empleados como con los usuarios externos, estableciendo una base sólida para la toma de decisiones informadas y la mejora continua de la gestión y los resultados en el ámbito público (Pacheco, 2023).

Cabe precisar que González (2020) sobre el control interno, realiza las apreciaciones siguientes: A lo largo de la historia, el control interno ha mantenido una relevancia fundamental en el ámbito empresarial, ya que desempeña un papel crucial en asegurar la efectividad y eficiencia de las operaciones, la integridad de los informes financieros y el cumplimiento de las leyes y regulaciones. En este contexto, el Comité de Organizaciones Patrióticas Estadounidenses, también conocido como COSO (por sus siglas en inglés, Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), ha desempeñado un papel fundamental como actor principal en el desarrollo y promoción de estándares relacionados con el control interno. A lo largo del tiempo, este comité ha emitido tres iteraciones de su marco de control interno, denominadas COSO I, COSO II y COSO III, cada una de ellas incorporando mejoras y enfoques más avanzados en su evolución. El mismo González (2020) realiza precisiones sobre los informes de COSO I, COSO II y COSO III:

COSO I: El Informe Treadway (1985)

COSO I, que es más reconocido como el Informe Treadway, vio la luz en 1985 como una respuesta directa a una oleada de escándalos financieros y fraudes corporativos que sacudieron a las empresas estadounidenses durante la década de 1980. Este informe surgió como resultado de la colaboración de cinco organizaciones profesionales, con la intención principal de ofrecer directrices y recomendaciones para la evaluación y la optimización del control interno.

El Informe Treadway estableció una concepción del control interno como un proceso unificado que engloba políticas, procedimientos y métodos destinados a asistir a una entidad en la consecución de sus metas. Asimismo, presentó la noción de los cinco elementos que componen el control interno: el entorno de gestión, la valoración de riesgos, las acciones de control, la circulación de información y la supervisión. En adición, hizo hincapié en la trascendental responsabilidad de la alta dirección en la implantación y el mantenimiento de un sistema de control interno eficaz.

COSO II: Integración de Riesgos (2004)

En el año 2004, COSO lanzó la segunda edición de su estructura de control interno, denominada COSO II. Esta actualización tuvo como enfoque principal la incorporación de la gestión de riesgos en el marco de control interno, reconociendo la importancia crítica de la gestión eficaz de riesgos para el logro exitoso de los objetivos de una entidad.

COSO II trajo consigo la introducción del concepto de "Enterprise Risk Management" (ERM), que se refiere a la gestión de riesgos empresariales, y delineó una perspectiva más holística y estratégica del control interno. Esta versión expandió los cinco elementos del control interno para incorporar la gestión de riesgos como un elemento esencial. Además, COSO II abogó por la noción de que el control interno debe ser un proceso constante e integrado en todas las facetas de una organización.

COSO III: Actualización Integral (2013)

En el año 2013, COSO lanzó su tercera edición, que es reconocida como COSO III o el "Marco de Control Interno Integrado". Esta revisión se llevó a cabo en respuesta a la evolución del entorno empresarial y los progresos tecnológicos. Su enfoque principal estuvo dirigido a mejorar la claridad y la aplicabilidad del marco, al tiempo que se adaptaba a los cambios en la gestión de riesgos y las tendencias en tecnología de la información.

COSO III conservó los cinco elementos esenciales del control interno, pero ofreció una mayor guía sobre su aplicación práctica. Además, resaltó la relevancia de una supervisión constante, la capacidad de adaptación y la mejora continua del control interno en un entorno empresarial que evoluciona constantemente.

Para resumir, la progresión del control interno a lo largo de COSO I, COSO II y COSO III demuestra la importancia de ajustarse a las transformaciones en el entorno empresarial y afrontar los desafíos emergentes. Cada iteración ha enriquecido la comprensión y la aplicación del control interno, aportando así a la efectividad y el logro de éxito por parte de las organizaciones en la gestión de sus operaciones y la mitigación de riesgos.

3.2.1.1 Ambiente de control

El ambiente de control constituye un elemento indispensable dentro del sistema de control interno de una entidad, sentando las bases para una gestión eficiente y transparente. Se compone de los valores, normas, políticas y procedimientos que la alta dirección y el liderazgo promueven en todos los niveles de la organización, con el fin de cultivar una cultura en la integridad, la responsabilidad y el cumplimiento de los objetivos establecidos. Este ambiente de control brinda el marco en el cual se desarrollan las operaciones y actividades, asegurando una adecuada identificación, evaluación y gestión de los riesgos, así como el cumplimiento de las leyes y políticas pertinentes (Cumbicos, 2022).

Un ambiente de control efectivo conlleva una clara asignación de responsabilidades, la promoción activa de la ética y los valores institucionales, y una comunicación abierta y transparente. Además, busca garantizar el uso eficiente de los recursos y la fiabilidad de la información financiera y operativa. Asimismo, estimula la adopción de las mejores prácticas y la continua mejora de los procesos internos. Un ambiente de control sólido no solo fortalece la toma de decisiones y la rendición de cuentas, sino que también protege los intereses de la organización, sus empleados y las partes interesadas, asegurando su sostenibilidad y éxito a largo plazo (Andrade, 2020).

3.2.1.2 Evaluación de riesgos

La evaluación de riesgos del control interno es un proceso esencial para identificar y analizar los posibles peligros que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos organizacionales y la integridad de las operaciones. Se basa en la identificación de amenazas potenciales, así como en la determinación de la probabilidad de que ocurran y el impacto que tendrían en la entidad. A través de este análisis, se pueden priorizar los riesgos más significativos y desarrollar estrategias adecuadas para mitigarlos y gestionarlos de manera efectiva (Calle et al., 2020).

Durante el proceso de evaluación de riesgos del control interno, es fundamental involucrar a todas las áreas relevantes de la organización para obtener una visión integral de los posibles escenarios de riesgo. Se deben revisar y evaluar los controles existentes para determinar su efectividad y capacidad para mitigar los riesgos identificados. Además, es importante considerar los cambios en el entorno operativo, las regulaciones y las condiciones del mercado, ya que estos factores pueden influir en la magnitud y naturaleza de los riesgos. La evaluación de riesgos del control interno no es un evento aislado, sino un proceso continuo que permite a la entidad adaptarse y responder a los desafíos emergentes y asegurar una gestión más robusta y resiliente de sus operaciones (Calle et al., 2020).

3.2.1.3 Actividades de control

Las actividades de control interno son medidas y acciones implementadas en una organización con el propósito de asegurar la efectividad de las operaciones y su alineación con los objetivos establecidos. Estas acciones tienen como finalidad proteger los activos, garantizar la confiabilidad e integridad de la información financiera, fomentar el cumplimiento de políticas y regulaciones, y reducir los riesgos asociados a las actividades realizadas. Las actividades de control interno comprenden diversas prácticas, tales como la separación de funciones, la autorización y aprobación de transacciones, el proceso regular de conciliación de cuentas, la implementación de políticas y procedimientos, y el seguimiento y supervisión de tareas ejecutadas (Calle et al., 2020).

Asimismo, es esencial que las actividades de control interno sean proporcionales y adecuadas a los riesgos específicos que enfrenta cada entidad. En consecuencia, las organizaciones deben evaluar de manera continua los riesgos asociados a sus operaciones y adaptar sus actividades de control en consecuencia. La implementación coherente y bien estructurada de estas actividades contribuye a fortalecer la eficiencia operativa, mejora la toma de decisiones, disminuye la posibilidad de fraudes y errores, y aumenta la confianza tanto de inversionistas como de otras partes interesadas en la gestión y resultados de la

organización. Es importante destacar que las actividades de control interno son un componente fundamental del sistema de control interno de una entidad y colaboran conjuntamente con otros elementos, como el ambiente de control, la evaluación de riesgos y la información y comunicación, para asegurar una administración sólida y transparente de los recursos y procesos de la organización (Guzmán, 2019).

3.2.1.4 Información y comunicación

La información y la comunicación desempeñan un papel importante en el control interno del sector público, siendo fundamentales para garantizar la eficiencia y la transparencia en las operaciones gubernamentales. Este componente se centra en la obtención, recopilación, procesamiento y difusión de datos precisos y oportunos, así como en el establecimiento de canales de comunicación claros y efectivos. La correcta transmisión de la información proporciona a los responsables de la toma de decisiones datos confiables para evaluar el rendimiento de programas y políticas públicas, y facilita una gestión financiera y operativa adecuada (Villeda, 2020).

En el ámbito del sector público, es esencial que la información se presente de forma comprensible y accesible para todas las partes interesadas, incluyendo ciudadanos, legisladores y organismos de control. La comunicación efectiva, tanto interna como externa, favorece el intercambio de información y la identificación oportuna de posibles irregularidades o áreas de mejora. Asimismo, la transparencia en la divulgación de la información fortalece la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas y estimula la responsabilidad de los funcionarios. La información y la comunicación en el control interno del sector público deben ser consideradas como herramientas esenciales para un buen gobierno y una administración responsable de los recursos, garantizando así una gestión eficiente y responsable (Erazo et al., 2020).

3.2.1.5 Supervisión y seguimiento

La supervisión y el seguimiento del control interno en una entidad pública son elementos esenciales para garantizar el cumplimiento efectivo y adecuado de las políticas y procedimientos establecidos. La supervisión implica la revisión y evaluación periódica de las actividades de control interno por parte de la alta dirección y los órganos responsables, con el objetivo de asegurar el logro de los objetivos y una gestión adecuada de los riesgos. Esta supervisión debe ser proactiva y en tiempo real, lo que permite detectar tempranamente posibles desviaciones o deficiencias en los controles y aplicar correcciones de manera oportuna (Andrade, 2019).

Por otro lado, el seguimiento se refiere al monitoreo continuo y sistemático de las acciones tomadas como resultado de la supervisión. Es fundamental establecer mecanismos de seguimiento que permitan evaluar la efectividad de las medidas correctivas y su impacto en el fortalecimiento del control interno. Además, el seguimiento debe tener en cuenta los cambios en el entorno operativo y las regulaciones para ajustar los controles en consecuencia. La combinación efectiva de la supervisión y el seguimiento del control interno en una entidad pública contribuye a mejorar la eficiencia y la transparencia en las operaciones, fortalece la toma de decisiones y asegura el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esto, a su vez, fomenta la confianza de la ciudadanía y otras partes interesadas en la gestión gubernamental y consolida una administración pública responsable y confiable (Andrade, 2019).

3.2.2 Evaluación del pago de planilla de remuneraciones

La revisión del pago de nómina es un proceso fundamental en el área contable, que requiere un análisis detallado y constante de los pagos realizados a los empleados. Este procedimiento se realiza periódicamente con el objetivo de asegurar la exactitud de los cálculos y el cumplimiento de las responsabilidades laborales por parte de la entidad pública. En esta evaluación se incluyen aspectos como el cálculo de sueldos, deducciones, retenciones y la verificación del cumplimiento de las disposiciones legales (Dávila, 2021).

Por otro lado, se precisa que la evaluación del pago de la planilla de remuneraciones busca asegurar que los empleados reciban remuneraciones justas y adecuadas en concordancia con sus responsabilidades y funciones dentro de la organización. Asimismo, se verifica que se hayan otorgado correctamente los beneficios, con el propósito de propiciar la satisfacción de los trabajadores y fomentar un ambiente laboral positivo y productivo (Dávila, 2021).

También se puede mencionar que esta evaluación comprende el minucioso análisis de las deducciones y retenciones efectuadas en la planilla, tales como impuestos sobre la renta y contribuciones a la seguridad social. Es importante asegurar que todas las retenciones se hayan aplicado en conformidad con la legislación vigente, para evitar posibles conflictos legales o sanciones. Además, es responsabilidad de la entidad verificar el cumplimiento de todas las obligaciones en cuanto a reportes y pagos ante las autoridades fiscales y de seguridad social (Dávila, 2021).

Así mismo se puede expresar la importancia crucial de la evaluación del pago de la planilla de remuneraciones para mantener la transparencia financiera de la entidad y asegurar el cumplimiento de las regulaciones laborales y fiscales. Mediante una revisión exhaustiva y precisa, la organización podrá detectar posibles errores o irregularidades en los registros contables, corrigiéndolos a tiempo para prevenir futuros problemas. Además, esta evaluación proporciona información valiosa para la toma de decisiones financieras estratégicas y contribuye a mantener la confianza y satisfacción tanto de los empleados como de los accionistas y otras partes interesadas en la empresa (Osore, 2019).

3.2.2.1 Cumplimiento normativo y legal

El cumplimiento normativo y legal en el pago de la planilla de remuneraciones de una entidad pública es una obligación fundamental para salvaguardar la transparencia, justicia y conformidad con las regulaciones en la gestión de los recursos humanos y financieros. Este concepto se refiere a asegurar que todos los pagos efectuados a los empleados del ente público se ajusten de manera estricta a las disposiciones legales y

normativas establecidas por las autoridades competentes. Esto engloba el acatamiento de leyes laborales, convenios sindicales, normas fiscales y cualquier otra legislación relacionada con los salarios y beneficios de los trabajadores (Abanto, 2019).

La relevancia del cumplimiento normativo y legal en el pago de planilla radica en evitar posibles irregularidades, sanciones o litigios derivados del incumplimiento de las regulaciones. Además, esta práctica asegura la equidad y consistencia en el trato a los empleados, garantizando que todos reciban sus remuneraciones en concordancia con sus responsabilidades y desempeño laboral. Una entidad pública que se esmera en observar rigurosamente las normas y leyes vigentes en materia salarial demuestra un compromiso con la ética y la responsabilidad en la administración de sus recursos, fomentando la confianza tanto entre sus empleados como en la sociedad a la que presta sus servicios (Buk, 2023).

3.2.2.2 Estructuras salariales y clasificación de puestos

Las estructuras salariales y la clasificación de puestos son aspectos esenciales en el proceso de pago de la planilla de remuneraciones de una entidad pública. La estructura salarial se refiere a la organización jerarquizada y sistemática de los sueldos y salarios en la institución, estableciendo rangos y niveles salariales para distintos cargos y responsabilidades. Esta estructura tiene como objetivo fomentar la equidad tanto interna como externa, garantizando que los sueldos sean competitivos en el mercado laboral y justos en relación con las funciones desempeñadas por los empleados (Gonzales A. et al., 2023).

Por otro lado, la clasificación de puestos implica agrupar los diferentes cargos dentro de la entidad pública en base a sus similitudes en términos de habilidades, conocimientos y responsabilidades. Esta clasificación se lleva a cabo para establecer criterios claros y objetivos en la asignación de sueldos y beneficios, evitando cualquier forma de favoritismo o arbitrariedad en el proceso de pago de remuneraciones. La clasificación de puestos facilita la administración eficiente de recursos, al permitir identificar

las necesidades específicas de cada puesto y ajustar las compensaciones según su relevancia y aporte al logro de los objetivos institucionales (Gonzales A. et al., 2023).

3.2.2.3 Automatización y eficiencia del proceso

La automatización y eficiencia en el proceso de pago de la planilla de remuneraciones de una entidad pública se refieren a la utilización de tecnologías y sistemas avanzados para mejorar y agilizar la administración de los salarios y sueldos de los empleados. Al automatizar ciertas tareas manuales y repetitivas, se logra una ejecución rápida y precisa de los cálculos y procesos involucrados en el pago de remuneraciones, lo que reduce considerablemente la probabilidad de errores y omisiones. Esto asegura que los empleados reciban sus pagos de manera puntual y precisa (Zegarra, 2018).

La eficiencia en el proceso de pago de la planilla se alcanza mediante la optimización y simplificación de cada etapa del procedimiento, desde la recopilación de datos de asistencia y horas trabajadas hasta la emisión de los comprobantes de pago. Gracias a la tecnología, es posible integrar datos de diferentes áreas y sistemas, facilitando la consolidación de información y agilizando la toma de decisiones. Asimismo, la automatización permite generar reportes detallados y realizar análisis de costos laborales, brindando una visión clara de los gastos relacionados con el personal y favoreciendo una planificación más eficiente del presupuesto y los recursos humanos de la entidad pública (Zegarra, 2018).

3.3. Definición de términos

Control interno

El control interno se refiere a las políticas, procedimientos y mecanismos implementados por una organización para salvaguardar sus activos, garantizar la precisión de los registros contables y promover la eficiencia operativa. Busca prevenir fraudes, errores y asegurar el cumplimiento de las normas y regulaciones.

Auditoría

La auditoría es un proceso independiente y objetivo que evalúa la información financiera, contable y operativa de una entidad para determinar su exactitud, confiabilidad y cumplimiento normativo. Se realiza por profesionales capacitados (auditores) con el fin de proporcionar una opinión sobre la razonabilidad de los estados financieros.

Supervisión

La supervisión es la tarea de monitorear y vigilar las actividades y operaciones de una organización para asegurar que se lleven a cabo de manera adecuada y se cumplan los objetivos establecidos. Implica una revisión constante de los procesos y resultados para detectar y corregir posibles desviaciones o riesgos.

Informes de control interno

Los informes de control interno son documentos que resumen los resultados y conclusiones de las evaluaciones realizadas sobre los procesos y procedimientos internos de una entidad. Estos informes proporcionan recomendaciones para mejorar la eficiencia, seguridad y cumplimiento normativo de la organización.

Transparencia

La transparencia se refiere a la apertura y disponibilidad de información clara, precisa y comprensible sobre las actividades financieras y operativas de una entidad. Una organización transparente brinda confianza a sus partes interesadas al permitirles acceder y entender fácilmente su desempeño.

Confiabilidad

La confiabilidad en contabilidad se refiere a la veracidad y exactitud de la información financiera y contable. Los datos confiables son precisos, completos y están libres de errores, lo que permite tomar decisiones informadas y confiar en la integridad de los registros contables.

Planillas

Las planillas son registros o documentos que detallan las remuneraciones y otros beneficios pagados a los empleados por parte de una organización. Estos registros son esenciales para cumplir con las obligaciones laborales y fiscales, así como para el cálculo de impuestos y aportes sociales.

Remuneraciones

Las remuneraciones son las compensaciones o pagos que una entidad proporciona a sus empleados por su trabajo y servicios prestados. Pueden incluir salarios, bonificaciones, comisiones y otros beneficios económicos.

Leyes sociales

Las leyes sociales son regulaciones establecidas por el gobierno para proteger los derechos laborales de los empleados y garantizar su bienestar. Estas leyes pueden incluir disposiciones sobre salario mínimo, horas de trabajo, seguridad social y otros aspectos relacionados con el empleo.

Retenciones

Las retenciones son porciones de los ingresos o pagos que se retienen y entregan a entidades gubernamentales, como impuestos sobre la renta o aportes a la seguridad social. Estas retenciones se deducen antes de que el empleado reciba su remuneración neta.

Aportes

Los aportes son las contribuciones que realizan tanto el empleador como el empleado a los sistemas de seguridad social o fondos de pensiones, según lo establecido por las leyes y regulaciones vigentes.

Software de planillas de remuneraciones

El software de planillas de remuneraciones es una herramienta informática diseñada para facilitar y automatizar el procesamiento y cálculo de salarios, deducciones,

retenciones y otros aspectos relacionados con el pago de remuneraciones a los empleados. Estos programas agilizan y optimizan el proceso de nómina, minimizando errores y permitiendo una administración más eficiente de los recursos humanos.

IV. Metodología

4.1. Tipo y nivel de investigación

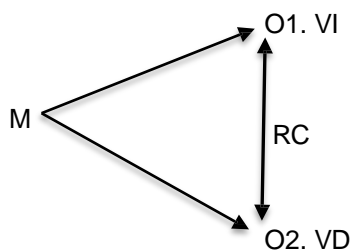
El tipo de investigación considerado para el estudio fue el básico. Según Hernández (2018) una investigación es básica porque recopila información teórica para comprender de mejor manera los temas de estudio que al final deben contribuir para crear o mejorar las teorías existentes.

El nivel considerado para el estudio fue el explicativo o también denominado como correlación causal con alcance descriptivo y de corte transversal. Según Condori (2020) una investigación es explicativa cuando se trata de encontrar la causa y el efecto de una relación de variables.

Diseño de investigación

Fue el diseño no experimental, al respecto Godoy (2020) indica que son estudios donde no se realizarán manipulaciones o modificaciones, sino que se recopilarán datos para observar y analizar las variables, así mismo se indica que el estudio se realizará sin manipular las variables.

El esquema es el siguiente:



Donde

M = muestra

O₁.VI = Observación de la variable independiente

RC = Relación causal

O₂VD = Observación de la variable dependiente

4.2. Ámbito temporal y espacial

En relación al tiempo de ejecución, las actividades previstas para la investigación, se realizaron durante el año 2022.

Del mismo modo a nivel espacial, el estudio se desarrolló en la Municipalidad Provincial de Abancay, que se encuentra en el Jr. Lima s/n del distrito de Abancay, provincia de Abancay, región Apurímac.

4.3. Población y muestra

Población

Para el desarrollo de la investigación se consideró una población accesible de 190 trabajadores asociados con los temas de investigación.

Salas (2020) define a la población como el conjunto de unidades de análisis que se asemejan en sus características y se encuentran en condiciones de brindar información.

Muestra

Estuvo compuesto por los 127 trabajadores vinculados al área de estudio. Y fue una muestra representativa. Ventura (2019) define a la muestra como la selección de elementos que comparten características con una población más amplia o universo, y se considera representativa de ella. El cálculo correspondiente se realizó a través de la fórmula para poblaciones finitas, tal como se detalla:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N-1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 190}{(190-1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{182,47}{0,4725 + 0,960}$$

$$n = \frac{182,47}{1,4325}$$

$$n = 127$$

Donde: n:muestra; Z:Nivel de confianza; p:probabilidad de éxito; q:probabilidad de fracaso; N:población; e:margen de error.

Muestreo

Se consideró el muestreo probabilístico, la selección se realizó por determinación propia del investigador. Gómez (2022) define al muestreo probabilístico como la técnica que permite calcular la muestra a partir de la fórmula estadística teniendo en cuenta los niveles de confianza y el margen de error.

4.4. Instrumentos

Técnica

El recojo de información se realizó a través de la técnica de la encuesta. Al respecto Cabello et al. (2021) definen a la encuesta como el documento cuyo propósito es obtener información importante mediante el uso de un instrumento conocido como cuestionario. Este cuestionario se administra a un grupo de individuos que representan una muestra de la población en estudio, con el fin de recopilar datos relevantes.

Instrumento

La información que se recogió de manera directa de la unidad de análisis fue a través del cuestionario. Meneses (2022) describe al cuestionario como el documento que contiene una serie de preguntas coherentes, organizadas y estructuradas. Estas preguntas están diseñadas para medir los indicadores específicos que se desean evaluar y están vinculadas a las variables de estudio a través de las dimensiones de la investigación.

4.5. Procedimientos

Para realizar el estudio se han cumplido con las actividades previstas en la planificación. Previamente se realizaron las coordinaciones pertinentes con los funcionarios de la entidad en investigación, de igual forma se tuvo un contacto preliminar con los trabajadores considerados dentro de la muestra de investigación para explicarles la razón de la aplicación del instrumento. Así mismo se cumplió con las normas y reglas establecidas a nivel de la universidad y de la entidad.

4.6. Análisis de datos

La ejecución de la investigación tuvo en cuenta procedimientos que permitieron recoger y sistematizar la información pertinente a los objetivos e hipótesis de estudio. La información recogida fue sometida al programa estadístico del SPSS 26 y los resultados se presentaron en tablas estadísticas y figuras para demostrar las hipótesis planteadas, además los resultados fueron analizados e interpretados respectivamente.

Cabe manifestar que el cuestionario, recogió información de la opinión de los trabajadores, en una escala ordinal siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Según la orientación de la metodología y los procedimientos estadísticos, estos valores fueron categorizados en tres grupos: Para las dimensiones de la primera variable deficiente (4 – 9), moderado (10-15) y eficiente (16-21). De igual forma para las dimensiones de la segunda variable malo (5 – 11), regular (12-18) y bueno (19-25). Para las conclusiones se terminaron los niveles de influencia con el baremo de baja influencia (1% al 30%), moderado (40% al 60%) y alta influencia (70% al 99%)

4.7. Consideraciones éticas

En el desarrollo del estudio se aseguraron la protección de los derechos y el bienestar de los participantes involucrados. Antes de llevar a cabo cualquier estudio, será esencial obtener el consentimiento informado y voluntario de los sujetos de investigación, garantizando así su privacidad y confidencialidad. Además, se evitará cualquier tipo de manipulación o coacción que pueda afectar la integridad de los resultados. También se mantendrá la imparcialidad y la objetividad en la recolección y análisis de datos, evitando sesgos o conflictos de interés. Se respetarán las normas establecidas por la universidad y el código de ética.

IV. Resultados y discusión

Resultados descriptivos

Tabla 2

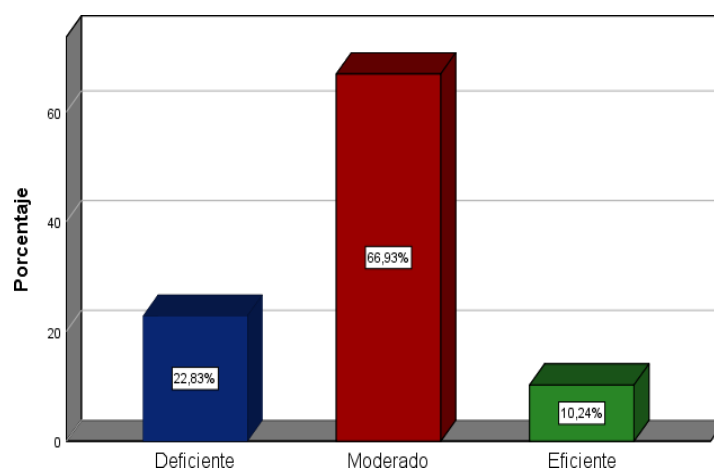
Resultados sobre el ambiente de control

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Deficiente	29	22,83
Moderado	85	66,93
Eficiente	13	10,24
Total	127	100,00

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Figura 1

Resultados sobre el ambiente de control

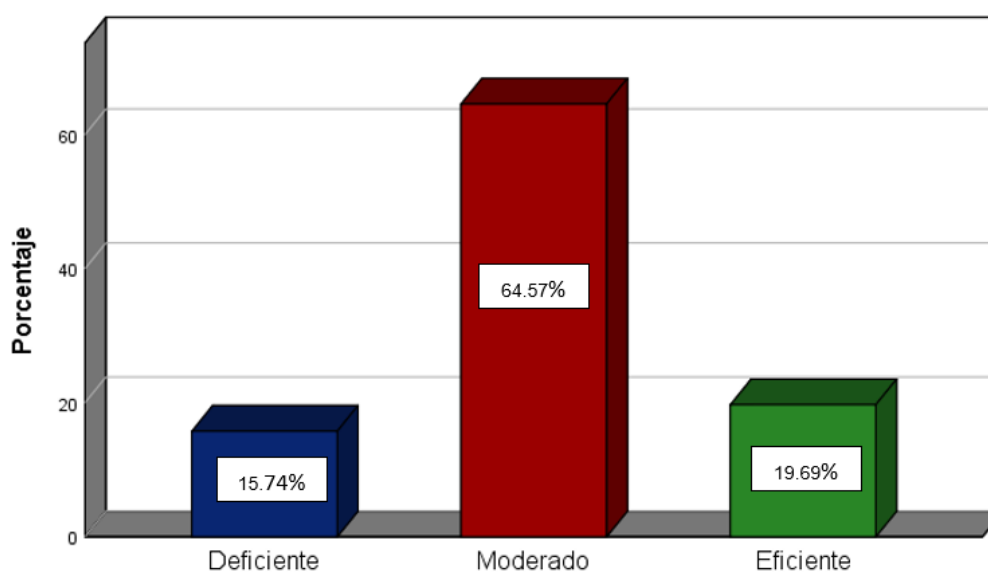


Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Los resultados evidencian el consolidado de la opinión de los 127 trabajadores sobre el ambiente de control que se pone en práctica en la institución. El 66,93% lo considera que la acción es moderada, el 22,83% indica que es deficiente y un 10,24% precisa que es eficiente el trabajo que realizan a nivel de ambiente de control.

Tabla 3*Resultados sobre las actividades de control*

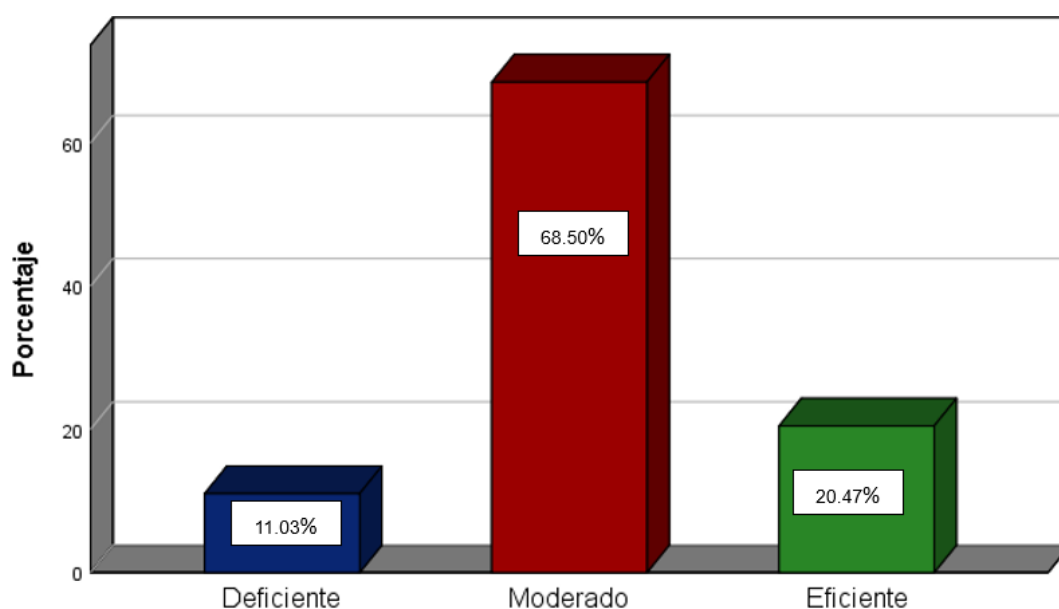
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	20	15,74
	Moderado	82	64,57
	Eficiente	25	19,69
<u>Total</u>		<u>127</u>	<u>100,00</u>

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario**Figura 2***Resultados sobre actividades de control**Nota.* Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

En la tabla se observan los datos consolidados de la aplicación del cuestionario respecto a las actividades de control que se efectúan en la institución. El 64,57% indica que es moderado, el 19,69% manifiesta que es eficiente y un 15,74% indica que es deficiente el cumplimiento de las actividades de control.

Tabla 4*Resultados sobre la evaluación de riesgos*

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Válido Deficiente	14	11,03
Moderado	87	68,50
Eficiente	26	20,47
<u>Total</u>	<u>127</u>	<u>100,00</u>

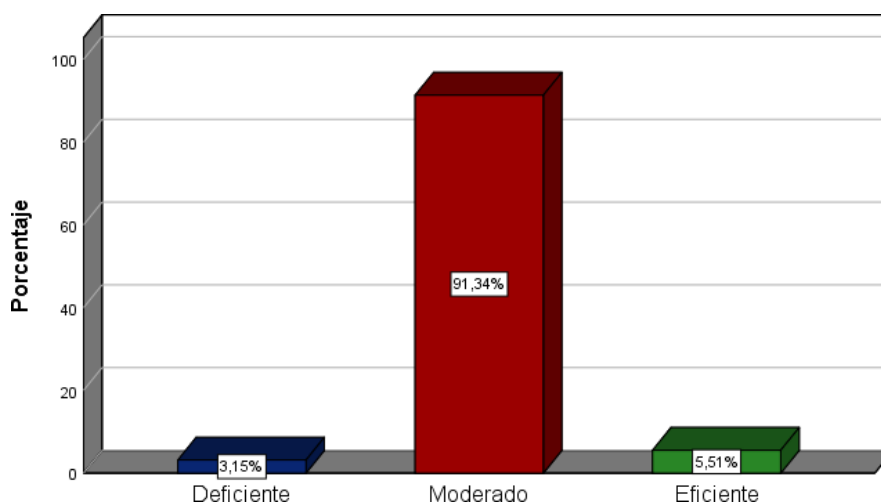
Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario**Figura 3***Resultados sobre evaluación de riesgos**Nota.* Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

En la tabla se presentan datos cuantitativos sobre la opinión de los trabajadores considerados en la muestra de estudio. El 68,50% precisa que es moderado la acción, el 20,47% indica que es eficiente y un 11,03% manifiesta que la evaluación de los riesgos es deficiente.

Tabla 5*Resultados sobre la supervisión y seguimiento*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	3,15
	Moderado	116	91,34
	Eficiente	7	5,51
<u>Total</u>		<u>127</u>	<u>100,00</u>

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Figura 4*Resultados sobre la supervisión y seguimiento*

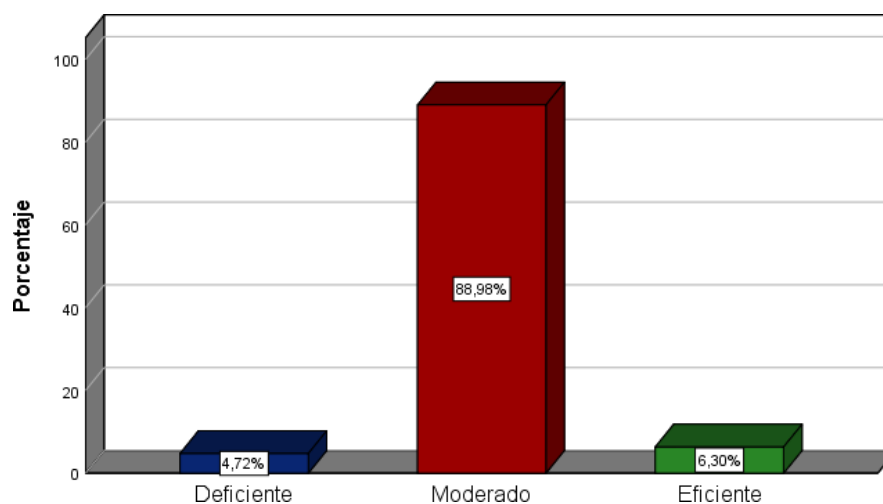
Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

En la tabla se tiene información cuantitativa sobre la supervisión y seguimiento que se realiza en la institución a nivel de control interno. El 91,34% indica que es moderada esta acción, el 5,51% lo considera como eficiente y un 3,15% lo califica como deficiente.

Tabla 6*Resultados sobre la información y comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	6	4,72
	Moderado	113	88,98
	Eficiente	8	6,30
<u>Total</u>		<u>127</u>	<u>100,00</u>

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

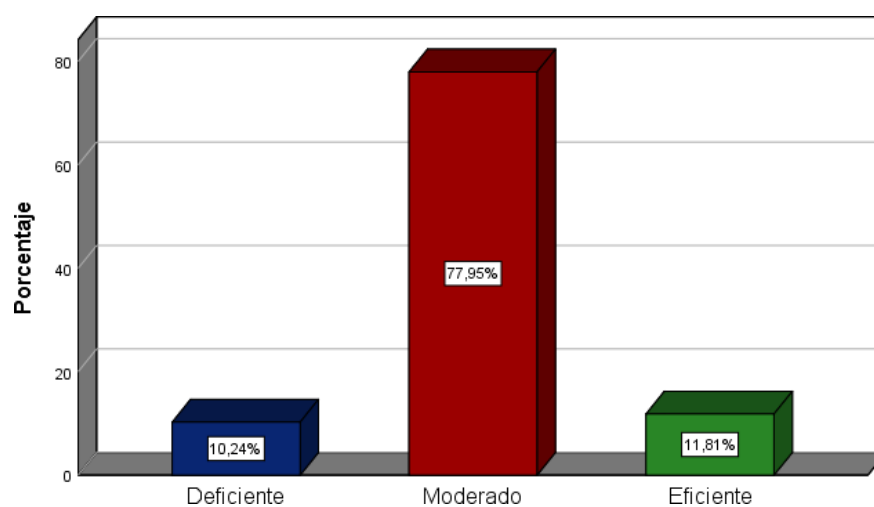
Figura 5*Resultados sobre la información y comunicación*

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Los resultados que se exponen en la tabla, evidencian la opinión de los 127 trabajadores sobre la información y comunicación que se realiza a nivel institucional como parte de un control interno. Del total de encuestados, el 88,98% indica que es moderada la acción, el 6,30% manifiesta que es eficiente y un 4,72% indica que es deficiente el proceso de información y comunicación que se lleva a cabo después del control interno.

Tabla 7*Resultados sobre el control interno*

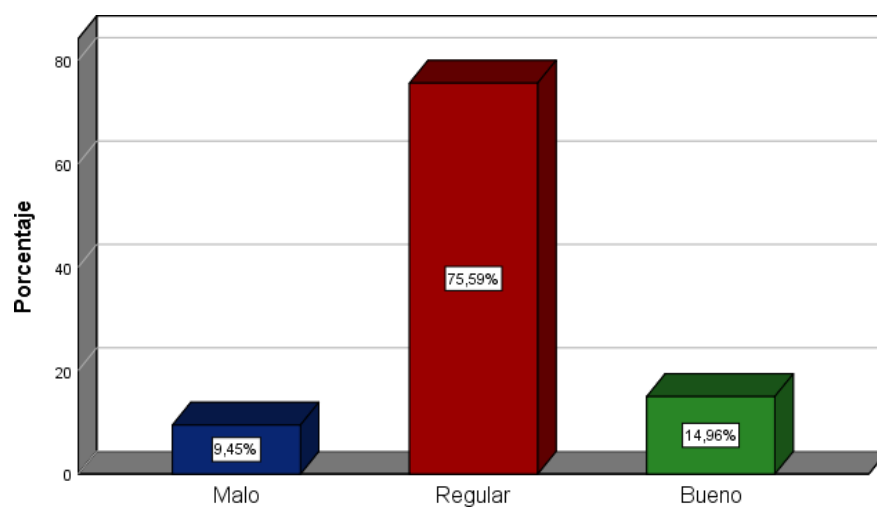
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	13	10,24
	Moderado	99	77,95
	Eficiente	15	11,81
	<u>Total</u>	<u>127</u>	<u>100,00</u>

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario**Figura 6***Resultados sobre el control interno**Nota.* Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

En la tabla se presenta el consolidado de las opiniones que hicieron los trabajadores frente a las dimensiones del control interno, lo que permitió tener una opinión sobre la variable estudiada. El 77,95% califica al control interno en la institución como moderada, el 11,81% precisa que es eficiente y un 10,24% indica que es deficiente la acción.

Tabla 8*Resultados sobre el cumplimiento normativo y legal*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Malo	12	9,45
Regular	96	75,59
Bueno	19	14,96
Total	127	100,00

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario**Figura 7***Resultados sobre el cumplimiento normativo y legal**Nota.* Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

En la tabla se percibe los valores presentados de las respuestas que emitieron los trabajadores que colaboraron con la investigación sobre el cumplimiento de las normas legales respecto al pago de planillas. El 75,59% califica a esta acción como regular, el 14,96% manifiesta que es buena y un 9,45% indica que es mala el cumplimiento de las normas legales.

Tabla 9

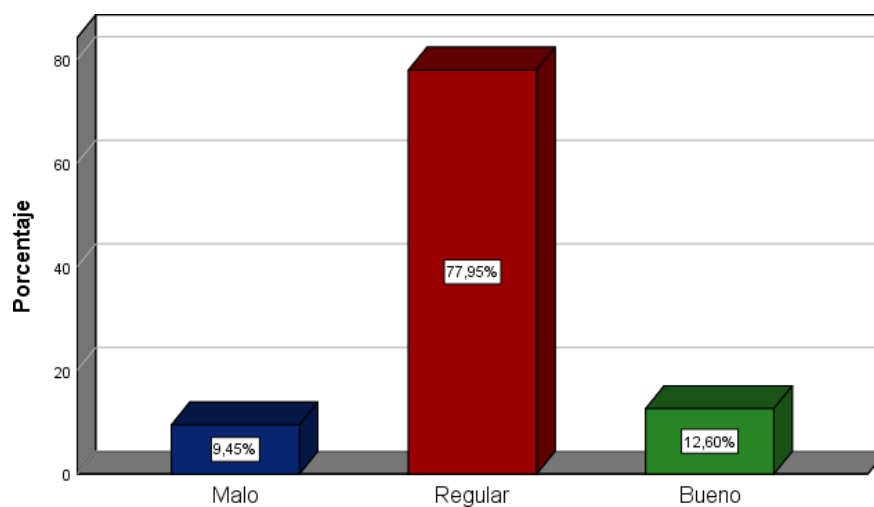
Resultados sobre la estructura salarial y clasificación de puestos

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Malo	12	9,45
Regular	99	77,95
Bueno	16	12,60
Total	127	100,00

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Figura 8

Resultados sobre la estructura salarial y clasificación de puestos



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

La tabla presenta resultados sobre la opinión de los trabajadores respecto a la estructura salarial que la institución implementa y la clasificación de los puestos. Del total de encuestados el 77,95% lo califica como regular, el 12,60% precisa que es buena y un 9,45% manifiesta que es malo el manejo estructural y de los puestos de trabajo.

Tabla 10

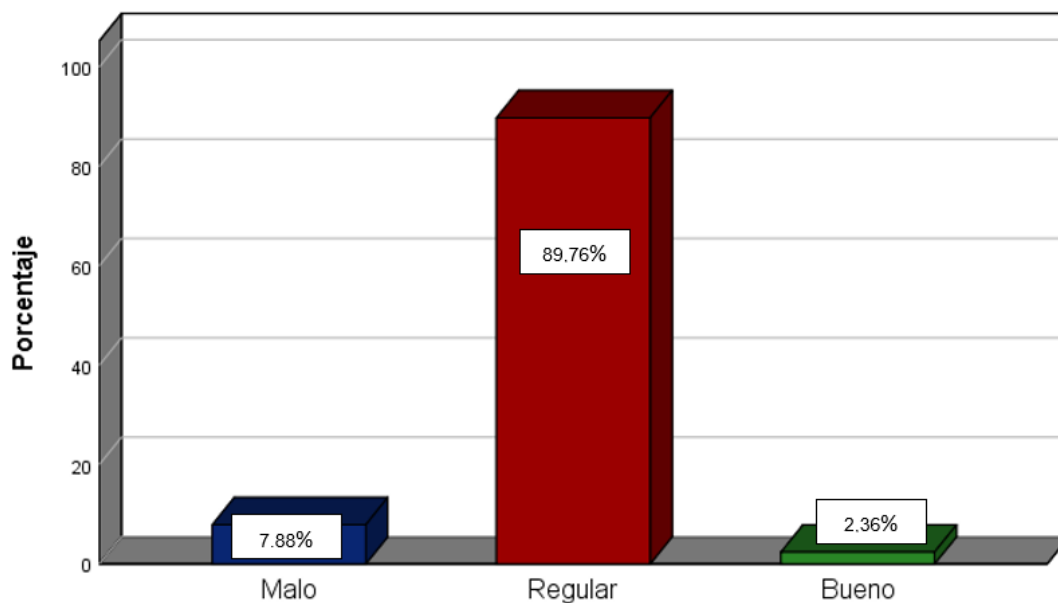
Resultados sobre la automatización y eficiencia del proceso

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	10	7,88
	Regular	114	89,76
	Bueno	3	2,36
	Total	127	100,00

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Figura 9

Resultados sobre la automatización y eficiencia del proceso



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Los resultados que se exponen en la tabla se refieren a la calificación que hicieron los trabajadores sobre la automatización y eficiencia con que se actúa en la institución para el procesamiento de las planillas de remuneraciones. Del total de encuestados, el 89,76% califica como regular, el 7,88% precisa que es mala y un 2,36% indica que es buena la acción de automatizar los procesos de pago de planillas.

Tabla 11

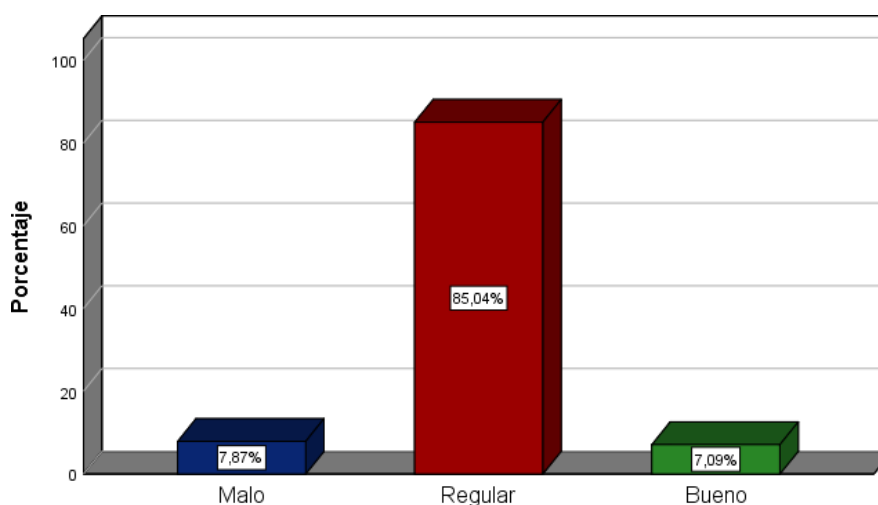
Resultados sobre la evaluación del pago de planilla de remuneraciones

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Malo	10	7,87
Regular	108	85,04
Bueno	9	7,09
Total	127	100,00

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Figura 10

Resultados sobre la evaluación del pago de planilla de remuneraciones



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Los datos cuantitativos que se exponen en la tabla corresponden a la sistematización de los valores encontrados por dimensión, lo que conllevó a tener una apreciación sobre la variable planilla de remuneraciones. De 127 encuestados el 85,04% lo califica como regular a esta responsabilidad, el 7,87% precisa que es mala el proceso de elaboración de las planillas y un 7,09% indica que es buena el cumplimiento de esta responsabilidad.

Tabla 12

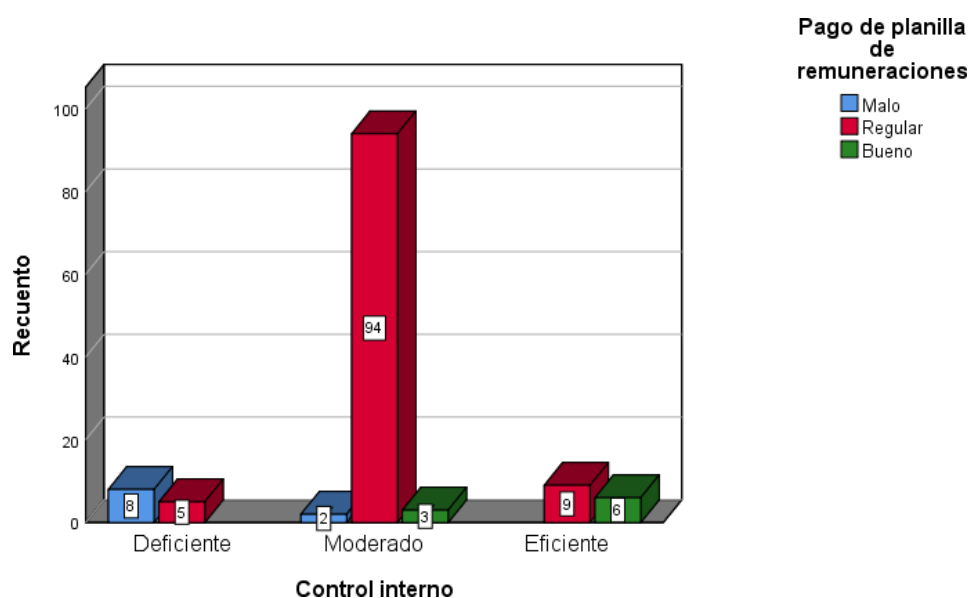
Control interno con la evaluación del pago de planilla de remuneraciones

		Evaluación del pago de planilla de remuneraciones			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Control interno	Deficiente	8 61,5%	5 38,5%	0 0,0%	13 100,0%
	Moderado	2 2,0%	94 94,9%	3 3,0%	99 100,0%
	Eficiente	0 0,0%	9 60,0%	6 40,0%	15 100,0%
Total		10 7,9%	108 85,0%	9 7,1%	127 100,0%

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Figura 11

Control interno con la evaluación del pago de planilla de remuneraciones



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

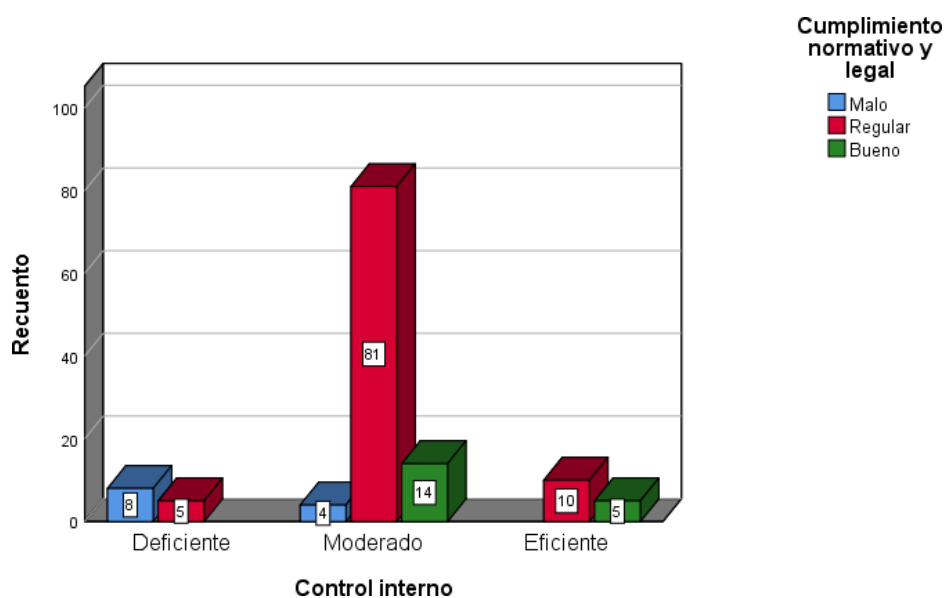
Los resultados de la tabla evidencian evidencia los valores cruzados que se han obtenido entre el control interno y evaluación del pago de planilla de remuneraciones en los trabajadores. Del total de encuestados se observa que la mayoría constituye 99 trabajadores, de los cuales el 94,9% indica que el control interno es regular y al mismo tiempo el pago de remuneraciones se considera también como regular, esto implica que descriptivamente la influencia del de la variable predictora frente a la dependiente se cumple en 94,9%.

Tabla 13
Control interno con el cumplimiento normativo legal

			Cumplimiento normativo y legal			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Control interno	Deficiente	Recuento	8	5	0	13
		% dentro de Control interno	61,5%	38,5%	0,0%	100,0%
	Moderado	Recuento	4	81	14	99
		% dentro de Control interno	4,0%	81,8%	14,1%	100,0%
	Eficiente	Recuento	0	10	5	15
		% dentro de Control interno	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
Total	Recuento	12	96	19	127	
	% dentro de Control interno	9,4%	75,6%	15,0%	100,0%	

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Figura 12
Control interno con el cumplimiento normativo legal



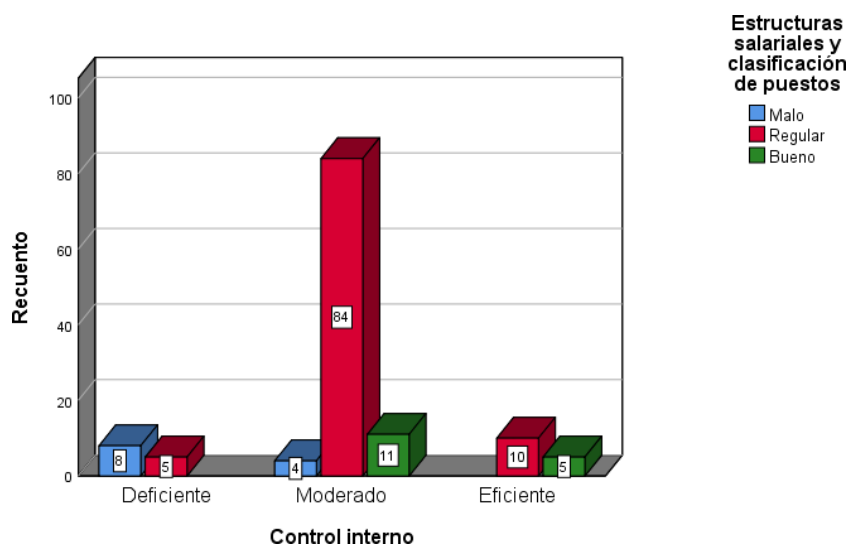
Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Los resultados presentados en la tabla demuestran la influencia que ejerce el control interno en el cumplimiento de las normas legales de la institución. Del total de encuestados, el 81,8% precisa que el control interno ejercido es moderado en la institución, consecuentemente el cumplimiento de la normatividad institucional también se cumple regularmente.

Tabla 14*Control interno con estructuras salariales y clasificación de puestos*

			Estructuras salariales y clasificación de puestos			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Control interno	Deficiente	Recuento	8	5	0	13
		% dentro de Control interno	61,5%	38,5%	0,0%	100,0%
	Moderado	Recuento	4	84	11	99
		% dentro de Control interno	4,0%	84,8%	11,1%	100,0%
	Eficiente	Recuento	0	10	5	15
		% dentro de Control interno	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
Total	Recuento	12	99	16	127	
	% dentro de Control interno	9,4%	78,0%	12,6%	100,0%	

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Figura 13*Control interno con las estructuras salariales y clasificación de puestos*

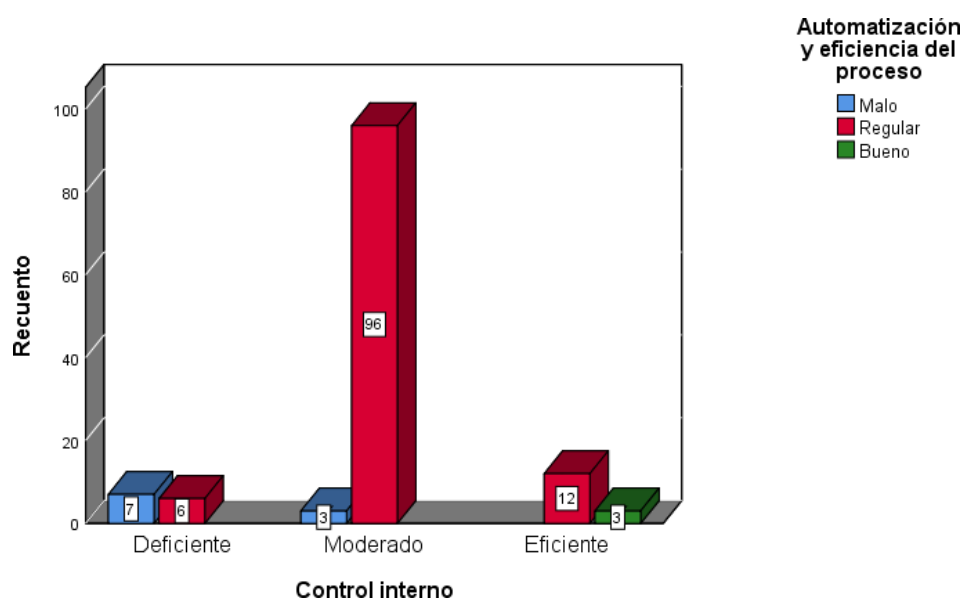
Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Los resultados evidencian que el control interno sí tiene influencia en las estructuras consideradas a nivel del salario de los trabajadores y sobre todo en la clasificación de los puestos considerados en la institución para los trabajadores. Del total, se percibe que la mayoría que opinó son 99 trabajadores, de los cuales el 84,8% indica que si el control interno es regular entonces se cumple con una regular estructura salarial y clasificación de sueldos.

Tabla 15*Control interno con la automatización y eficiencia del proceso*

		Automatización y eficiencia del proceso				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Control interno	Deficiente	Recuento	7	6	0	13
		% dentro de Control interno	53,8%	46,2%	0,0%	100,0%
	Moderado	Recuento	3	96	0	99
		% dentro de Control interno	3,0%	97,0%	0,0%	100,0%
	Eficiente	Recuento	0	12	3	15
		% dentro de Control interno	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%
Total	Recuento	10	114	3	127	
	% dentro de Control interno	7,9%	89,8%	2,4%	100,0%	

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Figura 14*Control interno y la automatización y eficiencia del proceso*

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

La tabla evidencia la influencia que ejerce el control interno en el proceso de automatización y eficiencia de los procesos que se cumplen a nivel de la evaluación de planilla de pago de remuneraciones. Del total de 127, 99 representa a la mayoría, de los cuales el 97% indica que se tiene un control interno moderado y consecuentemente el proceso de automatización es considera como regular.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

Ho: El control interno no influye en la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022.

H: El control interno influye en la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022.

Tabla 16

Bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis general

Modelo	Log. de verosimilitud – 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado		
					Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Sólo intersección	614,692						
Final	178,729	435,963	29	0,000	0,968	0,970	0,548

Nota. Proviene de la base de datos

En la tabla 15 se muestra valores que evidencian la existencia de influencia de la variable predictora frente a la evaluación del pago de las planillas de remuneraciones del trabajador. Se tiene un valor de significancia igual a $0,000 < 0,05$ lo que conduce a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Del mismo modo, se percibe que según el coeficiente de Nagelkerke la influencia ejercida es alta en un 97%.

Hipótesis específica 1

Ho: El control interno no influye en el cumplimiento normativo y legal de la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022.

H1: El control interno influye en el cumplimiento normativo y legal de la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022.

Tabla 17*Bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 1*

Modelo	Log. de verosimilitud – 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado		
Sólo intersección	559,153				Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Final	0,000	559,153	18	0,000	0,988	0,990	0,703

Nota. Proviene de la base de datos

En la tabla correspondiente se exponen resultados que conducen a contrastar la influencia del control interno frente al cumplimiento de las normas legales que sustentan en la evaluación del pago de planillas. El valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 lo que permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la nula, vale decir se ejerce una alta influencia del 99%.

Hipótesis específica 2

Ho: El control interno no influye en las estructuras salariales y clasificación de puestos para la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022.

H2: El control interno influye en las estructuras salariales y clasificación de puestos para la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022.

Tabla 18*Bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 2*

Modelo	Log. de verosimilitud – 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado		
Sólo intersección	502,161				Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Final	302,423	199,739	13	0,000	0,793	0,794	0,251

Nota. Proviene de la base de datos

En la tabla se demuestra la influencia que ejerce el control interno sobre las estructuras salariales. El valor de significancia obtenido es de $0,000 < 0,05$ lo que indica que sí se ejerce influencia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. De igual forma se observa que

la influencia ejercida por el control interno en las estructuras salariales es de 79,4% y corresponde a una alta influencia según la escala de Nagelkerke.

Hipótesis específica 3

Ho: El control interno no influye en la automatización y eficiencia del proceso de la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022.

H3: El control interno influye en la automatización y eficiencia del proceso de evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay, 2022.

Tabla 19

Bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 3

Modelo	Log. de verosimilitud – 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado		
					Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Sólo intersección	438,207						
Final	274,546	163,661	13	0,000	0,724	0,726	0,206

Nota. Proviene de la base de datos

En los resultados de la tabla se demuestra que la función de control interno tiene su influencia en el proceso de automatización y el proceso eficiente para la evaluación del pago de planilla a los trabajadores. El valor de significancia encontrado es de 0,000 menor que el 0,05 además el nivel de influencia ejercido por la variable considerada de predicción es en un 72,6% y esto implica moderada influencia.

Discusión de Resultados

La hipótesis general de esta investigación sostiene que el control interno influye en la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay. Los resultados obtenidos confirman esta hipótesis, revelando una influencia fuerte del control interno en la evaluación del pago de planilla de remuneraciones, con un nivel de significancia del 97%.

Este hallazgo es consistente con investigaciones previas realizadas por Ruiz (2019), quien examinó el impacto del control interno en el proceso de pago de remuneraciones en una institución colombiana. Ruiz concluyó que el control interno desempeña un papel fundamental en garantizar la precisión e integridad del proceso de pago, lo que a su vez mejora la satisfacción de los empleados. Esta conclusión refuerza la importancia del control interno en el contexto de la gestión de pagos de remuneraciones.

Asimismo, el estudio de Morales (2022) sobre la auditoría de desempeño y el control del pago de remuneraciones del personal del gobierno local provincial de Huari también respalda nuestros hallazgos. Morales encontró que la intervención de la auditoría influye directamente en la mejora de la evaluación del pago de planilla de remuneraciones, lo que subraya la importancia de los mecanismos de control en la gestión de recursos financieros en entidades gubernamentales.

Por otro lado, el estudio de Lozano (2021) sobre el control interno y la calidad de ejecución presupuestal en el pago de planillas en una entidad del sector salud proporciona una perspectiva adicional. Lozano concluyó que el control interno tiene un impacto directo en la implementación de los desembolsos destinados al pago de remuneraciones, lo que sugiere que un monitoreo adecuado de la asignación de recursos conduce a una ejecución de calidad en los pagos de las planillas.

Estos hallazgos están respaldados por los conceptos teóricos de Pacheco (2022), quien indica que el control interno busca mejorar la eficiencia de los procesos, asegurando un uso adecuado de los recursos y evitando cualquier forma de malversación o fraude. Además, la perspectiva de Dávila (2021) sobre la evaluación del pago de planilla de remuneraciones como un proceso esencial en el ámbito contable refuerza la importancia de nuestra investigación en este tema.

Además, se debe precisar que, los resultados de esta investigación destacan la importancia del control interno en la evaluación del pago de planilla de remuneraciones en la municipalidad provincial de Abancay. Estos hallazgos tienen implicaciones significativas

para la gestión de presupuestos y administrativa de entidades gubernamentales, así como para la eficacia y transparencia en el uso de recursos públicos. Las similitudes encontradas con estudios anteriores respaldan la validez y relevancia de nuestros resultados, mientras que las diferencias señalan áreas específicas que pueden ser exploradas en futuras investigaciones.

Los hallazgos de este estudio tienen implicancias significativas para la gestión financiera y administrativa de las municipalidades provinciales, no solo en Abancay, sino también en otras jurisdicciones similares. En primer lugar, al demostrar la influencia positiva del control interno en la evaluación del pago de planilla de remuneraciones, se resalta la importancia de implementar y fortalecer políticas y procedimientos que promuevan la transparencia, la eficiencia y la integridad en la gestión de recursos financieros públicos. Esto implica la necesidad de capacitar al personal en aspectos relacionados con el control interno, así como de establecer mecanismos de supervisión y seguimiento adecuados para garantizar su efectividad a largo plazo.

Finalmente, el estudio sugiere que las municipalidades provinciales pueden beneficiarse significativamente de la implementación de auditorías internas y externas como parte integral de su sistema de control interno. Estas auditorías no solo ayudarán a identificar posibles áreas de mejora en el proceso de evaluación del pago de planilla de remuneraciones, sino que también contribuirán a fortalecer la confianza pública en la administración de fondos públicos. En última instancia, estas implicancias pueden traducirse en una mayor eficiencia en la asignación de recursos, una mejor gestión del gasto público y una mayor satisfacción tanto para los empleados municipales como para la comunidad en general.

VI. Conclusiones

Primera. Se ha comprobado que efectivamente el trabajo que se realiza a nivel de control interno ejerce alta influencia (97%) en el proceso de la evaluación del pago de planilla de remuneraciones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay. Además, se precisa que los factores causantes en esta influencia son las dimensiones consideradas a nivel de control interno, las cuales determinan la eficiencia de los procesos administrativos y la transparencia en evaluación del pago de planillas.

Segunda. Se comprobó que el trabajo que realiza el área de control interno con cada uno de sus componentes ejerce alta influencia (99%) en el cumplimiento normativo y legal de la evaluación del pago de planilla de remuneraciones a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay. Este resultado evidencia la eficacia de los mecanismos de control en el cumplimiento de las normas establecidas en materia de remuneraciones.

Tercera. Se ha comprobado que la participación del control interno a través de sus componentes, ejercen alta influencia (79,4%) en las estructuras salariales y clasificación de puestos para la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay. Los resultados confirman que un trabajo pertinente a nivel de control interno garantiza de manera correcta el respeto a las estructuras salarias que existen en base a los diferentes regímenes laborales.

Cuarta. Queda comprobado que la influencia del control interno es alta (72,6%) en la automatización y eficiencia del proceso de la evaluación del pago de planilla de remuneraciones de la municipalidad provincial de Abancay. Esto indica que la institución debe tomar en cuenta recomendaciones del control interno para poder implementar la automatización en el proceso de evaluación del pago planilla.

VII. Recomendaciones

- Primera.** El Gerente Municipal de la municipalidad debe implementar medidas específicas orientadas a mejorar las diferentes dimensiones del control interno, como la planificación adecuada de los procesos, la asignación eficiente de recursos, la supervisión constante de las operaciones y la evaluación periódica de riesgos, promoviendo además una cultura organizacional basada en la transparencia, la responsabilidad y la mejora continua en la gestión pública.
- Segunda.** El jefe de recursos humanos debe implementar programas de capacitación continua para el personal involucrado en la gestión de recursos humanos y financieros, con el fin de mejorar su comprensión y aplicación de los principios y prácticas de control interno, fomentando así la eficiencia, la responsabilidad y la integridad en el manejo de los recursos institucionales.
- Tercera.** El jefe del control interno debe implementar acciones específicas destinadas a mejorar las actividades previstas en el Control Interno, principalmente a nivel de planificación, e incorporar al personal que cumpla con el perfil correspondiente y tenga conocimientos del sistema de planillas, garantizando así una gestión más precisa, confiable y alineada con los objetivos institucionales.
- Cuarta.** El jefe del área de remuneraciones debe implementar capacitaciones permanentes para que el personal responsable del manejo de planillas de remuneraciones pueda automatizar su trabajo a partir de la aplicación de tecnologías y sistemas de información, fortaleciendo de esta manera la eficiencia operativa, la precisión en los cálculos y la trazabilidad de los procesos administrativos.

VIII. Referencias

- Abanto C. (2019). Características de los aspectos laborales. *ULADECH*.
<https://acortar.link/vMzoHK>
- Acosta C. y Ochoa V. (2022). Análisis del control interno, en la Municipalidad Provincial de Abancay Apurímac, 2022. *Alicia concytec*.
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/89421>
- Andrade J. (2019). Estructura del control interno, según COSO. *Jerl Business Adviser*.
<https://jesusrodolfoandrade.blogspot.com>
- Andrade J. (2020). El Ambiente de Control. *Jerl Bussines adviser*. <https://acortar.link/tkFGIB>
- Apolo G. (2019). El Control interno como herramienta de apoyo a la gestión financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Zaruma. *Cienciamatria*.
<https://doi.org/DOI 10.35381/cm.v5i1.280>
- Buk C. (2023). Cuáles son las leyes que regulan el pago de la planilla. *Revista: sistema de pago de planillas*. <https://acortar.link/JGGbFD>
- Cabello E. et al. (2021). Validación de una encuesta para medir la satisfacción de los médicos residentes sobre el programa de especialización en Lima, Perú. *Revista médica herediana*, 32(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.20453/rmh.v32i1.3943>
- Calle G. et al. (2020). Sistema de control interno como herramienta de optimización de los procesos financieros de la empresa. *Revista científica dominico de las ciencias*.
<https://doi.org/> <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i1.1155>
- Condori P. (2020). Niveles de investigación científica. <https://doi.org/>
<https://www.aacademica.org/cporfirio/17>
- Cumbicos H. (2022). La importancia del control interno contable en la gestión efectiva de las empresas. <https://acortar.link/53NNfK>

- Dávila A. (2021). Remuneraciones y desempeño laboral en el sector público. *USS. Universidad Señor de Sipán*. <https://acortar.link/Wtpaql>
- Del Aguila L. et al. (2022). Sistema de control interno para mejorar la gestión de cobranzas en la Empresa Asesores y Consultores de Empresas S.A.C. *Researchgate*. <https://doi.org/https://acortar.link/DV6Sdx>
- Erazo J. et al. (2020). Sistema de control interno como herramienta de optimización de los procesos financieros de la organización. *Revista científica dominio de las ciencias*. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i1.1155>
- Gallegos B. (2022). Control interno y la gestión de planillas en la Dirección Regional de Educación Tacna. *Universidad Privada de Tacna*. <https://doi.org/https://n9.cl/fzpfy>
- Godoy C. (2020). Guía de bolsillo para desarrollar diseños no experimentales. *Tesis de cero a cien*. <https://n9.cl/c2avv>
- Gómez A. (2022). qué es una muestra representativa. *Blog de las ciencias sociales y la investigación social*. <https://n9.cl/5pja3>
- Gonzales A. et al. (2023). Escalas salariales: la hora de la estrategia. *Info capital humano*. <https://acortar.link/u844uL>
- Guzmán A. (2019). Control de remuneraciones y su incidencia en el pago de beneficios sociales a los trabajadores. *Aútonoma del Perú*. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1512>
- Guzmán F. (2019). El control interno y la importancia de su aplicación en las instituciones. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/08/control-interno-companias>
- Hernández R. (2018). *Metodología de la investigación* (sexta edición ed.). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Huamán H. (2021). Control interno en el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad de Abancay. *Alicia concytec*.
oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/70694
- La Contraloría. (2021). Transferencias electrónicas para pagos de haberes en las planillas.
<https://acortar.link/ErBm3N>
- Lozano J. (2021). El control interno y la calidad de ejecución presupuestal en el pago de planillas en una entidad del sector salud, periodo 2018. *Alicia concytec*.
<https://doi.org/oai:repositorio.urp.edu.pe:20.500.14138/4539>
- Luna R. (2021). El sistema del control interno en el área de recursos humanos, de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz. *Alicia Concytec*.
<https://doi.org/oai:repositorio.uladech.edu.pe:20.500.13032/23047>
- Luque A. (2023). Sistema de Control Interno y el Pago de Tributos Laborales de una Municipalidad Provincial. <https://acortar.link/i7YItL>
- Mayorga M. (2018). La evaluación del sistema del control interno como soporte estratégico en la gestión de objetivos en las finanzas populares del Ecuador. *Universidad Externado de Colombia*. <https://doi.org/https://doi.org/10.18601/16577175.n21.09>.
- Mejía I. (2022). Control interno como herramienta para la gestión financiera y contable en instituciones del sector público. *Pontificia Universidad de Ecuador*.
<https://doi.org/https://acortar.link/Sz69AO>
- Mendoza W. et al. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa. *REvista científica dominio de las ciencias*, 4(4).
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Meneses J. (2022). El cuestionario. <https://n9.cl/kdem7>
- Morales M. (2022). La auditoría de desempeño y el control del pago de remuneraciones del personal del gobierno local provincial de Huari 2020. *Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión*. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.14067/6903>

- Morales M. (2022). La auditoria de desempeño y el control del pago de remuneraciones del personal del gobierno local provincial de Huari. *Alicia Concytec*.
oai:repositorio.unjfsc.edu.pe:20.500.14067/6903
- Moreano A. y Guzmán J. (2019). Control de remuneraciones y su incidencia en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de una institución del distrito de Villa María del Triunfo, Lima. *Autónoma. Universidad Autónoma del Perú*.
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.13067/1512>
- Orellana P. (2020). Control interno. <https://economipedia.com/definiciones/control-interno.html>
- Osores G. (2019). Planilla Electrónica y Obligaciones Laborales en Empresas Constructoras. <https://acortar.link/anS5zf>
- Pacheco D. (2022). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática. *Ciencia latina*, 7(1). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918
- Pacheco D. (2023). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. *Ciencia latina revista multidisciplinar*, 7(1).
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918
- Piraino J. (2021). Remuneraciones de directores de establecimientos educacionales públicos en Chile: ¿Son un desincentivo respecto al trabajo en aula? *Economía y negocios. Chile*. <https://doi.org/https://n9.cl/t4yxi>
- Ramírez A. (2021). Análisis de la aplicación del control interno en la administración pública. *Polo del conocimiento*, 6(6). <https://doi.org/10.23857/pc.v6i6.2795>
- Roque Y. (2022). Control interno y la gestión de tesorería. *Revista científica dominio de las ciencias*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i3>
- Salas D. (2020). Metodología de la investigación científica. *Investigalia*.
<https://acortar.link/W2ILcz>

Ventura J. (2019). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Scielo*. On-line ISSN 1561-3127

Villeda J. (2020). Actividades de Control: COSO Parte 1. <https://acortar.link/Bor0KB>

Zegarra P. (2018). Automatización de la gestión de planillas integrando en el sistema integral empresarial (SIE) aplicando SCRUM. *Cybertesis*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/8004>

Los anexos, panel fotográfico y otros documentos están resguardados en la oficina de repositorio digital institucional en la Biblioteca Central de la Universidad Tecnológica de los Andes