

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD



SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE PLANILLAS
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA –
HUARAZ, 2024

Tesis para obtener el título profesional de Contadora Pública

AUTORA:

Ayala Requez, María Norma

Código ORCID: 0009-0006-2784-0626

ASESOR:

Acosta Zárate, Carlos Alberto

Código ORCID: 0000-0003-1299-819X

CHIMBOTE – PERÚ

2024

ÍNDICE GENERAL

Palabras clave:.....	iv
Constancia de originalidad	v
Título:	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
1. INTRODUCCIÓN	1
2. METODOLOGÍA.....	19
3. RESULTADOS	21
4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	35
5. CONCLUSIONES	38
Agradecimiento	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	42
ANEXOS Y APÉNDICE.	48

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1:	La Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz realiza capacitaciones en materia de control interno para el personal de planilla	21
Tabla 2:	Los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz sensibilizan al personal sobre la importancia de implementar el sistema de control interno.	21
Tabla 3:	Los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz promueven la difusión del presupuesto de personal a través del portal de transparencia de la municipalidad	22
Tabla 4:	Los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz implementan medidas de control sobre las planillas para determinar su conformidad	23
Tabla 5:	La unidad orgánica de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz aplica lineamientos para valorar los riesgos que podrían afectar la legalidad de las planillas	23
Tabla 6:	La unidad orgánica de recursos humanos cumple con registrar la información del plan de acción anual para implementar el sistema de control interno en el aplicativo informático respectivo, según los plazos determinados	24
Tabla 7:	Las unidades orgánicas correspondientes de la entidad cumplen los plazos para implementar los ejes de control a nivel de los de formulación de planillas.	25
Tabla 8:	Se remite el reporte de evaluación anual de la implementación de control de planillas a los miembros de la alta dirección de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz.	25
Tabla 9:	Los directivos realizan el seguimiento de la ejecución del plan de acción anual de la implementación del control de planillas.	26
Tabla 10:	La Municipalidad aplica políticas de reclutamiento y cese de personal de conformidad las normas legales correspondientes.	27
Tabla 11:	La unidad orgánica de recursos humanos aplica políticas para el registro oportuno de información de personal en el aplicativo T-Registro.	27
Tabla 12:	Los reportes de asistencia y de vacaciones del personal guardan relación con las políticas de gestión de recursos humanos.	28
Tabla 13:	Los directivos de la municipalidad promueven la verificación de los descuentos por planillas del personal para establecer su conformidad.	29
Tabla 14:	Para promover la transparencia de las remuneraciones la municipalidad realiza pagos empleando diversos medios de pagos.	29
Tabla 15:	Las liquidaciones que se pagan a los servidores de la entidad se encuentran calculados en estricta aplicación de las normas legales pertinentes.	30

Tabla 16:	El cálculo de las remuneraciones de los servidores se realiza de acuerdo con los lineamientos establecidos para cada modalidad contractual	31
Tabla 17:	El cálculo de los beneficios sociales de los servidores se realiza de acuerdo con las directivas establecidas para cada modalidad contractual.	31
Tabla 18:	La unidad orgánica de recursos garantiza la presentación oportuna de la información de personal a través de la planilla mensual de pagos – PLAME.	32
Tabla 19:	Correlación de Rho de Spearman	33

Palabras clave:

Control interno, Gestión de planillas.

Keywords:

Internal control, Payroll management.

Línea de investigación.

Línea de Investigación	Auditoría
Área	Ciencias Sociales
Subárea	Economía y Negocios
Disciplina	Economía

Constancia de originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE PLANILLAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA - HUARAZ, 2024" del (a) estudiante: **María Norma Ayala Requez**, identificado(a) con Código N° 1410100032, se ha verificado un porcentaje de similitud del 30%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 7 de Febrero de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR

NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título:

**Sistema de control interno y gestión de planillas en la Municipalidad
Distrital de Independencia – Huaraz, 2024.**

TITLE

**Internal control system and payroll management in the District
Municipality of Independencia – Huaraz, 2024.**

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar el nivel de influencia del control interno en la gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024. La investigación es de tipo descriptivo-explicativo, diseño no experimental y corte transversal, con enfoque cuantitativo; la población estuvo conformada por los 321 trabajadores permanentes de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024 y la muestra probabilística estuvo conformada por 113 trabajadores y estuvo constituida por el titular, funcionarios, profesionales y técnicos. Se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. El instrumento de recolección de datos fue sometido a pruebas de confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach, obteniendo una fiabilidad de 0,7557 para la variable control interno y de 0,7612 para la variable gestión de planillas.

Como resultado de la investigación se determinó que existe un nivel de influencia significativo del sistema de control interno en la gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, lo que corrobora que la muestra estadísticamente es significativa y que la influencia es directa y significativa ($p = 0.821$, $p = .000$) de magnitud alta; concluyendo que, cuanto mejor sea la implementación del sistema de control interno, mejor desempeño tendrá la gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz.

Abstract

The purpose of this research was to determine the level of influence of internal control in payroll management of the District Municipality of Independency – Huaraz, 2024. The research is descriptive-explanatory, non-experimental and cross-sectional design, with a quantitative approach; The population was made up of the 321 permanent workers of the District Municipality of Independency – Huaraz, 2024 and the probabilistic sample was made up of 113 workers and was made up of the owner, officials, professionals and technicians. The survey technique and the questionnaire were used as an instrument. The data collection instrument was subjected to reliability tests using Cronbach's Alpha statistics, obtaining a reliability of 0.7557 for the internal control variable and 0.7612 for the payroll management variable.

As a result of the investigation, it is assumed that there is a significant level of influence of the internal control system in the payroll management of the District Municipality of Independency – Huaraz, which corroborates that the sample is statistically significant and that the influence is direct and significant. ($\rho = 0.821$, $p = .000$) high magnitude; concluding that, the better the implementation of the internal control system, the better performance the payroll management of the District Municipality of Independency – Huaraz will have.

1. INTRODUCCIÓN

Para la presente investigación se han considerado los siguientes antecedentes relacionados con las variables de estudio:

Ortiz (2024), en su investigación tuvo propósito evaluar el control interno en la gestión operativa de la intendencia de operaciones marítimas, mediante los componentes del marco integrado COSO I la misma que brinda información sobre la realidad de la Superintendencia del Terminal Petrolero de La Libertad, año 2022. Respecto a la metodología, la investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. La población se conformó con los individuos y la muestra fue no probabilística por conveniencia. La técnica empleada fue el cuestionario. Los resultados evidencian que en el área de administración hay un nivel bajo de confianza equivalente al 34% y un grado de riesgo medio de 64%, en tanto que en el área financiera se alcanzó un grado de confianza bajo respaldado con el 39% y un nivel de riesgo medio de 61%, concluyendo que existen diversos déficits en la administración de operaciones, ya que existen malos manejos en el sistema informático, malas comunicaciones entre unidades orgánicas, escaso personal, información inoportuna, ausencia de técnicos informáticos y otros.

Quispe (2024), en su investigación tuvo como propósito describir la importancia del control previo en la elaboración de planillas de pago para una adecuada sustentación del gasto público. Respecto a la metodología, la investigación fue de tipo no experimental y de nivel descriptivo. La población se constituyó con los documentos de la entidad. La técnica aplicada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los resultados evidencian que el uso del Modelo COSO, en la formulación de las planillas es ventajoso para que las acciones de los procesos de pagos de planillas sean efectivas y ayude a mejorar la calidad del uso de los recursos financieros de la entidad; concluyendo que, si el control interno es eficiente, entonces existen altas probabilidades que el manejo de las planillas también lo sea.

Patricio (2024), en su tesis tuvo como propósito determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Chingas Ancash, 2023. Respecto a la metodología, el estudio fue de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, básico, de diseño no experimental y transeccional. Se utilizó la

encuesta como técnica y el cuestionario como su instrumento. La muestra fue de 32 trabajadores. Los resultados revelan que la dimensión ambiente de control, según el 69% de los encuestados tiene un nivel medio y el 31% dijo que posee nivel alto; con relación a la dimensión evaluación de riesgos, el 78% de los encuestados lo calificó como de nivel medio; para el componente actividades de control el 66% lo consideró de nivel medio y el 35% dijo nivel bajo. Concluyendo que hay relación del control interno con la gestión administrativa; toda vez que el 66% de los encuestados calificó de nivel medio el sistema de control interno, y de 35% dijo que la administración tiene niveles altos.

Gonzales (2024) tuvo como objetivo determinar la relación entre el control interno y gestión administrativa en los trabajadores de una municipalidad provincial del Cusco, 2023; la investigación fue de tipo básico, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal; tuvo una población de 180 colaboradores y la muestra de 123 trabajadores y el muestreo fue probabilística aleatorio simple; la técnica aplicada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario; los resultados demuestran que el 46% de encuestados mencionó que el control interno es regular y el 43% dijo la gestión administrativa es regular; concluyendo que hay vinculación importante entre el control interno y la rendición de cuentas de viáticos, con un p valor de 0.00 y una relación positiva alta con un Rho de Spearman de 0.804.

Maza (2024) en investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la planificación de la gestión de recursos humanos en el proceso de planillas de remuneración en una unidad ejecutora Piura, 2023. La investigación fue de tipo básico, diseño no experimental, correlacional – descriptivo y cuantitativo: La muestra fue de 80 servidores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados demuestran un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.261 entre ambas variables y un p valor de 0.020. Concluyendo que existe vinculación baja entre las variables, por lo que se requiere mejorar los procesos de planillas de remuneraciones.

Huayllacahua (2024) tuvo por objetivo hallar la correspondencia entre planilla electrónica y obligaciones tributarias en la Municipalidad Distrital de Huaccana – Apurímac, 2022. La investigación fue cuantitativo, transversal y correlacional. La

muestra fue de 60 colaboradores, el instrumento fue el cuestionario. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados de la investigación revelan un índice de 0.603 y un $p < 0.05$; concluyendo que estadísticamente existe una relación directa moderada entre planilla electrónica y obligaciones tributarias; lo que significa que en cuanto aumenta el uso de planillas electrónicas, también incrementa el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

Arenas (2023), en su investigación tuvo como objetivo determinar la forma en cómo se relaciona el sistema de control interno y la gestión administrativa de una municipalidad provincial de la región de Lambayeque. Metodológicamente fue básico y de enfoque cuantitativo. La población fue de 5 trabajadores nombrados, contratación administrativa de servicios fue de 12, servicios no personales fue 9, locadores 5 y obreros 39. La muestra se conformó con 79 colaboradores; el instrumento fue el cuestionario: Los resultados fueron significativos, ya que hay relación positiva (Pearson) entre las variables de estudio; concluyendo que existe vinculación positiva entre el control interno y gestión administrativa, con $P = 0,895$, siendo una relación muy alta.

De La Cruz (2023) en su tesis tuvo como objetivo determinar la influencia entre el control interno y la gestión municipal de los trabajadores de una municipalidad distrital, Ancash, 2023. El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo no experimental transversal y de diseño correlacional; la muestra fue de 56 trabajadores administrativos. Se empleó la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los resultados demuestran la existencia de influencia positiva del control interno sobre la gestión municipal con un coeficiente de R^2 de 0,704; concluyendo que, a mejor condición del control interno, mejor será la gestión municipal.

Huallpa y Huallpa (2023), tuvieron como propósito determinar la relación del control interno y la gestión de tesorería de los colaboradores de la municipalidad provincial de Calca, 2023. Respecto a la metodología, el estudio fue no experimental, correlacional, aplicado y de enfoque cuantitativo. La muestra fue de 45 colaboradores. La técnica aplicada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los resultados advierten que el control interno se relaciona de manera importante con la gestión de tesorería según el 68% de los servidores de la entidad; concluyendo

que hay vinculación trascendente para un p valor igual 0,00, del cual se deduce que, a mayor implementación del sistema de control interno, mejores serán los procesos de administración del sistema.

Calixto (2023), en su estudio tuvo como propósito determinar la relación entre el sistema de gestión de planillas y el pago de remuneraciones en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho – 2023. Respecto a la metodología, el tipo de estudio fue aplicado, no experimental, transversal y cuantitativo. La población se conformó con las planillas y los instrumentos de gestión y el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Las técnicas utilizadas fueron el análisis documental, la entrevistas y la observación. Los resultados reflejan que la gestión de las planillas tiene desempeños aceptables según los registros y procesamientos de la información del personal en general; concluyendo que hay interdependencia positiva e importante del proceso de gestión de las planillas con las actividades de pago de las remuneraciones, en la que la efectividad de uno impacta en la efectividad del otro.

Eusebio (2023), tuvo propósito determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, 2022. Respecto a la metodología, el estudio fue no experimental, básico, cuantitativo y correlacional. La muestra fue de 318 servidores de la entidad. La técnica empleada para recolectar datos fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los resultados revelan que el 65% de encuestados dijo que el control interno tiene nivel medio; y el 61% consideró que la gestión administrativa es de nivel medio. Concluyendo que el control y la administración administrativa se relacionan según el índice de relación de 0,761, con un nivel de 0,000, lo que confirma la verdad de la hipótesis alterna.

Rosello y Uriol (2023), en su tesis plantearon como propósito determinar la relación que existe entre el Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Jayanca-Lambayeque. Respecto a la metodología, siendo un estudio aplicado, relacional, cuantitativo y no experimental, transversal y correlacional. La técnica empleada fue la encuesta. La muestra estuvo conformada por 120 trabajadores. Los resultados evidencian un índice de 0,961 para el control interno y de 0,959 para la gestión administrativa, así mismo se evidencia un índice

de relación de Rho Spearman equivalente a 0,804 y p valor de 0,001; concluyendo que, si se optimizan los controles internos, se optimizará la administración de la entidad.

Cuba (2023), en su tesis consideró como propósito determinar si la relación es directa o inversa y si es significativa. Respecto a la metodología, el estudio fue aplicado, diseño no experimental, relacional y transversal. La muestra fue de 45 colaboradores. La técnica aplicada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los resultados revelaron que el 53% de los servidores percibieron que el grado de control interno es bueno y el 50% consideró que la administración de los recursos humanos tiene un nivel entre medio y alto; concluyendo que hay vinculación importante del control con la administración de los recursos humanos de la entidad, respaldado con un p valor igual a 0,000 y menor a 0,05.

Gonzales (2023), en su investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa de los servidores del área de contabilidad en una red de salud de Ayacucho, 2022. La población y muestra fue de 50 servidores. Para recabar los datos se usó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental - corte transversal. Los resultados evidencian que según el 92% de los encuestados el control interno es regular; y para el 8% es deficiente; asimismo para el 82% de los encuestados la gestión administrativa alcanzó un nivel de regular y según el 18% fue deficiente, lo que significa que las dimensiones de planificación, organización dirección y control están relacionadas estadísticamente con el sistema de control interno, dado a que tuvieron un nivel de importancia con un p valor igual 0,000 menor a 0,01; concluyendo, que hay vinculación importante del control interno con la gestión administrativa de los trabajadores del área de contabilidad, con un índice de relación Rho de Spearman igual a 0,495, lo que corrobora una vinculación positiva media.

Asanza y Avendaño (2023), en su artículo tuvieron como propósito analizar la gestión financiera y su incidencia en la rentabilidad en PYMES comerciales en la ciudad de Guayaquil en los periodos del 2021 hasta el 2022. Respecto a la metodología, en el estudio se aplicó el método hipotético deductivo, tipo de

investigación descriptiva y diseño no experimental. La muestra se conformó con los estados financieros de los último cinco años. Para medir la gestión financiera se utilizó los índices financieros y para medir la rentabilidad se empleó los ratios de rentabilidad. Los resultados demuestran que existe una relación positiva significativa entre la gestión financiera y la rentabilidad, ya que la covarianza fue de 0,942275176; concluyendo que la empresa tiene escasos márgenes de utilidad a causa de los costos y gastos excesivamente altos de mantenimiento, así como la ausencia de nuevos contratos públicos lo que limita el financiamiento de la empresa.

Luque (2023), en su tesis tuvo como propósito determinar en qué medida influye el sistema de control interno en el pago de tributos laborales del Municipio Provincial de Puno, 2021. Respecto a la metodología, el estudio fue básico, aplicado, relacional, no experimental, transversal y descriptivo. Para la muestra fue 87 trabajadores. La técnica aplicada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los resultados permitieron verificar una distribución estadística de la información, siendo esta anormal, en el sentido que la variable independiente evidencia un p valor menor a 0,001 menor a 0,05; en tanto que la variable dependiente revela un p valor menor de 0,001 menor a 0,05; concluyendo que existe relación entre el sistema de control interno y el pago de los tributos laborales, lo que fue respaldado con un coeficiente de correlación de Rho de Sperman cuyo valor fue de 0,656.

Cuya y Cangana (2022), en su estudio tuvieron como propósito determinar la influencia de un Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021. Respecto a la metodología, en la investigación se utilizó la técnica hipotética/deductivo. La población muestral estuvo conformada por todos trabajadores de la entidad. Las técnicas empleadas fueron la observación, entrevistas y revisión documental. Los resultados demuestran que el 15% de los servidores respondieron que no hay factibilidad de los movimientos de las planillas a otros métodos digitales, el 55% manifestó nunca, el 20% consideró que a veces, y el 5% respondió que siempre; concluyendo que hay incidencia importante del sistema de gestión de planillas en el rendimiento de los pagos de remuneraciones de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa de Chanchamayo, con un nivel de importancia equivalente a un p

valor menor a 0,05 y un índice Rho de Spearman de 0,800, permitiendo rechazar la hipótesis nula y demostrando que existe vinculación directa alta entre las variables estudiadas; en consecuencia la entidad debe promover el fortalecimiento del control interno del sistema de planillas a fin optimizar la efectividad de los pagos de sueldos.

Gallegos (2022), en su investigación planteó como propósito determinar de qué manera el control interno se relaciona con la gestión de planillas en la dirección regional de educación Tacna, periodo 2021. Respecto a la metodología, la investigación tuvo un diseño no experimental y nivel descriptivo. La muestra se constituyó con 49 servidores. La técnica empleada fue la encuesta y el análisis documental, con sus instrumentos el cuestionario y la ficha de análisis documental. Los resultados muestran que en la unidad orgánica de recursos humanos existe debilidades y calmosa formulación de la planilla de remuneraciones, así como escasa organización de los expedientes de contratos de personal y perdidas de estos; carencias en el control de asistencia, permanencia y productividad de delo servidores; concluyendo que los controles internos tienen vinculación con la administración de la planilla de remuneraciones de la entidad.

Mercado y Vargas (2021), en su tesis tuvo como propósito desarrollar una auditoría de control interno al área de inventarios y almacenamiento de la empresa inversiones Cereté BB S.A.S, del municipio de Cereté-Córdoba. La metodología del estudio fue de carácter exploratorio descriptivo, bajo el paradigma cualitativo tipo estudio de casos. La técnica utilizada fue la revisión documental y lista de chequeo. La muestra estuvo conformada por los documentos y personal del área de inventarios y los estados financieros certificados del 2019 y 2020. Los resultados evidencian que en su gran mayoría que cumplen a cabalidad con las actividades de control interno, no obstante, se evidencio algunos errores, especialmente en la implementación de los componentes del control interno; concluyendo que el control interno presenta oportunidades de mejoras en los aspectos tales como, el cálculo de costos de producción, así mismo el cálculo de costo de inventarios, generando pérdidas en productos y bienes, y también se pueden realizar mejoras en los controles que conciernen a la verificación de la condición del inventario.

Duque et al. (2020), en su artículo de investigación plantearon como propósito evaluar la gestión financiera de los cuatro sectores económicos más importantes de la industria manufacturera del Ecuador: Cárnico, Textil, Bebidas y Muebles, durante el período 2013 – 2018. Respecto a la metodología, el estudio fue de tipo descriptivo ya que la gestión financiera se evaluó a través de comparación de razones financieras a fin de estudiar el comportamiento y evolución. La muestra se conformó con los estados financieros reportados a la SCVS. La técnica aplicada fue la evaluación y comparación de razones financieras. Los resultados del estudio muestran que el índice de endeudamiento es mayor cuando los directivos de gerencia poseen formación universitaria, lo que implica que la preparación académica incide en la capacidad de asumir mayores riesgos; en tanto que las empresas cuyos gerentes poseen formaciones afines, presentan mayores niveles de liquidez, lo que evidencia mejores estrategias financieras de corto plazo. Concluyendo que todos los sectores evaluados tienen la capacidad de cubrir las obligaciones corrientes a pesar de no colocar sus inventarios.

Respecto a la fundamentación científica, con relación a la variable sistema de control interno, según Churchman (2002), señala que la teoría del control es la acción de poder tomar decisiones respecto al desarrollo de procesos y/o sistemas. Entendido como la manera de operar determinados elementos a fin de lograr que los factores actúen de modo deseado; existen tres tipos, siendo uno de ellos el control de conducta, o disponibilidad de réplicas capaces de cambiar determinadas situaciones que se perciben como estresantes y amenazantes; por otro lado, los controles cognitivos, son entendidos como el modo que los individuos interpretan los datos del entorno a fin de comprender las situaciones y ejercer mayores controles sobre ellas. La función de predecir los efectos se relaciona de manera directa con este tipo de control. Así mismo, existe el control decisional, se caracteriza porque existe la posibilidad de elegir entre variadas alternativas aquella que mejor respuesta a las expectativas.

La teoría de control para López y Herranz (2010) su característica está integrada por el control retrospectivo, a través de los cuales se percibe control en el presente sobre situaciones adversas pasadas; por otro lado, existen diferencias entre

los controles primarios o controles sobre situaciones existentes y controles secundarios o de adaptación a los contextos vigentes y los estados de satisfacción por los bienes según su naturaleza. Los controles son factores importantes, las creencias que en momentos determinados se puedan ejercer controles efectivos, podrían ser suficientes para disminuir los efectos adversos provenientes de situaciones de estrés.

En tanto que para Holmes (1994), la teoría de control interno son obligaciones que dependen de los niveles gerenciales, ayuda a conservar en buen cuidado los bienes de la organización, alerta y garantiza la protección y adecuada gestión de estos a fin de evitar estafas, desfalcos, hurtos y desfalcos que se puedan cometer las personas y todos los que tengan vinculación directa con las diversas unidades orgánicas, todos los recursos a utilizarse deben tener la autorización de gerencia.

Esta variable se operacionalizará con las siguientes dimensiones: eje cultura organizacional, eje gestión de riesgos y eje supervisión.

Respecto a la definición del eje cultura organizacional, Loayza (2023) manifiesta que está constituido por los componentes entorno de control e información y comunicación; propicia la generación de situaciones convenientes para alcanzar el objetivo organizacional. Lo que significa, que las entidades fortalezcan las gestiones con estructuras orgánicas adecuadas, asignaciones claras de responsabilidades, medios de comunicación eficientes, métodos para reclutar y retener personal especializado, y un ambiente organizativo deseable para el desarrollo de culturas, valores y reglas de convivencia. Para desarrollar este eje, las unidades orgánicas responsables deben llevar a cabo diagnósticos de la cultura Organizacional y formular los planes de acción anual – respecto a las medidas de remediación.

Canales (2023) considera que el eje gestión de riesgos está conformado integrado los componentes de control como la evaluación de riesgos y las actividades de control. Se encarga de identificar y valorar los elementos o sucesos que estarían en condiciones de dañar el logro del objetivo institucional, se encarga de provisionar productos que se entregan a los ciudadanos a través de los servicios o bienes públicos; así mismo permite determinar las acciones de control que minimicen la posibilidad que se concreten los citados elementos o sucesos. Para su implementación, los

órganos encargados ejecutan acciones como la de priorizar los productos, evaluar los riesgos y elaborar los planes de acción anual, apartado acciones de Control.

Carvajal (2022) manifiesta que el eje supervisión implica el estudio del componente de control de supervisión. En la serie de actividades que ayudan a informar sobre desarrollo de la implementación de los sistemas de control interno, por medio de la supervisión de las actividades ejecutadas correspondiente a los planes de acciones anuales formulados en base a la implementación de los ejes culturas organizacionales y gestión de los riesgos, y las evaluaciones anuales de la implementación del sistema de control interno. Así mismo, las acciones de control forman parte de los planes de acciones anuales, los cuales constituyen la base para llevar a cabo las actividades de la supervisión. Para su implementación racional, las unidades orgánicas, efectuarán seguimientos a los planes de acciones anuales y evaluar anualmente la implementación del sistema de control interno.

Santillana (2015) explica que los componentes del control interno están conformados por las dimensiones entorno de control, evaluaciones de riesgos, actividad de control, información y comunicación y supervisión, cada uno de estos contiene un conjunto de normas específicas que deben ser desarrolladas en cada una de las entidades según la naturaleza de sus operaciones.

Los ejes del control interno son factores de los procedimientos que permiten la implementación del sistema de control interno, aglutina a los componentes de los controles internos para facilitar su ejecución. Los ejes del control interno son, la cultura de la organización, la gestión de riesgos y la supervisión, según lo indica Sifuentes (2023).

En tanto que Luna et al. (2019), manifiesta que el control interno son procesos integrales efectuados por los titulares, directivos y colaboradores de las entidades, diseñados para desafiar al riesgo y otorgar confianza razonable que en el desarrollo de acciones, se lograrán los fines como garantizar la calidad de los datos, impulsar las prácticas éticas, incitar la rendición de cuentas; garantizar la economía, eficacia, eficiencia y la transparencia; poner a buen recaudo los recursos estatales; y cumplir las normas aplicables.

Respecto a la variable gestión de planillas, por otro lado, para fundamentar la variable gestión, se tiene a Hernández y Pulido (2015) quienes manifiestan que la teoría de gestión es el conjunto formado por individuos, máquinas, tecnología, información y recursos financieros o de cualquier otro tipo que consiga alcanzar los objetivos establecidos, empleando los recursos disponibles con eficacia. La gestión tiene por objetivo mejorar la productividad, sustentabilidad y competitividad, asegurando la viabilidad de la organización en el corto plazo, y se concibe como el conjunto de servicios que prestan las personas, dentro de las entidades y es entendida como el arte de la organización de los actores y recursos. Gestión implica realizar diligencias para el logro de un negocio o de un deseo cualquiera, se centra en el diseño de la estructura, procedimientos y sistemas de información para planificar, organizar, dirigir y controlar.

Para LibreTexs (2021) la teoría de la gestión viene a ser una serie de principios, métodos y técnicas que se utilizan para guiar y mejorar los procesos de gestión en las organizaciones. Esta teoría se basa en la integración de diversas disciplinas como la economía, la psicología y la sociología, entre otras, para desarrollar estrategias eficientes que permitan alcanzar los objetivos organizacionales. Se refiere al marco teórico integral, la organización general y el liderazgo que son aplicables en todas las organizaciones. a gestión implica muchas funciones como pronosticar, planificar, organizar, mandar, coordinar y controlar.

Esta variable se operacionalizará con las siguientes dimensiones: políticas de recursos humanos, control presupuestal de recursos humanos y normas laborales.

En lo concerniente a la definición de políticas de recursos humanos, Fonseca (2011) manifiesta que es la concreción minuciosa de cómo las entidades desean administrar el capital humano. Son documentos elaborados por la unidad orgánica de recursos humanos o su equivalente de una organización. Incluye lineamientos a la administración de los servidores, considerando directrices de selección de personal, contrataciones, remuneraciones, formaciones o salidas de la entidad. Estas políticas se formulan de acuerdo con las visiones, misiones y valores organizacionales, considerando las leyes aplicables y con objetivos de permanencia a largo del horizonte de tiempo.

Respecto a la definición de la dimensión control presupuestal de recursos humanos, Team (2022) sostiene que es la serie de instrumentos, medios y actividades que permiten hacer seguimientos de los presupuestos de personal con la que disponen las organizaciones. Esta evaluación es imperante a fin de tomar control los ingresos y egresos, lo que garantiza el equilibrio del presupuesto de la entidad, así como el logro de las financieras ya sea de cortos, medianos o largos plazos. El control del presupuesto de las organizaciones es un factor transcendental en la administración de los egresos relacionados con la planilla del personal, ayuda a que éstos sean más eficientes y responsables. Promueve el balance entre los recursos que poseen los entes y el uso de estos. Tiene por objetivo facilitar la comprobación de las metas presupuestales y si se están respetando los techos correspondientes; y promover el seguimiento y/o acompañamiento de las situaciones reales de las finanzas, garantizando la implementación de las acciones y correcciones oportunas y progresivas.

Respecto a la definición de la dimensión normas laborales, Castañeda (2018) sostiene que es el conjunto de normas que rigen el sistema laboral de las entidades públicas del Perú, consolidan el pleno desarrollo de las entidades del estado, establecen los principios que se deben seguir en el empleo estatal, propicia las condiciones para que los organismos públicos se organicen eficientemente, participativos, transparentes, honestos y normas vinculadas al empleo en la administración pública; entre otras pueden ser la Ley N° 276, régimen laboral público; Ley 728, régimen laboral privado; régimen servicios no personales (código civil); contratación administrativa de servicios y otras especiales según al sector al que pertenezcan.

Por otro lado, para Pala (2021) las remuneraciones, como indicador de la dimensión normas laborales, son todos los ingresos que los trabajadores reciben de parte de los empleadores por los servicios que se prestaron, de igual manera por poner a disposición las fuerzas del trabajo. Es uno de los factores básicos de los contratos de trabajo, se rige por los principios como el incremento o ventajas patrimoniales, las cancelaciones de las remuneraciones constituyen ganancias para los trabajadores; es contraprestativo, ya que el pago de las remuneraciones se da a cambio de las

prestaciones de servicios realizados por los servidores; es de libre disponibilidad, las remuneraciones que reciben los trabajadores son empelados con total libertad en los gastos del colaborador, no requiere consultas o brindar información a los empleadores; es irrenunciable, es la imposibilidad que poseen los trabajadores de negarse de manera unilateral e irrevocable a sus derechos laborales que la ley reconoce; son inembargables, las deudas contraídas por los trabajadores no originan embargos de las remuneraciones cuando no superen las 5 Unidades de Referencia Procesal, lo que es equivalente al 10% de la Unidad Impositiva Tributaria. Las formas de pagos se pueden dar en dinero y/o en especies, en esta última situación la valuación de bienes o beneficios se realizará de común acuerdo entre los empleadores y los trabajadores, caso contrario, en función a los valores de mercado, deben incluirse en las planillas electrónicas y las boletas de pagos.

Según Gómez (2005), las planillas de remuneraciones son documentos en la que están detallados minuciosamente los diversos conceptos vinculados con los sueldos de los colaboradores y los beneficios laborales según la normativa. En las planillas se consignan los sueldos brutos, las gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignaciones familiares y otros conceptos que evidencian los derechos y obligaciones del trabajador y la entidad. La exactitud de la información que se registra en las planillas es muy importante, por lo que se debe evadir los errores y asegurar la correcta determinación de las remuneraciones de los colaboradores.

En relación con la justificación teórica, la investigación se encuentra justificada, toda vez que se cuenta con teorías que fundamentan las variables sistema de control interno y gestión de planillas, las mismas que permitirán su operacionalización y la consecuente demostración de la hipótesis de investigación. Respecto a la justificación práctica, los resultados del estudio ayudarán a fortalecer la implementación del sistema de control interno y la administración de los proceso de planillas, de tal forma que en base a las teorías y otras directrices, se propongan posibles alternativas de solución a fin de superar las situaciones adversas del sistema de control interno y de la gestión de planillas que vienen afectando la cultura organizacional, la gestión de riesgos y la supervisión, así como las políticas de recursos humanos, control presupuestal y normas laborales. Respecto a la

metodología, con la finalidad de concretar los fines del estudio se necesitará de un instrumento fiable que ayude a recolectar datos de calidad, los mismos que permitirán la operativización de las variables y demostrar la hipótesis de investigación; bajo este criterio, los resultados del estudio recomendarán directrices para recabar, analizar y proporcionar información válida y fiable que podrán ser estudiados para investigaciones futuras. Desde el punto de vista social, los resultados del estudio permitirán a la entidad y los demás interesados como la población, proveedores y el estado optimizar los procesos de implementación del sistema de control interno de la gestión de planillas, coadyuvando a mejorar las estrategias para mejorar el procesamiento de las planillas de la entidad.

Respecto al problema de investigación, en el contexto internacional, Álvarez (2023) sostiene que las entidades de América Latina, especialmente en aquellas que se encuentran en vías de desarrollo, el sistema de control interno no están desarrolladas adecuadamente, lo que afecta las operaciones, acciones, métodos, habilidades, pautas, registros, organización y procedimientos administrativos, así mismo debilita el comportamiento de los funcionarios y de los servidores, organizados e instituidos en las reparticiones gubernamentales, lo que no permite lograr los objetivos de eficiencia ni eficacia de las operaciones, ni garantizan la fiabilidad de la información ni ayudan al cumplimiento de las normas internas ni externas. (Pág. 123-129).

Por otro lado, se advierte que en México las entidades del estado, vienen atravesando serias limitaciones en el desarrollo de sus respectivos sistemas administrativos, lo que ha ocasionado que las operaciones no sean eficientes ni eficaces, menos aún cuentan con información financiera y no financiera confiables para adoptar decisiones eficientes; así no cumplen racionalmente las normas que rigen los sistemas administrativos del estado; lo que limita el logro de los institucionales; esta situación afecta de manera negativa la administración del sistema de recursos humanos de los entes públicos, situación que no permite la medición del desempeño del personal, respecto al logro de sus metas de sus respectivas unidades orgánicas; así mismo, no existe políticas de reclutamiento de personal, promoción ni motivación, ni menos aún lineamientos que garanticen la salud laboral de los colaboradores, según Alvites (2022).

En el ámbito nacional, Martínez (2023) explica que, a nivel del gobierno central, regional y local, las entidades públicas no han implementado adecuadamente las normas de control interno, lo que implica que los componentes, sus principios y sus puntos de enfoque no alcanzado ni siquiera el desarrollo medio; lo que afecta el sistema de recursos humanos, abastecimientos, inversión pública, presupuesto, contabilidad, endeudamiento público, tesorería, defensa jurídica del estado y otros. Los niveles de maduración de los controles internos de las entidades públicas tuvieron los siguientes resultados: el ambiente de control alcanzó el 12%, lo implica un nivel de maduración de inicial o básico; la evaluación de riesgo, alcanzó el 4,5%, o sea inexistente; para las actividades de control, se tuvo el 10%, siendo este de nivel básico; la información y comunicación igual 20%, lo que equivale al nivel básico; y el componente supervisión alcanzó el 25%, cuyo calificativo corresponde al nivel básico.

En lo que respecta a la gestión de recursos humanos, Torres (2022) manifiesta que la gestión de planillas en el conjunto de reglas que permiten organizar el manejo de los procesos de generación de planillas, los datos de personal son registros a nivel de contratos y de contabilidad que exponen la vinculación entre los empleadores y los empleados, y sus remuneraciones, beneficios y demás factores; sin embargo, no se han registrado adecuadamente la información del personal en las planillas del régimen público, los cálculos de impuesto a la renta que involucran y otros tipos de procesos no acordes a la norma. Así mismo, el manejo de las remuneraciones, de los ingresos, las contribuciones y los tributos, no se han desarrollado de manera ordenada ni cumplido con las normas legales, así como la condición profesional de los servidores no se han aprovechado a cabalidad.

Las normas que rigen el sistema de recursos humanos en lo que respecta a las planillas, la situación es más caótica aún, toda vez que las planillas especialmente de los gobiernos locales, evidencian serias dificultades como la inexistencia de contratos laborales, incumplimiento de las normas laborales, ausencia de registro de asistencia, ausencia de informe de labores realizadas, trabajadores fantasmas y otros, causados por las limitaciones del control interno, especialmente el referido a la implementación de las normas de ambiente de control, evaluación de riesgos,

actividades de control, información y comunicación, y supervisión, así como displicencias en la formulación y aplicación de políticas de recursos humanos, control presupuestal y aplicación de las normas laborales.

En término institucionales, se advierte que en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz se han implementado los ejes de cultura organizacional conformados por el ambiente de control e información y comunicación, sin embargo no se han desarrollado adecuadamente los programas de capacitación en control interno al personal de planilla, ni se ha sensibilizado al personal sobre la importancia de la implementación del sistema de control interno y no se difunde el presupuesto de personal por medio de la página de transparencia de la entidad.

Del mismo modo, se tiene que la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz ha implementado el eje de gestión de riesgos de planillas; sin embargo no se ha desarrollado ni menos alcanzado el grado de madurez alto, lo que ha limitado que la municipalidad implemente medidas de control sobre los procesos de elaboración de planillas, generando que estas contengan información no acorde a los contratos, ni a los regímenes laborales de los servidores, trabajadores fantasmas y otros; no se han valorado los riesgos de personal, consecuentemente se han incorporado en las planillas trabajadores que fueron sancionados administrativa y penalmente, no tienen el perfil profesional exigido y no aplican el código de ética de la función pública; así mismo no se ha reportado información sobre la ejecución de los planes de acción anual en materia de personal, por lo que se desconoce la calidad de la información revelado en las planillas de la entidad.

En esa misma tendencia, en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz se ha identificado que se ha implementado el eje de control interno de supervisión, sin embargo, no ha logrado el grado de madurez requerido, lo que ha implicado que la entidad incumpla los plazos para implementar los ejes del sistema de control de planillas, no se han elaborado ni remitido los reportes de la evaluación anual de la implementación de control en materia de planillas y otros que vienen afectando la calidad de información de las planillas de personal.

Por otro lado, en la entidad se ha evidenciado que se han dado ciertas políticas para el tratamiento de las planillas del recurso humano; sin embargo, estas políticas

no han sido suficientes para un adecuado manejo de las planillas de personal, toda vez que se han reclutado y cesado al personal cuyas remuneraciones no guardan relación con las normas laborales aplicables al sector público, los registros de las planillas no son reportados oportunamente a nivel de T-Registro administrado por la SUNAT, ni se han generado reportes de asistencia y de vacaciones de manera oportuna, afectando la calidad de la información de las planillas de remuneraciones.

De igual manera se ha identificado que la municipalidad ha implementado políticas de control presupuestal de las remuneraciones; sin embargo, estos no han garantizado la legalidad de las planillas; ya que no se han efectuado los descuentos por faltas ni tardanzas, para el pago de remuneraciones no se han empleado medios, no se han pagado liquidaciones al cese del personal y en los escasos casos que se pagaron no se ajustaron al marco legal laboral del sector público.

Finalmente, se ha evidenciado que la Municipalidad Distrital de Independencia se han planteado procedimientos para la aplicación de las normas legales en materia de remuneraciones y beneficios laborales, sin embargo esto no se ha reflejado en la realidad; lo que ha generado que las remuneraciones se paguen después de tres meses en promedio, los beneficios sociales no se han cancelado oportuna ni legalmente; las planillas electrónicas (PLAME) se han presentado fuera de plazo lo que la generado infracciones tributarias y otros.

Por los hechos descritos, es necesario llevar a cabo la investigación a fin de determinar las características de las variables que se encuentran relacionadas, para ello se formula el siguiente problema general: ¿En qué nivel el sistema de control interno influye en la gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024?

En cuanto a la conceptualización y operacionalización de variables, la definición conceptual de la variable sistema de control interno, para Damas et al. (2022), el sistema de control interno es la serie de registros, organización, procedimientos, acciones, actividades, planes, políticas, normas, métodos y las actitudes del personal, a fin de promover la eficiencia, eficacia, ética, transparencia y economía de las operaciones; garantizar la comparabilidad y oportunidad de la información; y cumplir la normatividad aplicable. Sus componentes son el ambiente

de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación; y supervisión; estos incluyen 17 principios agrupados en los ejes cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión; en cuanto a la definición operacional de la variable sistema de control interno, para la operacionalización de la variable se aplicará la técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario que será formulado en función de las dimensiones eje cultura organizacional, eje gestión de riesgos y eje supervisión, con sus respectivos indicadores. En cuanto a la definición conceptual de la variable gestión de planillas, para Martínez (2023), es el conjunto de procedimientos que posee la documentación de las nóminas del sector privado y público, su contabilización y demás tratamiento. Comprende el análisis de la administración de los salarios, remuneraciones, descuentos, información de cada uno de los trabajadores, y la distribución profesional de todos los colaboradores; y respecto a la definición operacional de la variable gestión de planillas, para la operacionalización de la variable se aplicará la técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario que será formulado en función de las dimensiones políticas de recursos humanos, control presupuestal y normas laborales, con sus respectivos indicadores.

En la presente investigación, se planteó la siguiente hipótesis: El sistema de control interno influye en un nivel significativo en la gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024. Asimismo, en concordancia con la hipótesis de investigación, el objetivo general de este estudio consistió en determinar el nivel de influencia del sistema de control interno en la gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024. A partir de este objetivo general, se desglosaron los siguientes objetivos específicos: establecer el nivel de influencia del sistema de control interno en las políticas de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024; definir el nivel de influencia del sistema de control interno en el control presupuestal de las planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024; establecer el nivel de influencia del sistema de control interno en la aplicación de normas legales para elaborar las planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024.

2. METODOLOGÍA

La investigación actual es de tipo básica, pues a través de esta se conocieron las características más importantes de las variables y las dimensiones materia de estudio; lo que ayudó a proponer posibles alternativas de solución para resolver los problemas del sistema de control interno y de la gestión de planillas en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz. Respecto al alcance del estudio, la investigación fue de tipo descriptivo - explicativo, toda vez que se estableció la influencia del sistema de control interno sobre la gestión de planillas en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz.

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, lo que implica que en el desarrollo de la investigación no se alteraron las variables del problema, por ende, sólo se analizaron las características de las variables y dimensiones que se dieron en su estado original, como indica Méndez (2022). Asimismo, fue de corte transversal, debido a que la recolección de datos se realizó en un solo momento.

La población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que tienen ciertas características comunes observables en un espacio y en un momento dado; las características pueden ser la homogeneidad, tiempo, espacio y cantidad, como señala Baena (2014). En ese sentido, se tuvo una población de 321 servidores permanentes de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, según el PLAME de julio del 2024, quienes tienen conocimiento del problema materia de estudio, excluyendo a los 11 prestadores de servicio de la entidad.

La muestra, es una parte representativa de la población cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos de estas puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población, según Hernández, Fernández y Baptista (2014). Para la obtención de la muestra, se trabajó con un nivel de confianza del 95%, con un margen de error del 5%. Esta muestra se obtuvo de una población conformada por los 321 trabajadores permanentes de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, según el PLAME de julio del 2024, dando como resultado una muestra conformada por 113 trabajadores, elegidos de manera aleatoria.

Respecto a las técnicas e instrumentos de investigación, la encuesta es un conjunto de preguntas dirigidas a la muestra representativa de diversos grupos sociales, a fin de averiguar los estados de opinión o identificar diferentes que las afectan, como indica Betancourt (2022); por tanto, la técnica a utilizar fue la encuesta, por lo que se aplicó un cuestionario con 18 ítems, en ese aspecto se recabó información de calidad de las personas que pertenecen a la muestra de investigación. El cuestionario es un conjunto de preguntas que se confecciona para obtener información con algún objetivo en concreto. Existen numerosos formatos de cuestionarios, de acuerdo con la finalidad específica de cada uno, según Eco (2013); en ese sentido, el instrumento empleado fue el cuestionario, el mismo que incluyó 9 interrogantes relacionadas con la variable sistema de control interno y 9 preguntas para la variable gestión de planillas, lo que ayudó a recopilar información de calidad.

Respecto al procesamiento de los datos obtenidos mediante la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, y que corresponden a la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, durante la realización del trabajo de campo, se utilizaron: Excel 2013.

En esta investigación, se realizó el análisis descriptivo de las variables, resultados que fueron tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; los mismos que están apoyados por el programa de Microsoft Excel, para su presentación. Estas figuras y tablas permitieron llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes.

3. RESULTADOS

Tabla 1

La Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz realiza capacitaciones en materia de control interno para el personal de planilla.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	05	4,4
De acuerdo	25	22,1
Totalmente de acuerdo	83	73,5
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 1, se aprecia que el 73,5% de trabajadores encuestados consideró estar totalmente de acuerdo en que la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz realiza capacitaciones en materia de control interno para el personal de planilla; el 22,1% manifestó estar de acuerdo, mientras que el 4,4% respondió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 2

Los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz sensibilizan al personal sobre la importancia de implementar el sistema de control interno.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	4,4
De acuerdo	15	13,3
Totalmente de acuerdo	93	82,3
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 2, se aprecia que el 82,3% de trabajadores encuestados consideró estar totalmente de acuerdo que los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz sensibilizan al personal sobre la importancia de la implementación del sistema de control interno; el 13,3% manifestó estar de acuerdo y el 4,4% respondió estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 3

Los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz promueven la difusión del presupuesto de personal a través del portal de transparencia de la municipalidad.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
De acuerdo	5	4,4
Totalmente de acuerdo	108	95,6
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 3, se aprecia que el 95,6% de trabajadores consideró estar totalmente de acuerdo que los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz promueven la difusión del presupuesto de personal a través del portal de transparencia de la municipalidad; el 4,4% dijo estar de acuerdo

Tabla 4

Los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz implementan medidas de control sobre las planillas para determinar su conformidad.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
De acuerdo	5	4,4
Totalmente de acuerdo	108	93,6
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 4, se aprecia que el 95,6% de trabajadores consideró estar totalmente de acuerdo que los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz implementan medidas de control sobre las planillas para determinar su conformidad; y el 4,4% manifestó estar de acuerdo.

Tabla 5

La unidad orgánica de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz aplica lineamientos para valorar los riesgos que podrían afectar la legalidad de las planillas.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
De acuerdo	5	4,4
Totalmente de acuerdo	108	95,6
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 5, se aprecia que el 95,6% de trabajadores manifestó estar totalmente de acuerdo que la unidad orgánica de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz aplica lineamientos para valorar los riesgos que podrían afectar la legalidad de las planillas; y el 4,4% dijo estar de acuerdo.

Tabla 6

La unidad orgánica de recursos humanos cumple con registrar la información del plan de acción anual para implementar el sistema de control interno en el aplicativo informático respectivo, según los plazos determinados.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
De acuerdo	5	4,4
Totalmente de acuerdo	108	95,6
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 6, se aprecia que el 95,6% de trabajadores respondió estar totalmente de acuerdo que la unidad orgánica de recursos humanos cumple con registrar la información del plan de acción anual para implementar el sistema de control interno en el aplicativo informático respectivo, según los plazos determinados; y el 4,4% expresó estar de acuerdo,

Tabla 7

Las unidades orgánicas correspondientes de la entidad cumplen los plazos para implementar los ejes de control a nivel de los de formulación de planillas.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	0,0
De acuerdo	49	4,4
Totalmente de acuerdo	108	95,6
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 7, se aprecia que el 95,6% de trabajadores respondió estar totalmente de acuerdo que las unidades orgánicas correspondientes de la entidad cumplen los

plazos para implementar los ejes de control a nivel de los de formulación de planillas; y el 4,4% manifestó estar de acuerdo.

Tabla 8

Se remite el reporte de evaluación anual de la implementación de control de planillas a los miembros de la alta dirección de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
De acuerdo	5	4,4
Totalmente de acuerdo	108	95,6
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 8, se aprecia que el 95,6% de trabajadores encuestados respondió estar de totalmente de acuerdo que se remite el reporte de evaluación anual de la implementación de control de planillas a los miembros de la alta dirección de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz; el 4,4% consideró estar de acuerdo.

Tabla 9

Los directivos realizan el seguimiento de la ejecución del plan de acción anual de la implementación del control de planillas.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
De acuerdo	110	4,4
Totalmente de acuerdo	108	95,6
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 9, se aprecia que el 95,6% de trabajadores respondió estar de totalmente de acuerdo que los directivos realizan el seguimiento de la ejecución del plan de acción anual de la implementación del control de planillas; y el 1,8% consideró estar de acuerdo.

Tabla 10

La Municipalidad aplica políticas de reclutamiento y cese de personal de conformidad las normas legales correspondientes.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
De acuerdo	27	23,9
Totalmente de acuerdo	86	76,1
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 10, se aprecia que el 76,1% de trabajadores respondió estar totalmente de acuerdo que la Municipalidad aplica políticas de reclutamiento y cese de personal de conformidad las normas legales correspondientes; y el 23,9% dijo estar de acuerdo.

Tabla 11

La unidad orgánica de recursos humanos aplica políticas para el registro oportuno de información de personal en el aplicativo T-Registro.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
De acuerdo	10	8,8
Totalmente de acuerdo	103	91,2
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 11, se aprecia que el 91,2% de trabajadores respondió estar totalmente de acuerdo que la unidad orgánica de recursos humanos aplica políticas para el registro oportuno de información de personal en el aplicativo T-Registro; y el 8,8% dijo estar de acuerdo.

Tabla 12

Los reportes de asistencia y de vacaciones del personal guardan relación con las políticas de gestión de recursos humanos.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
De acuerdo	5	4,4
Totalmente de acuerdo	108	95,6
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 12, se aprecia que el 95,6% de trabajadores respondió estar totalmente de acuerdo que los reportes de asistencia y de vacaciones del personal guardan relación con las políticas de gestión de recursos humanos; y el 4,4% dijo estar de acuerdo.

Tabla 13

Los directivos de la municipalidad promueven la verificación de los descuentos por planillas del personal para establecer su conformidad.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
De acuerdo	5	4,4
Totalmente de acuerdo	108	95,6
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 13, se aprecia que el 95,6% de trabajadores respondió estar totalmente de acuerdo que los directivos de la municipalidad promueven la verificación de los descuentos por planillas del personal para establecer su conformidad; y el 4,4% consideró estar de acuerdo.

Tabla 14

Para promover la transparencia de las remuneraciones la municipalidad realiza pagos empleando diversos medios de pagos.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	22,1
De acuerdo	0	0,0
Totalmente de acuerdo	88	77,9
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 14, se aprecia que el 77,9% de trabajadores respondió estar totalmente de acuerdo que para promover la transparencia de las remuneraciones la municipalidad realiza pagos empleando diversos medios de pagos; y el 22,1% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 15

Las liquidaciones que se pagan a los servidores de la entidad se encuentran calculados en estricta aplicación de las normas legales pertinentes.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	22,1
De acuerdo	10	8,8
Totalmente de acuerdo	70	69,0
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación: En la tabla 15, se aprecia que el 69,0% de trabajadores respondió estar totalmente de acuerdo que las liquidaciones que se pagan a los servidores de la entidad se encuentran calculados en estricta aplicación de las normas legales pertinentes; el 22% expresó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 8,8% consideró estar de acuerdo.

Tabla 16

El cálculo de las remuneraciones de los servidores se realiza de acuerdo con los lineamientos establecidos para cada modalidad contractual.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	4,4
De acuerdo	0	0,0
Totalmente de acuerdo	108	95,6
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 16, se aprecia que el 95,6% de trabajadores respondió esta totalmente de acuerdo que el cálculo de las remuneraciones de los servidores se realiza de acuerdo con los lineamientos establecidos para cada modalidad contractual; y el 4,4% expresó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 17

El cálculo de los beneficios sociales de los servidores se realiza de acuerdo con las directivas establecidas para cada modalidad contractual.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
De acuerdo	5	4,4
Totalmente de acuerdo	108	95,6
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 17, se aprecia que el 95,6% de trabajadores respondió estar totalmente de acuerdo que el cálculo de los beneficios sociales de los servidores se realiza de acuerdo con las directivas establecidas para cada modalidad contractual; y el 4,4% consideró estar de acuerdo.

Tabla 18

La unidad orgánica de recursos garantiza la presentación oportuna de la información de personal a través de la planilla mensual de pagos – PLAME.

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
De acuerdo	5	4,4
Totalmente de acuerdo	108	95,6
Total	113	100,0

Nota. Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 18, se aprecia que el 95,6% de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, respondió estar totalmente de acuerdo que la unidad orgánica de recursos garantiza la presentación oportuna de la información de personal a través de la planilla mensual de pagos – PLAME; el 4,4% dijo estar de acuerdo.

Prueba de hipótesis

Resultados del objetivo general

Tabla 19

Correlación entre el sistema de control interno y la gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024.

			Sistema de control interno	Gestión de planillas
Rho de Spearman	Sistema de control interno	Coefficiente de correlación	1	,680**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	113	113
	Gestión de planillas	Coefficiente de correlación	,680**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	113	113

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

Interpretación: En la Tabla 19, se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,680** con una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables sistema de control interno y gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024, es decir, que en la medida que se presenten mejoras en el control interno aumentan las opciones de una adecuada gestión administrativa de la institución. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,000 < 0,05$.

Resultados del objetivo específico 1

Tabla 20

Correlación entre el sistema de control interno y la gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024, en su dimensión política de recursos humanos.

			Sistema de control interno	Política de recursos humanos
Rho de Spearman	Sistema de control interno	Coefficiente de correlación	1	,293**
		Sig. (bilateral)		,002
		N	113	113
	Política de recursos humanos	Coefficiente de correlación	,293**	1
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	113	113

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

Interpretación: En la Tabla 20, se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,293** con una significancia bilateral de $0,002 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva débil entre las variables sistema de control interno y gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024, en su dimensión política de recursos humanos, es decir, que en la medida que exista un mejor sistema de control interno influirá en una mejor política de recursos humanos de la institución. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,002 < 0,05$.

Resultados del objetivo específico 2

Tabla 21

Correlación entre el sistema de control interno y la gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024, en su dimensión control presupuestal.

		Sistema de control interno		Control presupuestal	
Rho de Spearman	Sistema de control interno	Coefficiente de correlación	1	,566**	
		Sig. (bilateral)		,000	
		N	113	113	
	Control presupuestal	Coefficiente de correlación	,566**	1	
		Sig. (bilateral)	,000		
		N	113	113	

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

Interpretación: En la Tabla 21, se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,566** con una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables sistema de control interno y gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024, en su dimensión control presupuestal, es decir, que en la medida que exista un mejor sistema de control interno influirá en un mejor control presupuestal de la institución. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,000 < 0,05$.

Resultados del objetivo específico 3

Tabla 22

Correlación entre el sistema de control interno y la gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024, en su dimensión normas laborales.

			Sistema de control interno	Normas laborales
Rho de Spearman	Sistema de control interno	Coeficiente de correlación	1	,632**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	113	113
	Normas laborales	Coeficiente de correlación	,632**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	113	113

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

Interpretación: En la Tabla 22, se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,632** con una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables sistema de control interno y gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024, en su dimensión normas laborales, es decir, que en la medida que exista un mejor sistema de control interno influirá en una mejor aplicación de las normas laborales de la institución. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,000 < 0,05$.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Quispe (2024), en su investigación tuvo como propósito describir la importancia del control previo en la elaboración de planillas de pago para una adecuada sustentación del gasto público. Los resultados evidencian que el uso del Modelo COSO, en la formulación de las planillas es ventajoso para que las acciones de los procesos de pagos de planillas sean efectivas y ayude a mejorar la calidad del uso de los recursos financieros de la entidad; concluyendo que, si el control interno es eficiente, entonces existen altas probabilidades que el manejo de las planillas también lo sea. Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de la presente investigación, reflejados en la tabla 4, donde se aprecia que el 95,6% de trabajadores consideró estar totalmente de acuerdo que los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz implementan medidas de control sobre las planillas para determinar su conformidad; y el 4,4% manifestó estar de acuerdo. Asimismo, concuerda con los resultados reflejados en la Tabla 19, donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,680** con una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables sistema de control interno y gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024, es decir, que en la medida que se presenten mejoras en el control interno aumentan las opciones de una adecuada gestión administrativa de la institución. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,000 < 0,05$.

Cuba (2023), en su tesis consideró como propósito determinar si la relación es directa o inversa y si es significativa. Los resultados revelaron que el 53% de los servidores percibieron que el grado de control interno es bueno y el 50% consideró que la administración de los recursos humanos tiene un nivel entre medio y alto; concluyendo que hay vinculación importante del control con la administración de los recursos humanos de la entidad, respaldado con un p valor igual a 0,000 y menor a 0,05. Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los

resultados de la presente investigación, reflejados en la tabla 11, donde se aprecia que el 91,2% de trabajadores respondió estar totalmente de acuerdo que la unidad orgánica de recursos humanos aplica políticas para el registro oportuno de información de personal en el aplicativo T-Registro; y el 8,8% dijo estar de acuerdo. Asimismo, concuerda con los resultados reflejados en la Tabla 20, donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,293** con una significancia bilateral de $0,002 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva débil entre las variables sistema de control interno y gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024, en su dimensión política de recursos humanos, es decir, que en la medida que exista un mejor sistema de control interno influirá en una mejor política de recursos humanos de la institución.

Gonzales (2024) tuvo como objetivo determinar la relación entre el control interno y gestión administrativa en los trabajadores de una municipalidad provincial del Cusco, 2023. Los resultados demuestran que el 46% de encuestados mencionó que el control interno es regular y el 43% dijo la gestión administrativa es regular; concluyendo que hay vinculación importante entre el control interno y la rendición de cuentas de viáticos, con un p valor de 0.00 y una relación positiva alta con un Rho de Spearman de 0.804. Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de la presente investigación, reflejados en la tabla 3, donde se aprecia que el 95,6% de trabajadores consideró estar totalmente de acuerdo que los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz promueven la difusión del presupuesto de personal a través del portal de transparencia de la municipalidad; el 4,4% dijo estar de acuerdo. Asimismo, concuerda con los resultados reflejados en la Tabla 21, donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,566** con una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables sistema de control interno y gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024, en su dimensión control

presupuestal, es decir, que en la medida que exista un mejor sistema de control interno influirá en un mejor control presupuestal de la institución.

Eusebio (2023), tuvo propósito determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, 2022. Los resultados revelan que el 65% de encuestados dijo que el control interno tiene nivel medio; y el 61% consideró que la gestión administrativa es de nivel medio. Concluyendo que el control y la administración administrativa se relacionan según el índice de relación de 0,761, con un nivel de 0,000, lo que confirma la verdad de la hipótesis alterna. Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de la presente investigación, reflejados en la tabla 10, donde se aprecia que el 76,1% de trabajadores respondió estar totalmente de acuerdo que la Municipalidad aplica políticas de reclutamiento y cese de personal de conformidad las normas legales correspondientes; y el 23,9% dijo estar de acuerdo. Asimismo, concuerda con los resultados reflejados en la Tabla 22, donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,632** con una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables sistema de control interno y gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024, en su dimensión normas laborales, es decir, que en la medida que exista un mejor sistema de control interno influirá en una mejor aplicación de las normas laborales de la institución.

5. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, se determinó que el 95,6% de trabajadores consideró estar totalmente de acuerdo que los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz implementan medidas de control sobre las planillas para determinar su conformidad; el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,680** con una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables sistema de control interno y gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024, es decir, que en la medida que se presenten mejoras en el control interno aumentan las opciones de una adecuada gestión administrativa de la institución.

Con relación al objetivo específico 1, se determinó que el 91,2% de trabajadores estimó estar totalmente de acuerdo que la unidad orgánica de recursos humanos aplica políticas para el registro oportuno de información de personal en el aplicativo T-Registro; y el 8,8% dijo estar de acuerdo; el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,293** con una significancia bilateral de $0,002 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva débil entre las variables sistema de control interno y gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024, en su dimensión política de recursos humanos, es decir, que en la medida que exista una mejor política de recursos humanos influirá en un mejor sistema de control interno de la institución.

Respecto al objetivo específico 2, se determinó que el 95,6% de trabajadores consideró estar totalmente de acuerdo que los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz promueven la difusión del presupuesto de personal a través del portal de transparencia de la municipalidad; el 4,4% dijo estar de acuerdo; el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,566** con una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables sistema de control interno y gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024, en su dimensión control

presupuestal, es decir, que en la medida que exista un mejor control presupuestal influirá en un mejor sistema de control interno de la institución.

Con relación al objetivo específico 3, se determinó que el 76,1% de trabajadores respondió estar totalmente de acuerdo que la Municipalidad aplica políticas de reclutamiento y cese de personal de conformidad las normas legales correspondientes; y el 23,9% dijo estar de acuerdo; el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,632** con una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables sistema de control interno y gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024, en su dimensión normas laborales, es decir, que en la medida que exista un mejor manejo de las normas laborales influirá en un mejor sistema de control interno de la institución.

6. RECOMENDACIONES

Se sugiere que la gerencia y los funcionarios competentes de la entidad implementen directivas que continúen fortaleciendo el sistema de control interno a nivel del eje cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión, lo que ayudará a la entidad, mejorar la gestión de planillas a nivel de políticas de recursos humanos, control presupuestal y aplicación de las normas laborales.

Se recomienda que la gerencia y funcionarios competentes de la entidad implementen normas de control a fin de promover el desarrollo pleno de la cultura organizacional, con énfasis en políticas para que los directivos sensibilicen al personal sobre la importancia de la implementación del sistema de control interno; y procedimientos para que la emisión reportes de asistencia y de vacaciones del personal se ajusten a las políticas de gestión de recursos humanos.

Se sugiere que la gerencia y funcionarios competentes de la entidad implementen normas de control de gestión de riesgos, con énfasis de directivas para que la unidad de recursos humanos de la entidad aplique estrategias adecuadas para valorar los riesgos que podrían afectar la legalidad de las planillas; y directrices para verificar los descuentos por planillas del personal para establecer su conformidad; así como garantizar la transparencia de las remuneraciones que la municipalidad paga empleando diversos medios de pagos.

Se recomienda que la gerencia y los funcionarios de la entidad implementen normas de supervisión, con énfasis en directivas que aseguren que la entidad cumpla los plazos para implementar los ejes de control a nivel de la formulación de planillas; así como para el seguimiento de la ejecución del plan de acción anual de la implementación del control de planillas; y para la presentación oportuna de la información de personal a través de la planilla mensual de pagos – PLAME.

Agradecimiento

Agradezco primeramente a Dios, ser todo poderosos por brindarme la oportunidad de poder culminar este trabajo de investigación. Asimismo, a mis padres por su apoyo incondicional y mis familiares y amigos por su comprensión y consejos. Gracias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aleyda, E. (2023). Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, 2022. Chimbote. Universidad César Vallejo, Trujillo. Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116377>
- Álvarez, J. (2023). *Control interno en las entidades del Estado*. Lima: Universidad San Marcos. Recuperado de:
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28716.pdf&ved=2ahUKEwiJ6N_L7IyJAxWIKrkGHXHSAfkQFnoECBMQAw&usg=AOvVaw1Gc6lDmxIW1-CNTJNNVIOj
- Arenas, B. (2023). *Control interno y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de la región de Lambayeque*, Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115262>
- Betancourt, J. (2022). *Gestión estratégica: navegando hacia el cuarto paradigma*. Porlamar: T. R. Red Ediciones. Recuperado de:
<https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-03/Unidad1/Gesti%C3%B3n%20Estrat%C3%A9gica,%20Navegando%20Hacia%20el%20Cuarto%20Paradigma.pdf>
- Calixto, N. (2023). El sistema de gestión de planillas y el pago de remuneraciones en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho – 2023. Lima: Universidad César Vallejo, Lima. Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/138056?show=full>
- Canales, E. (30 de junio de 2023). El control previo, ¿objetividad o subjetividad del fiscalizador en su aplicación? Obtenido de: https://biblioteca.enc.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=4561&query_desc=an%3A208
- Carvajal, S. (2022). La influencia de los factores emocionales en el control interno de las Administraciones Públicas. *Auditoría y gestión de los fondos públicos (14)*, 86-99. Recuperado de: https://biblioteca.enc.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3368&query_desc=an%3A208

- Castañeda, J. (2018). *Gestión, administración de riesgos y modelos de control interno*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina. Recuperado de <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://core.ac.uk/download/pdf/326423778.pdf&ved=2ahUKEwj29O3o7IyJAxViHrkGHataALYQFnoECBIQAQ&usg=AOvVaw0bdNH98AQEVygcAFKotJJD>
- Cuba, R. (2023). Control Interno y la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Huayucachi - Huancayo, 2021. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes, Huancayo. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5227>
- Cuya, C. y Cangana, A. (2022). Sistema de Gestión de Planillas y su Influencia en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones en la UGEL Chanchamayo 2021. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes. Huancayo. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5219>
- Damas, A., Martínez, G. y Tosca, S. (2022). La auditoría gubernamental como medio de control en la gestión pública. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Económicas Administrativas - Departamento De Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa*, (37), 12. Recuperado de: <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi37.444>
- De La Cruz, F. (2023). *Control interno y gestión municipal en los trabajadores de una municipalidad distrital de Ancash*, 2023. Universidad César Vallejo, Trujillo. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132068>
- Eusebio, A. (2023). Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, 2022. Chimbote: Universidad César Vallejo, Chimbote. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116377>
- Eco, U. (2013). *¿Cómo se hace una tesis? Técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura*. Salamanca: Universidad de Salamanca. España. Recuperado de: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ucm.es/escrituraacademica/file/9-manual-td->

eco&ved=2ahUKEwjVr7zi7oyJAxVpGbkGHTikNggQFnoECEEQAQ&usg=AOvVaw2coDxhdvXLdKCG8efcWkzr

Fonseca, O. (2011). *Sistema de control interno para organizaciones*. Lima: Instituto de Investigación en Accouncontability. Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=plsiU8xoQ9EC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Gallegos, B. (2022). *Control interno y la gestión de planillas en la Dirección Regional de Educación Tacna, periodo 2021*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.

Recuperado de: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2457>

Gonzales, M. (2024). *Control interno y gestión administrativa en los trabajadores de una municipalidad provincial del Cusco, 2023*. Universidad César Vallejo, Lima. Perú.

Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/133572>

Gonzales, L. (2023). *Control interno y la gestión administrativa de los servidores del área de contabilidad en una Red de salud Ayacucho, 2022*. Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107932>

Gómez, L. Et al (2005). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson educación, S.A. Recuperado de:

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion_de_recursos_humanos.PDF&ved=2ahUKEwjswNew8YyJAxUFNrkGHb0RAuQQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw2Rwsa-QCj31MvWct9SuQEi

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Sexta Edición*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.esup.edu.pe/wp-](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%2520Hernandez,%2520Fernandez%2520y%2520Baptista-)

[content/uploads/2020/12/2.%2520Hernandez,%2520Fernandez%2520y%2520Ba](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%2520Hernandez,%2520Fernandez%2520y%2520Baptista-)

[ptista-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%2520Hernandez,%2520Fernandez%2520y%2520Baptista-)
[Metodolog%25C3%25ADa%2520Investigacion%2520Cientifica%25206ta%2520](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%2520Hernandez,%2520Fernandez%2520y%2520Baptista-)

[ed.pdf&ved=2ahUKEwj115TD74yJAxUOErkGHd8VAroQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw0ES5PoiSGiMQAYgc0zqv4X](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%2520Hernandez,%2520Fernandez%2520y%2520Baptista-)

- Holmes, A. (1994). *Auditoria: Principios y procedimientos*. México: Limusa.
Recuperado de:
https://bibliotecadigital.uchile.cl/discovery/fulldisplay?vid=56UDC_INST:56UDC_INST&tab=Everything&docid=alma991002530019703936&lang=es&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine
- Huayllacahua, Y. (2024). *Planilla electrónica y obligaciones tributarias en la Municipalidad Distrital de Huaccana – Apurímac, 2022*. Universidad César Vallejo, Lima. Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/139088>
- Huallpa, D. & Huallpa, S. (2023). *Control interno y gestión de tesorería de los colaboradores de la municipalidad provincial de Calca, 2023*. Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119397>
- Loayza, C. (2023). Control previo en la ejecución del gasto de una institución pública - Perú. *CPA Panamá*, 1(1), 62-70. Recuperado de:
https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/932
- López, I. & Herranz, K. (2010). Factores físicos medioambientales. *Psicología Ambiental, 4ª Edición*, 77-97. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=5083>
- LibreTExs (2021). *La teoría de la gestión*. Recuperado de:
[https://espanol.libretexts.org/Negocio/Negocios/Negocio_Introductorio/Libro%3A_Introducci%C3%B3n_a_los_Negocios_\(Lumen\)/09%3A_Gesti%C3%B3n/9.0%3A_Teor%C3%ADa_de_la_Gesti%C3%B3n](https://espanol.libretexts.org/Negocio/Negocios/Negocio_Introductorio/Libro%3A_Introducci%C3%B3n_a_los_Negocios_(Lumen)/09%3A_Gesti%C3%B3n/9.0%3A_Teor%C3%ADa_de_la_Gesti%C3%B3n)
- Luna, G. Et al. (2019). *Los sistemas de control interno y su incidencia en la eficiencia y eficacia empresarial*. Quito: Edicumbre Editorial Corporativa. Recuperado de:
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://estudioidea.org/wp-content/uploads/2020/06/LIBRO-CONTROL-INTERNO-con-portada-3.pdf&ved=2ahUKEwiNmKer7YyJAXppJUCHfRoIdcQFnoECBYQAQ&usg=AOvVaw2WvqNEoELsqEeNN0rxNi9y>

- Luque, A. (2023). *Sistema de Control Interno y el Pago de Tributos Laborales de la Municipalidad Provincial de, Puno 2021*. Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114236>
- Martínez, J. (2023). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice Hall. Recuperado de:
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25735w/Administracion%252520de%252520Recursos%252520Humanos%2525201-comprimido.pdf&ved=2ahUKEwj--tvN8IyJAxVvCbkgHbiEATUQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw3GJ8qcC4IPXGeY7qMg4_oY
- Maza, J. (2024). Planificación de la gestión de recursos humanos en el proceso de planillas de remuneración en una unidad ejecutora Piura, 2023. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/140201>
- Méndez, C. (2022). *Metodología de la Investigación diseño y desarrollo del proceso*. Editorial Alfaomega. Obtenido de: <https://www.buscalibre.pe/libro-metodologia-de-la-investigacion-diseno-y-desarrollo-del-proceso/9789587786606/p/53048684#>
- Mercado, J. & Vargas, I. (2021). *Auditoria de control interno del área de inventarios y almacenamiento en una empresa del sector agroindustrial del municipio de Cereté-Córdoba*. Universidad Cooperativa de Colombia. Montería. Recuperado de:
<https://repository.ucc.edu.co/bitstreams/763e80ed-0eb3-4821-a3ad-0b540e62cb41/download>
- Ortiz, M. (2024). *Control interno en la gestión operativa en el área de la Intendencia de operaciones marítima de la Suinli, Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2022*. La Libertad - Ecuador: Universidad Estatal Península de Sante Elene. Recuperado de: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/10814/1/UPSE-TCA-2024-0020.pdf>
- Pala, M. (2021). *Sistema administrativo de recursos humanos*. Lima: Gryjalba.

//grctools.software/2022/07/14/claves-para-un-sistema-de-control-interno-mas-eficiente/&ved=2ahUKEwjJvIiN84yJAxVRD7kGHXOjAMYQFnoECB0QAw&usg=AOvVaw33IF2RFE6CBj3zsBEud-f8

Torres, A. (2022). *Gestión de recursos humanos*. Lima: Pacífico editores. Recuperado de:

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion_de_recursos_humanos.PDF&ved=2ahUKEwiz-43p8oyJAxXUPrkGHc4ZMrEQFnoECBMQAQ&usg=AOvVaw2Rwsa-QCj31MvWct9SuQEi

ANEXOS Y APÉNDICE.

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Para Damas (2022) es el conjunto de registros, organización, procedimientos acciones, actividades, planes, políticas, normas, métodos y las actitudes del personal, a fin de promover la eficiencia, eficacia, ética, transparencia y economía de las operaciones; garantizar la comparabilidad y oportunidad de la información; y cumplir la normatividad aplicable. Sus componentes son el ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación; y supervisión; estos incluyen 17 principios agrupados en los ejes cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión.	Para la operacionalización de la variable se aplicará la técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario que será formulado en función de las dimensiones eje cultura organizacional, eje gestión de riesgos y eje supervisión, con sus respectivos indicadores.	Eje cultura organizacional	Capacitación en control interno al personal de planilla	1	Likert
				Sensibilización para implementar el sistema de control interno	2	Likert
				Difusión del presupuesto de personal	3	Likert
			Eje gestión de riesgos	Medidas de control de planillas	4	Likert
				Valoración de riesgos de planillas	5	Likert
				Información del plan de acción anual e personal	6	Likert
			Eje de Supervisión	Cumplimiento de plazos para implementar los ejes de control de planillas	7	Likert
				Remisión de reporte de evaluación anual de la implementación de control de planillas	8	Likert
				Seguimiento de la ejecución del plan de acción anual de la implementación de control de planillas	9	Likert
GESTIÓN DE PLANILLAS	Para Martínez (2021) es el conjunto de procedimientos que posee la documentación de las nóminas del sector privado y público, su contabilización y demás tratamiento. Comprende el análisis de la administración de los salarios, remuneraciones, descuentos, información de cada uno de los trabajadores, y la distribución profesional de todos los colaboradores.	Para la operacionalización de la variable se aplicará la técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario que será formulado en función de las dimensiones políticas de recursos humanos, control presupuestal y normas laborales, con sus respectivos indicadores.	Políticas de recursos humanos	Reclutamiento y cese de personal	10	Likert
				T - Registro	11	Likert
				Reporte de asistencia y de vacaciones	12	Likert
			Control presupuestal	Verificación de descuentos	13	Likert
				Modo de pago	14	Likert
				Pago de liquidaciones	15	Likert
			Normas laborales	Remuneraciones	16	Likert
				Beneficios sociales	17	Likert
Presentación del plame	18	Likert				

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿En qué nivel el sistema de control interno influye en la gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024?</p>	<p>Sistema de control interno</p> <p>Gestión de planillas</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el nivel de influencia del sistema de control interno en la gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Establecer el nivel de influencia del sistema de control interno en las políticas de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024.</p> <p>b) Definir el nivel de influencia del sistema de control interno en el control presupuestal de las planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024.</p> <p>c) Establecer el nivel de influencia del sistema de control interno en la aplicación de normas legales para elaborar las planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024.</p>	<p>El sistema de control interno influye en un nivel significativo en la gestión de planillas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Es de tipo básica, nivel descriptivo explicativo y un enfoque cuantitativo.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN El diseño será no experimental, ya que no se manipulará deliberadamente las variables, Es transversal, debido a que la recolección de datos se realizará en un solo momento.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA La población estará conformada por los 321 trabajadores permanentes de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024. La muestra probabilística estará conformada por 113 trabajadores permanentes de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024.</p> <p>TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Se utilizará la técnica de la encuesta para ambas variables. El instrumento lo constituirá el cuestionario compuesto por (09) ítems para la variable sistema de control interno y (09) ítems para la variable gestión de planillas, y se empleará como escala de medición, la escala de Likert.</p>

ANEXO 03: CUESTIONARIO

Encuesta para Tesis en Ciencias Económicas y Administrativas en la Universidad San Pedro.

EDAD:

SEXO:

La presente investigación presenta el siguiente cuestionario, con el objetivo de recopilar información con respecto al tema “Sistema de control interno y gestión de planillas en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2024”. Por lo cual requerimos de su apoyo en la participación de brindar información para el desarrollo de la relación de preguntas de manera objetiva, indicando si se encuentra de acuerdo en dicha participación. El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial, se pretende que respondas con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo.

Indique: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo según su percepción sobre diversos aspectos de la organización marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas ni preguntas con trampa.

Escala valorativa				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE: SISTEMA DE CONTROL INTERNO

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Eje cultura organizacional						
1	¿La Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz realiza capacitaciones en materia de control interno para el personal de planilla?					
2	Los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz sensibilizan al personal sobre la importancia de implementar el sistema de control interno.					
3	Los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz promueven la difusión del presupuesto de personal a través del portal de transparencia de la municipalidad.					
Dimensión 2: Eje gestión de riesgos						
4	¿Los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz implementan medidas de control sobre las planillas para determinar su conformidad?					
5	¿La unidad orgánica de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz aplica lineamientos para valorar los riesgos que podrían afectar la legalidad de las planillas?					
6	¿La unidad orgánica de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz cumple con registrar la información del plan de acción anual para implementar el sistema de control interno en el aplicativo informático respectivo, según los plazos determinados?					
Dimensión 3: Eje supervisión						
7	¿Las unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz correspondientes cumplen los plazos para implementar los ejes de control a nivel de los de formulación de planillas?					
8	¿Se remite el reporte de evaluación anual de la implementación de control de planillas a los miembros de la alta dirección de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz?					

9	¿Los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz realizan el seguimiento de la ejecución del plan de acción anual de la implementación del control de planillas?						
---	---	--	--	--	--	--	--

VARIABLE: GESTIÓN DE PLANILLAS

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Políticas de recursos humanos						
1	¿La Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz aplica políticas de reclutamiento y cese de personal de conformidad las normas legales correspondientes?					
2	¿La unidad orgánica de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz aplica políticas para el registro oportuno de información de personal en el aplicativo T-Registro?					
3	¿Los reportes de asistencia y de vacaciones de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz guardan relación con las políticas de gestión de recursos humanos?					
Dimensión 2: Control presupuestal de las remuneraciones						
4	¿Los directivos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz promueven la verificación de los descuentos por planillas de personal para establecer su conformidad?					
5	¿Para promover la transparencia de las remuneraciones la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz realiza pagos empleando diversos medios de pagos?					
6	¿Las liquidaciones que se pagan a los servicios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz se encuentran calculados en estricta aplicación de las normas legales pertinentes?					
Dimensión 3: Normas laborales						
7	¿El cálculo de las remuneraciones en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz se realiza de acuerdo con los lineamientos establecidos para cada modalidad contractual?					
8	¿El cálculo de los beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz se realiza de acuerdo con las directivas establecidas para cada modalidad contractual?					
9	¿La unidad orgánica de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz garantiza la presentación oportuna de la información de personal a través de la planilla mensual de pagos – PLAME?					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD

ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Luis Alberto Vigo Bardales

Fecha: 20/09/2024

Especialidad: Contador Público

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Ayala Requez, María Norma

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE PLANILLAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA – HUARAZ, 2024”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					108	76
Sumatoria Total		184				

Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0,92
---	-------------

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{184} \quad \equiv \quad \boxed{0.92}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Mag. LUIS ALBERTO VIGO BARDALES
Contador Público Colegiado
DNI 32949499



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD

ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jessica Fabiola Luis Menacho

Fecha: 20/09/2024

Especialidad: contador Publico

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Ayala Requez, María Norma

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE PLANILLAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA – HUARAZ, 2024”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				32	86	57
Sumatoria Total		175				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,88				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

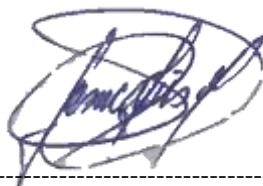
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{175} = \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



JESICA FABIOLA LUIS MENACHO
Contador público colegiado
DNI 32954628



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD

ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Roberto Carlos Torres Carrillo

Fecha: 20/09/2024

Especialidad: Estadística

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Ayala Requez, María Norma

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE PLANILLAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA – HUARAZ, 2024”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				48	69	57
Sumatoria Total		174				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,87				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{174} \quad \boxed{=} \quad \boxed{0.87}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



ROBERTO CARLOS TORRES CARRILLO
Doctor en Estadística
DNI 32954472

ANEXO 05: BASE DE DATOS

**BASE DE DATOS DE LA PRIMERA VARIABLE (SISTEMA DE CONTROL
INTERNO)**

Sujetos	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9
1	4	4	5	4	5	4	4	4	4
2	3	4	5	3	5	4	3	5	4
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
6	4	4	5	4	5	4	4	5	4
7	3	4	5	3	5	4	3	4	4
8	4	4	4	4	4	3	4	5	4
9	5	5	4	5	5	4	5	5	4
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4
11	3	4	5	3	5	4	3	5	4
12	5	5	4	5	5	4	5	5	4
13	5	4	5	5	4	4	5	5	4
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	4	5	5	4	5	5	4
16	4	4	4	4	4	3	4	5	4
17	4	4	5	4	5	4	4	4	4
18	3	4	5	3	5	4	3	5	4
19	4	4	4	4	4	3	4	3	4
20	5	5	4	5	5	4	5	5	4
21	5	4	5	5	4	4	5	5	4
22	4	4	5	4	5	4	4	5	4
23	3	4	5	3	5	4	3	4	4
24	4	4	4	4	4	3	4	5	4
25	5	5	4	5	5	4	5	5	4
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4
27	3	4	5	3	5	4	3	5	4
28	5	5	4	5	5	4	5	5	4
29	5	4	5	5	4	4	5	5	4
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	4	5	5	4	5	5	4
32	4	4	4	4	4	3	4	5	4
33	4	4	5	4	5	4	4	4	4
34	3	4	5	3	5	4	3	5	4

35	4	4	4	4	4	3	4	3	4
36	5	5	4	5	5	4	5	5	4
37	5	4	5	5	4	4	5	5	4
38	4	4	5	4	5	4	4	5	4
39	3	4	5	3	5	4	3	4	4
40	4	4	4	4	4	3	4	5	4
41	5	5	4	5	5	4	5	5	4
42	4	4	4	4	4	3	4	4	4
43	3	4	5	3	5	4	3	5	4
44	5	5	4	5	5	4	5	5	4
45	5	4	5	5	4	4	5	5	4
46	4	3	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	4	5	5	4	5	5	4
48	4	4	4	4	4	3	4	5	4
49	4	4	5	4	5	4	4	4	4
50	3	4	5	3	5	4	3	5	4
51	4	4	4	4	4	3	4	3	4
52	5	5	4	5	5	4	5	5	4
53	5	4	5	5	4	4	5	5	4
54	4	4	5	4	5	4	4	5	4
55	3	4	5	3	5	4	3	4	4
56	4	4	4	4	4	3	4	5	4
57	5	5	4	5	5	4	5	5	4
58	4	4	4	4	4	3	4	4	4
59	3	4	5	3	5	4	3	5	4
60	5	5	4	5	5	4	5	5	4
61	5	4	5	5	4	4	5	5	4
62	4	3	4	4	4	4	4	4	4
63	5	5	4	5	5	4	5	5	4
64	4	4	4	4	4	3	4	5	4
65	4	4	5	4	5	4	4	4	4
66	3	4	5	3	5	4	3	5	4
67	4	4	4	4	4	3	4	3	4
68	5	5	4	5	5	4	5	5	4
69	5	4	5	5	4	4	5	5	4
70	4	4	5	4	5	4	4	5	4
71	3	4	5	3	5	4	3	4	4
72	4	4	4	4	4	3	4	5	4
73	5	5	4	5	5	4	5	5	4
74	4	4	4	4	4	3	4	4	4

75	3	4	5	3	5	4	3	5	4
76	5	5	4	5	5	4	5	5	4
77	5	4	5	5	4	4	5	5	4
78	4	3	4	4	4	4	4	4	4
79	5	5	4	5	5	4	5	5	4
80	4	4	4	4	4	3	4	5	4
81	4	4	5	4	5	4	4	4	4
82	3	4	5	3	5	4	3	5	4
83	4	4	4	4	4	3	4	3	4
84	5	5	4	5	5	4	5	5	4
85	5	4	5	5	4	4	5	5	4
86	4	4	5	4	5	4	4	5	4
87	3	4	5	3	5	4	3	4	4
88	4	4	4	4	4	3	4	5	4
89	5	5	4	5	5	4	5	5	4
90	4	4	4	4	4	3	4	4	4
91	3	4	5	3	5	4	3	5	4
92	5	5	4	5	5	4	5	5	4
93	5	4	5	5	4	4	5	5	4
94	4	3	4	4	4	4	4	4	4
95	5	5	4	5	5	4	5	5	4
96	4	4	4	4	4	3	4	5	5
97	4	4	5	4	5	4	4	4	4
98	3	4	5	3	5	4	3	5	4
99	4	4	4	4	4	3	4	3	4
100	5	5	4	5	5	4	5	5	4
101	5	4	5	5	4	4	5	5	4
102	4	4	5	4	5	4	4	5	4
103	3	4	5	3	5	4	3	4	4
104	4	4	4	4	4	3	4	5	4
105	5	5	4	5	5	4	5	5	4
106	4	4	4	4	4	3	4	4	4
107	3	4	5	3	5	4	5	5	3
108	5	5	4	5	5	4	5	5	4
109	5	4	5	5	4	4	5	5	4
110	4	3	4	4	4	4	4	4	4
111	5	5	4	5	5	4	5	5	4
112	4	4	4	4	4	3	4	5	5
113	5	5	5	5	5	4	5	5	4

ANEXO 05: BASE DE DATOS

BASE DE DATOS DE LA SEGUNDA VARIABLE (GESTIÓN DE PLANILLAS)

Sujetos	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9
1	4	4	4	5	4	3	4	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
6	5	4	5	5	4	4	5	5	4
7	4	4	5	4	5	4	4	4	4
8	3	4	5	3	5	4	3	5	4
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4
10	5	5	4	5	5	4	5	5	4
11	4	4	4	4	4	3	4	5	4
12	3	4	5	3	5	4	3	4	4
13	5	5	4	5	5	4	5	5	4
14	5	4	5	5	4	4	5	5	4
15	4	4	5	4	5	4	4	4	4
16	3	4	5	3	5	4	3	5	4
17	4	4	4	4	4	3	4	3	4
18	5	5	4	5	5	4	5	5	4
19	5	4	5	5	4	4	5	5	4
20	4	4	5	4	5	4	4	5	4
21	3	4	5	3	5	4	3	4	4
22	4	4	4	4	4	3	4	5	4
23	5	5	4	5	5	4	5	5	4
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4
25	3	4	5	3	5	4	3	5	4
26	5	5	4	5	5	4	5	5	4
27	5	4	5	5	4	4	5	5	4
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	4	5	5	4	5	5	4
30	4	4	4	4	4	3	4	5	4
31	3	4	5	3	5	4	3	5	4
32	5	5	4	5	5	4	5	5	4
33	5	4	5	5	4	4	5	5	4
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4

35	5	5	4	5	5	4	5	5	4
36	4	4	4	4	4	3	4	5	4
37	3	4	5	3	5	4	3	4	4
38	4	4	4	4	4	3	4	5	4
39	5	5	4	5	5	4	5	5	4
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4
41	3	4	5	3	5	4	3	5	4
42	5	5	4	5	5	4	5	5	4
43	5	4	5	5	4	4	5	5	4
44	4	3	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	4	5	5	4	5	5	4
46	4	4	4	4	4	3	4	5	4
47	3	4	5	3	5	4	3	5	4
48	3	4	5	3	5	4	3	4	4
49	4	4	4	4	4	3	4	5	4
50	5	5	4	5	5	4	5	5	4
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4
52	3	4	5	3	5	4	3	5	4
53	5	5	4	5	5	4	5	5	4
54	5	4	5	5	4	4	5	5	4
55	4	3	4	4	4	4	4	4	4
56	5	5	4	5	5	4	5	5	4
57	4	4	4	4	4	3	4	5	4
58	3	4	5	3	5	4	3	5	4
59	3	4	5	3	5	4	3	4	4
60	4	4	4	4	4	3	4	5	4
61	5	5	4	5	5	4	5	5	4
62	4	4	4	4	4	3	4	4	4
63	3	4	5	3	5	4	3	5	4
64	5	5	4	5	5	4	5	5	4
65	5	4	5	5	4	4	5	5	4
66	4	3	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	4	5	5	4	5	5	4
68	4	4	4	4	4	3	4	5	4
69	3	4	5	3	5	4	3	5	4
70	3	4	5	3	5	4	3	4	4
71	4	4	4	4	4	3	4	5	4
72	5	5	4	5	5	4	5	5	4
73	4	4	4	4	4	3	4	4	4
74	3	4	5	3	5	4	3	5	4

75	5	5	4	5	5	4	5	5	4
76	5	4	5	5	4	4	5	5	4
77	4	3	4	4	4	4	4	4	4
78	5	5	4	5	5	4	5	5	4
79	4	4	4	4	4	3	4	5	4
80	3	4	5	3	5	4	3	5	4
81	3	4	5	3	5	4	3	4	4
82	4	4	4	4	4	3	4	5	4
83	5	5	4	5	5	4	5	5	4
84	4	4	4	4	4	3	4	4	4
85	3	4	5	3	5	4	3	5	4
86	5	5	4	5	5	4	5	5	4
87	5	4	5	5	4	4	5	5	4
88	4	3	4	4	4	4	4	4	4
89	5	5	4	5	5	4	5	5	4
90	4	4	4	4	4	3	4	5	4
91	3	4	5	5	5	4	3	5	4
92	3	4	5	3	5	4	3	4	4
93	4	4	4	4	4	3	4	5	4
94	5	5	4	5	5	4	5	5	4
95	4	4	4	4	4	3	4	4	4
96	3	4	5	3	5	4	3	5	4
97	5	5	4	5	5	4	5	5	5
98	5	4	5	5	4	4	5	5	4
99	4	3	4	4	4	4	4	4	4
100	5	5	4	5	5	4	5	5	4
101	4	4	4	4	4	3	4	5	4
102	3	4	5	3	5	4	3	5	4
103	5	5	4	5	5	4	5	5	4
104	5	4	5	5	4	4	5	5	5
105	4	3	4	4	4	4	4	4	4
106	5	5	4	5	5	4	5	5	4
107	5	5	4	5	5	4	5	5	4
108	5	4	5	5	4	4	5	5	4
109	4	3	4	4	4	4	4	4	3
110	5	5	4	5	5	4	5	5	4
111	4	3	4	4	4	4	4	4	4
112	4	3	4	4	4	4	4	4	4
113	5	5	4	5	5	4	5	5	5

ANEXO N° 06: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

Variable N° 1: Sistema de control interno

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,7557	09

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable Sistema de control interno, se logra una fiabilidad del 75,57%, valor considerado como Aceptable, según la escala a saber:

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 es Cuestionable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

Variable N° 2: Gestión de planillas

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,7612	09

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable Gestión de planillas, se logra una fiabilidad del 76,12%, valor considerado como Aceptable, según la escala a saber:

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 es Cuestionable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
AYALA REQUEZ MARIA NORMA			45891588	marianormaayalarequez@gmail.com
Apellidos y Nombres			DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
<input checked="" type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>
			Maestría	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
4. Título del Documento de Investigación				
SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTION DE PLANILLAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA - HUARAZ, 2024				
5. Programa Académico				
CONTABILIDAD				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)			<input type="checkbox"/>
				Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶



Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	10	04	2025

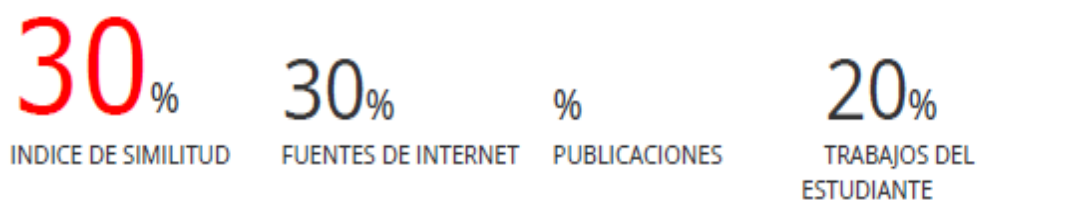
Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE PLANILLAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA – HUARAZ, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	3%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
6	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
10	1library.co Fuente de Internet	1 %
11	cybertesis.uni.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1 %
15	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
16	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1 %
17	Submitted to Universidad Nacional Agraria La Molina Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
23	revistas.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.udch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to ipn Trabajo del estudiante	<1 %
30	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %

31	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
32	www.urbanspoon.com Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to Unidades Tecnológicas de Santander Trabajo del estudiante	<1 %
35	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
36	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
39	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1 %
40	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
41	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

42	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
43	Submitted to Universidad Nacional de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
44	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
46	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo