

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**Control interno y obligaciones laborales en la empresa Constructora  
T & T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, 2023**

**Tesis para obtener el título profesional de Contadora Pública**

**AUTORA:**

Huamán Cabana, Nicol Angelhi  
Código ORCID: 0009-0003-4378-1484

**ASESOR:**

Acosta Zárate, Carlos Alberto  
Código ORCID: 0000-0003-1299-819X

**CHIMBOTE – PERU**

**2024**

## Índice general

Índice General.....	ii
Índice De Tablas .....	iii
Palabras clave .....	iv
Constancia de Originalidad.....	v
Título: .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	1
1. Metodología.....	22
2. Resultados.....	25
4. Análisis Y Discusión .....	43
5. Conclusiones.....	45
6. Recomendaciones .....	47
Agradecimiento .....	49

## Índice de tablas

Tabla 1 .....	36
Tabla 2 .....	37
Tabla 3 .....	38
Tabla 4 .....	39
Tabla 5 .....	40
Tabla 6 .....	41
Tabla 7 .....	42

**Palabras clave:** Control interno, Obligaciones laborales, Auditoria

**Keywords:** Internal Control, Labor Obligations, Audit

**Línea de investigación.**

Línea de Investigación	Auditoria
Área	Ciencias Sociales
Subárea	Economía y negocios
Disciplina	Economía



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“CONTROL INTERNO Y OBLIGACIONES LABORALES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA T & T INGENIEROS CONSTRUCTORES S.R.L. - HUARAZ. 2023.”** del (a) estudiante: **Nicol Angelhi Huamán Cabana**, identificado(a) con **Código N° 1419100466**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 29%, 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, 4 de Febrero de 2025



Activar Windows  
Ve a Configuración para activar W

**NOTA:**

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

**Título:**

**Control interno y obligaciones laborales en la empresa  
constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, 2023.**

**TITLE**

**Internal control and labor obligations in the construction company  
T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, 2023.**

## **Resumen**

El objetivo de la presente investigación fue identificar la vinculación entre el control interno y el cumplimiento de las responsabilidades laborales en la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores, ubicada en Huaraz, durante el año 2023. Esta indagación básica, constituyó un nivel descriptivo correlacional, no experimental, y corte transversal; la población se llegó a conformar por los 35 empleados de la empresa, en consecuencia, la muestra no probabilística estuvo compuesta por el total de la población. Se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los instrumentos fueron sometidos a pruebas de confiabilidad con el estadístico “Alpha Cronbach”, arrojando un valor 0,9451 para la variable control interno y 0,9158 para la variable obligaciones laborales.

Los resultados del estudio demostraron una relación relevante entre el control interno y el cumplimiento de las responsabilidades laborales en la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores, - Huaraz, 2023, con un coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,985$ , indicando una correlación positiva elevada.

## **Abstract**

The aim of this study was determine the relationship between internal control and compliance with labor obligations at the company Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, 2023. The research was basic, with a correlational descriptive level, using a non-experimental and cross-sectional design. The population consisted of the 35 employees of the company, and as a result, the non-probabilistic sample included the entire population. The survey technique and questionnaire were employed as instruments. These instruments were tested for reliability using Cronbach's Alpha, obtaining a value of 0.9451 for the internal control variable and 0.9158 for the labor obligations variable.

The study's findings revealed a strong and significant relationship between internal control and the compliance with labor obligations at Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, 2023, with a Pearson correlation coefficient of  $r = 0.985$ , signifying a high positive correlation.

## INTRODUCCIÓN

Para la presente averiguación se han tomado en cuenta los antecedentes siguientes, relacionados con las variables de estudio:

Carbajal (2024), en su indagación tuvo como propósito establecer cómo la implementación del control interno influye en el cumplimiento de las obligaciones tributarias de “Bravo’s Security”, situada en Surco, 2022. La metodología tuvo un enfoque numérico, descriptivo y explicativo; fueron 120 trabajadores que constituyeron la población y la muestra de 68 trabajadores; se empleó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento. Basándose en los resultados logrados, se determinó qué, la puesta en marcha del control interno ejerce un efecto considerable en el cumplimiento de las responsabilidades fiscales. Es crucial qué, la compañía conserve un compromiso inalterable con el abono de sus impuestos y cumpla con las regulaciones del gobierno. Se detectó qué, los encargados del departamento contable no están cumpliendo correctamente con las regulaciones fiscales, lo que provoca incumplimientos en el pago de impuestos, lo que resulta en multas y recargos que impactan la liquidez de la compañía. Además, se notó una ausencia de cultura fiscal en los directivos, quienes no están asumiendo adecuadamente sus obligaciones en relación al pago de impuestos. Esto contribuye al incumplimiento de las responsabilidades fiscales y podría generar efectos adversos para la compañía.

Felipe (2024), en su tesis tuvo como finalidad establecer la influencia del control interno en el cumplimiento de compromisos tributarios de “Transportes y Turismo - Renzo Tours”, situada en Huaraz, 2023. Este análisis cuantitativo adoptó un diseño no experimental, y a su vez correlacional, descriptivo; fueron 32 trabajadores que constituyeron la población, mientras que la muestra consistió en 20 empleados; se utilizó la encuesta y el cuestionario como método e instrumentos. Resultados: Del total de participantes, respecto al nivel de control interno, 25,0% indicaron que el cumplimiento de las responsabilidades fiscales es muy malo, el 15,0% indicó que es malo, el 25,0% indicó que es regular, y el 20,0% indicó que es muy bueno. Conclusión: Se observa una incidencia positiva representativa de carácter regular, según el coeficiente de “Tau b de Kendall”, que arrojó un valor de 0,050,

respaldado por el hecho de que 55% indicó que, existe un control interno y 60% aseguró que se cumple con las obligaciones tributarias. Aunque el control interno es adecuado, no se logran cumplir completamente los objetivos, ya que es necesario mejorar en diversos aspectos del proceso de sus actividades.

Chirinos (2024), propuso analizar como se asocia el control interno y la gestion de recursos humanos en la comuna del distrito Huaquirca, Apurímac, durante el 2024. Fueron 60 trabajadores quienes constituyeron la poblacion del estudio, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado, con el metodo utilizado cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y enfoque correlacional. Los resultados mostraron una relación moderada entre el control interno y la gestion de recursos humanos, con una medida estadística de: 0,695 y un p-valor de 0,000, lo que evidencia que esta relación es significativa. Esto implica que, al mejorar el control interno, se optimiza la gestion de RRHH en la institución. Además, se identificó que, el ambiente de control tiene una relación moderada con la gestion de recursos humanos ( $r=0,583$ ); la evaluación de riesgos del control interno muestra una relación directa y significativa con esta variable ( $r=0,532$ ); las actividades de control estan directamente relacionadas con la gestion de recursos humanos ( $r=0,555$ ); la Dimension de informacion y comunicacion presenta una relacion aceptable ( $r=0,494$ ); y la supervision y monitoreo del control interno tienen una relacion directa con la gestion de recursos humanos ( $r=0,321$ ).

Córdova (2024), planteó como objetivo determinar cómo se relaciona el sistema de control interno con la gestion de planillas en “Unimarkovic”, situada en San Isidro, durante el 2023. Fueron 30 empleados quienes constituyeron la poblacion del estudio, y se les aplicó un cuestionario mediante el metodo cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal y enfoque correlacional. Segun los resultados que se obtuvieron, se confirmó que, el SCI tiene una relacion representativa con la gestion de planillas en dicha empresa, evidenciándose una correlacion positiva moderada. Como conclusion, se identificó que el sistema de control interno y el control de personal presentan una relacion positiva moderada, con un valor de significacion de: 0.028, inferior a

0.05, lo que demuestra una vinculación significativa entre ambos factores en la empresa en análisis. Asimismo, se observó que, el SCI y la normativa laboral presentan una correlación positiva moderada, con un valor de significación de 0.012, también menor a 0.05, lo que indica que, el sistema de control interno está relacionado significativamente con la normativa laboral en la misma empresa durante el año 2023.

Cárdenas y Tenorio (2024), establecieron como propósito determinar la relación entre: control tributario y las obligaciones tributarias de las comercializadoras de todo tipo de abarrotes en el distrito “Ayacucho”, durante los años 2017 y 2018. Fueron 162 empresas inscritas en el NRUS quienes constituyeron la población del estudio cuantitativo, de enfoque aplicado, descriptivo correlacional y diseño no experimental, aplicándose un cuestionario como instrumento. De los resultados que se obtuvieron, se concluyó que, control tributario está significativamente relacionado con las obligaciones tributarias (\*p-valor = 0.00 y Rho = 0.678). Se identificó una correlación positiva moderada entre: ambiente de control tributario y las obligaciones tributarias (Rho = 0.609); entre evaluación de riesgos tributarios y dichos compromisos (Rho = 0.697); entre las actividades de control tributario y los compromisos tributarios (Rho = 0.669); entre información y comunicación tributaria y las obligaciones tributarias (Rho = 0.639); y, finalmente, entre la supervisión y el monitoreo tributario y las obligaciones tributarias (Rho = 0.675).

Condori (2024), tuvo como objetivo establecer cómo la fiscalización tributaria, como estrategia de control, influye en el cumplimiento de las obligaciones tributarias de los negociantes de la “Central de Abastos Santa Rosa”, en El Collao Ilave, 2023. Fueron 486 comerciantes quienes constituyeron la población del estudio, de los cuales 30 fueron seleccionados como muestra. Se utilizó la encuesta como técnica e instrumento, con un cuestionario como herramienta de acopio de data. A partir de los resultados obtenidos, se llegó a concluir que, existe una fuerte correlación positiva entre la fiscalización tributaria y el cumplimiento de las obligaciones tributarias ( $r = 0.948$ ). Asimismo, los procedimientos normativos tributarios también mostraron una correlación positiva

fuerte con el cumplimiento de las obligaciones tributarias ( $r = 0.909$ ). En cuanto a las inspecciones tributarias, se identificó una correlación positiva moderada con el cumplimiento de las obligaciones tributarias ( $r = 0.576$ ). Además, se observó una correlación positiva fuerte ( $r = 0.948$ ) entre los controles normativos tributarios y el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

Mamani (2023), planteó establecer la asociación entre control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en “El Pollón de Tacna”, 2022. Esta indagación básica, constituyó un diseño no experimental transversal, de enfoque relacional. Fueron 28 trabajadores quienes constituyeron la población en análisis, a quienes se les aplicó un cuestionario, utilizando la encuesta como técnica para el acopio de datos. A través de los resultados, se ha permitido concluir que existe una relación directa y significativa entre las variables en análisis, con un valor  $p$  menor que el nivel de significación ( $0,05$ ); el ambiente de control está directamente relacionado de manera significativa con las obligaciones laborales en la empresa, con un valor  $p = 0,00 < 0,05$ ; la evaluación de riesgos también se vinculó directamente y de manera significativa con las obligaciones laborales en la empresa, con un valor  $p = 0,00 < 0,05$ ; las actividades de control no tienen una relación directa y significativa con las obligaciones laborales en la empresa, ya que el valor  $p = 0,11$  es mayor que  $0,05$ ; en cambio, la información y comunicación se relacionan de forma directa y significativa con las obligaciones laborales, con un valor  $p = 0,00 < 0,05$ ; y la supervisión también se vincula de manera directa y significativa con las obligaciones laborales, con un valor  $p = 0,00 < 0,05$ .

Sandoval (2023), planteó como propósito comprobar en qué medida el sistema de control interno impacta en el pago de tributos laborales del Municipio de la provincia Puno, 2021. Esta indagación básica, constituyó un diseño no experimental y descriptivo-transversal, correlacional. Fueron 87 trabajadores los que constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicó un cuestionario como herramienta de acopio de datos, utilizando la encuesta como técnica. De los resultados que se obtuvieron, al aplicar la medida estadística “Spearman” se

alcanzó un valor de: 0,656, lo cual evidencia una considerable correlacion positiva entre el SCI y el pago de tributos laborales. En conclusion, se determinó que el sistema de control interno tiene una influencia significativa y positiva en el cumplimiento de los tributos laborales en la Municipalidad en analisis.

Luque (2023), en su investigación, tuvo como finalidad establecer en qué grado el sistema de control interno incide en el pago de impuestos laborales municipales en la provincia Puno, 2021. Esta indagacion básica, constituyo un diseño no experimental y descriptivo transversal, a su vez un nivel correlacional. Fueron 87 trabajadores quienes constituyeron la poblacion del estudio, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de acopio de data, utilizando la encuesta como técnica. Entre los resultados se destacó que, mediante la prueba de “Kolmogorov-Smirnov” en la evaluación de normalidad, los datos mostraron una distribución no normal, pues la variable independiente presentó un \*p-valor (Sig.)  $< 0,001 < 0,05$ , y la variable dependiente también mostró un p-valor (Sig.)  $< 0,001 < 0,05$ . Al aplicar la medida estadística “Spearman” se obtuvo un valor de 0,656, lo cual indica una considerable correlacion positiva. Concluyendo qué, el sistema de control interno tiene una influencia significativa y positiva en el pago de tributos laborales de la entidad en analisis.

Rodríguez y Rodríguez (2023), plantearon como proposito determinar de qué manera el control interno influye en el ámbito laboral de “CONINSA”. Esta indagacion cualitativa descriptiva, constituyo un diseño no experimental. Fueron 67 trabajadores quienes constituyeron la poblacion del estudio, aplicándose técnicas como la entrevista, la guía de observación, el análisis documental y el cuestionario como instrumentos de acopio de data. Los resultados evidenciaron que la empresa analizada carece de un área de RRHH, lo cual provoca qué, el administrador asuma estas funciones segun su criterio personal, afectando negativamente los procesos de reclutamiento y contratación de personal. En respuesta a esta problemática, se propuso un flujograma para mejorar dichos procesos. En conclusion, al estructurar de manera adecuada el proceso de reclutamiento y selección de personal, la empresa podrá evitar errores relacionados con la contratación, selección y capacitación del personal, además de

facilitar la definicion clara de las responsabilidades y funciones asociadas a cada puesto dentro de la organizacion.

Pastor y Merino (2022), en su tesis, concluyeron que, al evaluar el control interno en la gestión de la tesorería de la “SUNARP-Barranca”, se determinó que 44.4% de los componentes del control interno se aplican de manera completa, permitiendo alcanzar las metas y objetivos planteados, aunque reflejando que el control interno no es totalmente eficaz. Asimismo, se observó que durante el periodo 2010, la implementación de los componentes del control interno en el area de tesorería alcanzó solo un 44.4%, lo que señala un déficit en el conocimiento y correcta aplicacion de las normativas de control. Se estableció que únicamente 33.3% de las normas técnicas de control interno se implementaron en su totalidad. Segun los datos obtenidos, se concluye que algunas normas técnicas no son correctamente aplicadas debido al desconocimiento por parte de los encuestados sobre los procedimientos, normas y técnicas necesarias, lo que impacta negativamente en la eficiencia y eficacia de la gestion. Este desconocimiento, a su vez, repercute en la implementación adecuada de las normas técnicas de control interno, afectando la gestion del área de tesorería.

Ponce (2021), tuvo por objetivo determinar de qué manera el control interno incide en la calidad del servicio de “KINSA DISTRIBUCIONES”. Esta indagacion constituyo un diseño experimental, tipo explicativo. Fueron 190 trabajadores quienes constituyeron la poblacion del estudio, y mediante muestreo probabilístico se seleccionó una muestra de 127 trabajadores. Se empleó la investigación como metodo de acopio de data, y el cuestionario como instrumento. Los resultados indicaron, mediante la medida estadística  $Rho = 0,692$  (69,2%), que control interno influye positivamente en la eficacia del servicio brindado por la empresa en analisis. En conclusion, se evidencia que el control interno tiene un impacto favorable en la efectividad del servicio de la misma.

Brito (2021), en su estudio, planteó como objetivo analizar el impacto del control interno en el pago de impuestos y cómo este afecta el desempeño financiero de “PROBESA”. Esta indagacion cuantitativa, constituyo un nivel

básico, descriptivo, con diseño no experimental y corte transversal. Fueron 40 trabajadores quienes conformaron la población del estudio, utilizándose la encuesta como técnica junto con instrumentos para el acopio de data. Los resultados arrojaron que el valor “Chi cuadrado” fue: 40,615, mientras que, el coeficiente “Nagelkerke” indicó que, el 74,4% de la obligación tributaria depende del control interno. Además, el puntaje de Wald alcanzó 21,812, superando el valor crítico de 4, lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En conclusión, se determinó que el control interno tiene una incidencia representativa en el cumplimiento de las obligaciones tributarias dentro de la empresa.

Reyes (2021), propuso establecer cómo se relaciona el control interno con el cumplimiento de las obligaciones tributarias en ferreterías pequeñas del distrito Los Olivos, en el 2021. El método que constituyó esta indagación fue cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental transversal. Fueron 34 pequeñas ferreterías las que conformaron la población del estudio, empleándose la encuesta de técnica y el cuestionario de instrumento. Los resultados que se obtuvieron revelaron lo siguiente: se observó una correlación significativa moderada entre el control interno y el cumplimiento de las obligaciones tributarias ( $Rho = 0,610^{**}$  y  $p = 0,000 < 0,05$ ); una correlación significativa baja entre el ambiente de control y el cumplimiento de las obligaciones tributarias ( $Rho = 0,381^{**}$  y  $p = 0,026 < 0,05$ ); una correlación significativa media entre la evaluación de riesgos y el cumplimiento de las obligaciones tributarias ( $Rho = 0,420^{**}$  y  $p = 0,013 < 0,05$ ); se identificó una correlación significativa moderada entre las actividades de control y el cumplimiento de las obligaciones tributarias ( $Rho = 0,673^{**}$  y  $p = 0,013 < 0,05$ ); la comunicación e información mostró una correlación significativa baja con el cumplimiento de las responsabilidades tributarias ( $Rho = 0,345^{**}$  y  $p = 0,046 < 0,05$ ); y, finalmente, el monitoreo evidenció una correlación significativa media con el cumplimiento de las obligaciones tributarias ( $Rho = 0,461^{**}$  y  $p = 0,006 < 0,05$ ).

Bautista y Cueva (2021), en su investigación, plantearon como finalidad comprobar de qué manera el control interno influye en el cumplimiento de las

obligaciones laborales en “Fogón Dorado”, situado en Cajamarca, durante el 2018. Esta indagación cualitativa constituyó un método básico de nivel descriptivo, que se centró en el análisis detallado de cada proyecto y transacción, así como en la evaluación del control interno en las funciones laborales. La investigación utilizó como herramienta un estudio enfocado en los empleados de la empresa. Los resultados indicaron que el Grupo Fogón no contaba con controles internos adecuados para garantizar el cumplimiento oportuno de las funciones laborales. El 51% de los empleados señaló que no tenían contrato de trabajo ni figuraban en planilla. De los trabajadores que sí reciben sus beneficios, el 54% manifestó que no se les efectuaba el pago correspondiente de manera oportuna. La situación con las remuneraciones fue similar, ya que el 51% de los empleados coincidió en que el empleador no cumplía con pagarles puntualmente.

Bernaldo (2020), tuvo como propósito evidenciar la importancia del control interno como una herramienta eficaz para optimizar los procesos y respaldar la toma de decisiones administrativas. Se adoptó un método cuantitativo, tipo explicativo, nivel descriptivo, no experimental, y de corte transversal. Fueron 62 trabajadores de la empresa en análisis quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicó la encuesta de técnica, utilizando el cuestionario como instrumento. Según los resultados, se llegó a concluir que el control interno influye en un 93,4% en el cumplimiento de compromisos tributarios, ya que permite enfrentar los constantes cambios del entorno. Es compromiso administrativo y la dirección desarrollar un sistema que garantice el cumplimiento de los objetivos organizacionales y que sea parte integral de la cultura empresarial.

Gil (2020), tuvo como fin proporcionar una guía sobre el control interno enfocado en el seguimiento de las cuentas por pagar dentro de la administración de la “Universidad del Zulia”. Esta indagación constituyó un enfoque de análisis de campo respaldado por material bibliográfico, a su vez un nivel descriptivo no experimental. Fueron 30 personas quienes constituyeron la población de este estudio, a quienes se les aplicó un formulario como instrumento, compuesto por preguntas abiertas y cerradas. Los datos obtenidos fueron analizados

estadísticamente con el apoyo de gráficos. Los resultados mostraron que, actualmente, las dificultades en la gestión no han sido plenamente identificadas por la alta dirección. Se concluyó que, existe una comprensión general del reglamento vigente, pero que es necesario fomentar una cultura organizacional que resalte la importancia del control interno. Además, se subrayó la responsabilidad de la administración en evaluar constantemente la efectividad de los controles internos y en implementar las estructuras requeridas por las normativas legales.

Chávez (2020), propuso comprobar la relación entre: control interno y la gestión administrativa en la “Red de Salud Huaylas”, 2020. Esta indagación cuantitativa constituyó un método correlacional explicativo de diseño no experimental. Fueron 37 personas del área administrativa quienes constituyeron la población del estudio, seleccionadas mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se empleó la encuesta como técnica, utilizando un cuestionario de instrumento que incluyó una guía de percepción de 35 ítems sobre “control interno” y 31 ítems sobre “gestión administrativa”. Los resultados mostraron una medida estadística “Pearson” de: 0,846 entre control interno y la gestión administrativa, con un nivel de significación de: 0,000. Se concluyó que, existe una significativa correlación entre ambas variables, lo que sugiere que, una mejora en el control interno contribuye a alcanzar una gestión administrativa excelente.

Quispe (2020), tuvo por objetivo proponer un sistema de control interno con el propósito de optimizar el proceso de facturación en la “EPS Marañón”, situada en Jaén, durante el 2018. Esta indagación descriptiva tuvo un diseño no experimental, de corte transversal. Fueron 11 personas de las áreas de facturación y cobranza de la entidad, en las sedes de Jaén, Bellavista y San Ignacio quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se aplicó la técnica de encuesta. En conclusión, resulta crucial plantear propuestas para el SCI en el proceso de facturación, dado que esto es esencial para mejorar tanto la operatividad de la empresa como la calidad de la información contable.

Osorio (2019), tuvo por finalidad analizar la relacion entre la nomina electrónica de las empresas constructoras de Huancayo y el cumplimiento de sus obligaciones laborales, durante el 2018. Esta indagacion adoptó el diseño no experimental, y nivel correlacional y un. Fueron 05 empresas constructoras las que constituyeron la poblacion de esta indagacion, lo que también conformó la muestra al tratarse de un muestreo (no probabilístico). Los resultados permitieron identificar una correlacion directa entre la nomina electrónica y las obligaciones laborales en las empresas en analisis. Se evidenció qué, los encuestados no comprenden adecuadamente el uso de la nómina electrónica, lo que afecta el correcto desempeño de las funciones laborales. En conclusion, la gerencia debe priorizar la capacitación de los empleados responsables e incorporar manuales que permitan mejorar tanto la organizacion como la funcionalidad de los procesos administrativos.

Respecto a la fundamentación científica, en relacion con la variable control interno, segun Coso (2014), esta se define como: un proceso implementado por los responsables de la administracion, la direccion y el personal de una organización, cuyo propósito es garantizar un alto nivel de seguridad dentro del entorno de control. Este proceso busca mantener una evaluación razonable de los riesgos asociados con el cumplimiento de objetivos en áreas clave, tales como el control, la informacion y el cumplimiento normativo, lo que a su vez facilita una supervision adecuada. Además, este enfoque permite a las entidades optimizar sus recursos y minimizar errores operativos que podrían comprometer su desempeño.

Por otro lado, Salazar (2022) establece que “el control interno es llevado a cabo por todas las personas involucradas en la organizacion, desde los directores hasta los empleados, por lo que es fundamental que el progreso sea continuo. Los métodos y procedimientos para implementar el control interno incluyen: supervisar el funcionamiento de la empresa, con el objetivo de proteger los activos, garantizar la eficiencia de los procesos operativos y asegurar la fiabilidad de los informes de la entidad” (p. 23). Asimismo, resalta la importancia de desarrollar estrategias dinámicas que permitan ajustar los sistemas de control

interno frente a los cambios en el entorno organizacional, lo que contribuye al logro sostenido de los objetivos institucionales.

Bautista y Cueva (2021) explican que "trata de un sistema integral que funciona como una herramienta clave en una organización, proporcionando una seguridad razonable al detectar o prevenir errores en las diferentes operaciones empresariales, lo que contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales" (p.28). Esto permite a las empresas no solo optimizar sus procesos internos, sino también asegurar la integridad de sus recursos y mejorar la transparencia en la ejecución de sus actividades.

Por su parte, Serrano et al. (2007, citado por Ramos y Navarro, 2016), argumentan que, "control Interno, es el entorno en el que operan las organizaciones, funcionando como un proceso que establece el estilo de gestión con el que deben ser administradas. Este sistema lo que hace es facilitar la identificación de posibles problemas dentro de los procesos organizacionales, lo que lo convierte en una herramienta clave para la toma de decisiones. Además, contribuye significativamente a garantizar que se cumplan de manera eficiente los objetivos previamente establecidos por los expertos, optimizando el funcionamiento general de la empresa. Su implementación asegura que los recursos sean utilizados adecuadamente y que los procesos se alineen con los estándares esperados". Además, destacan que un control interno bien diseñado fomenta una cultura organizacional basada en la eficiencia, la ética y la sostenibilidad, elementos esenciales para el crecimiento y la estabilidad a largo plazo.

Serrano y Quintana (2022), el control interno lo definen como un conjunto de estrategias diseñadas para ayudar a las instituciones a operar de manera efectiva y sin inconvenientes significativos. Este sistema tiene por objetivo principal prevenir la mala gestión, el fraude y cualquier actividad ilegal que pueda surgir dentro de los límites organizacionales. Es decir, actúa como una barrera protectora contra situaciones que podrían afectar negativamente la estabilidad financiera de la institución. En este contexto, el control interno es esencial para cualquier organización, ya que no todas están en condiciones de garantizar un

desempeño impecable sin su implementación. Asimismo, fomenta el uso eficiente de los recursos y promueve una administración financiera y operativa más eficaz, lo que se traduce en un aumento de la productividad y en la capacidad de tomar decisiones más precisas y oportunas.

Este sistema integra también una serie de lineamientos y procedimientos administrativos que las organizaciones deben seguir para alcanzar un desempeño empresarial óptimo. Asegura la adecuada documentación de las operaciones, permite prevenir y detectar fraudes o errores, y refuerza la precisión, integridad, confiabilidad y puntualidad en la generación de informes financieros (Barreiro et al., 2018). Además, al implementar estos procedimientos, las organizaciones no solo fortalecen su transparencia, sino que también consolidan su reputación frente a las partes interesadas, lo cual resulta crucial en entornos competitivos y dinámicos.

Por otro lado, el control interno, a través del modelo COSO<sup>2013</sup>, se consolida como un componente indispensable para alcanzar objetivos estratégicos y garantizar la eficacia de las operaciones dentro de las organizaciones que lo adoptan como marco de referencia. Vásquez (2021) resalta la evolución del modelo COSO desde su primera versión en 1992 con el "Marco Integrado de Control Interno". En 2004, este marco se amplió con el COSO<sup>II</sup>: "Marco Integrado de Gestión de Riesgos Corporativos", y en 2013 se introdujo el COSO<sup>III</sup>: "Control Interno Marco Integrado", como una actualización que refleja los avances y demandas del entorno moderno. Esta versión más reciente mantiene la esencia del control interno, pero incorpora una visión más clara y adaptada a los desafíos actuales. La adopción universal de este marco en organizaciones de diversas naturalezas y tamaños demuestra su importancia y su capacidad para adaptarse a los constantes cambios del entorno empresarial.

El modelo COSO y su impacto en América Latina se presenta como una propuesta de investigación que busca analizar las implicancias de la adopción de este marco de referencia en las empresas de la región. En particular, se centra en resaltar la creciente relevancia de contar con sistemas de control interno que permitan a las organizaciones operar de manera más eficiente y transparente. En

este contexto, Laski (2020) señala que: "La expansión del Modelo COSO se debe a que este aumenta las probabilidades de que una organización gestione sus operaciones de manera eficiente, proporcionando un enfoque integral y herramientas institucionales que facilitan la implementación de medidas para la mejora continua". Este marco, no solo promueve un desempeño organizacional más sólido, sino que también fomenta una cultura empresarial que prioriza la sostenibilidad y la mejora constante en todos los niveles de operación.

De acuerdo con Bautista y Cueva (2021), el control interno abarca diversas dimensiones que son esenciales para garantizar una gestión efectiva en las organizaciones.

Una de estas dimensiones es el Ambiente de Control, que se define como "un conjunto de normas, conocimientos y estructuras que constituyen la base para promover el control interno dentro de una empresa. Un ambiente de control robusto es un indicador de que una organización puede transmitir al exterior, funcionando como herramienta fundamental que respeta las leyes, los reglamentos departamentales y las normativas internas" (p. 33). Este ambiente constituye el fundamento sobre el cual se construyen todos los elementos del sistema de control interno, estableciendo un marco ético y normativo que guía las acciones de la organización.

Otra Dimensión clave es la Evaluación de Riesgo, que implica "la identificación y análisis de los factores que pueden afectar el logro de los objetivos, así como la determinación de cómo manejar los riesgos, dado que las condiciones económicas, industriales y regulatorias están en constante evolución, requiriendo mecanismos para reconocer y gestionar los riesgos relacionados" (Bautista y Cueva, 2021, p. 34). Este componente se enfoca en garantizar que la organización cuente con procesos sólidos para anticipar, identificar y mitigar posibles amenazas, permitiendo así una adaptación más efectiva a los cambios del entorno y reduciendo las probabilidades de incumplimientos o fallos operativos. La integración de estas dimensiones refuerza la importancia del modelo COSO como una herramienta clave para el éxito empresarial en América Latina.

Las actividades de control: son esenciales para garantizar que una organización funcione de manera ordenada y en línea con sus objetivos estratégicos. Estas se basan en dos elementos fundamentales: las políticas y los procedimientos. Según Bautista y Cueva (2021), "las políticas establecen lo que debe hacerse dentro de la organización, mientras que los procedimientos son las acciones que las personas llevan a cabo para implementar las políticas establecidas" (p. 37). En este sentido, las actividades de control aseguran que las directrices de la gestión sean implementadas correctamente, actuando como una barrera para prevenir errores, fraudes o desviaciones. Estas medidas también son claves para mitigar los riesgos asociados con el cumplimiento de los objetivos empresariales, fomentando la integridad y eficiencia en todos los niveles de la organización. Además, estas actividades refuerzan la disciplina operativa y la rendición de cuentas, lo que contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional.

La información y la comunicación: son pilares fundamentales dentro del sistema de control interno, ya que permiten que los procesos internos se ejecuten con fluidez y respaldan la toma de decisiones basadas en datos confiables. Bautista y Cueva (2021) explican que: "La información desempeña un papel crucial para que la empresa lleve a cabo sus actividades de control interno y respalde el logro de sus objetivos. La dirección solicita investigaciones específicas y valora la eficacia de las fuentes internas y externas para respaldar la implementación de otros mecanismos de control interno" (p. 39). Asimismo, la comunicación es vital para garantizar que la información fluya de manera efectiva entre los distintos niveles organizativos. La comunicación interna asegura que los empleados comprendan las expectativas de la alta dirección respecto al control interno, promoviendo una colaboración activa.

La supervisión: constituye un componente clave del sistema de control interno, ya que garantiza que todas las actividades y procesos operativos se desarrollen de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos. Según Bautista y Cueva (2021), "La supervisión continua dentro de la empresa implica la realización de actividades diarias de gestión y monitoreo, así como otras tareas

relacionadas directamente con las funciones que desempeñan los empleados. Este proceso de supervisión es fundamental para asegurar el buen funcionamiento de las operaciones internas. Tanto el alcance y la frecuencia de las evaluaciones, estarán determinados por la efectividad del proceso de evaluación y seguimiento de riesgos, lo que permitirá ajustar y optimizar las acciones según las necesidades emergentes en el entorno organizacional" (p. 39). Esto no solo permite identificar debilidades o áreas de mejora en tiempo real, sino que también asegura la continuidad del cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Respecto a la variable Obligaciones laborales, según Osorio y Gonzalo (2019), es una obligación de cualquier tipo, ya sea a corto o largo plazo, a favor del personal o empleados de la empresa, con o sin remuneración, y representa la conclusión de las interacciones laborales.

Según el TUO Legislativo N° 728 (2023), en cuanto a los principios fundamentales, los objetivos de la presente ley son: fomentar la capacitación y el desarrollo profesional de los empleados como una estrategia clave para mejorar sus ingresos y potenciar la productividad laboral. Además, se debe facilitar la transferencia de trabajadores de sectores urbanos y rurales de baja productividad a áreas con mayor rendimiento. Es igualmente importante garantizar los ingresos de los empleados y protegerlos contra despidos injustificados, de acuerdo con las normativas constitucionales. Finalmente, es necesario unificar las normativas laborales y fortalecer los beneficios sociales vigentes, con el fin de ofrecer un marco de trabajo más equitativo y eficiente para los trabajadores.

El Artículo 2 establece que, el Estado impulsa y respalda la innovación tecnológica, de acuerdo con el segundo párrafo del Artículo 14 de la "Constitución Política del Perú", considerándola un factor clave para el desarrollo económico del país. Se reconoce que, la incorporación de tecnología que eleve la productividad laboral no solo es un derecho, sino también una responsabilidad social que compete a todos los empresarios establecidos en el territorio nacional. Este fomento por parte del Estado busca crear un entorno propicio para el crecimiento sostenible y competitivo de las empresas, contribuyendo al progreso general de la economía y al bienestar social.

El efecto de los avances tecnológicos en las relaciones laborales puede ser abordado a través de la negociación colectiva entre empleadores y empleados, en el marco de los convenios de productividad. Estos acuerdos pueden abarcar normativas como: programas de formación laboral destinados a capacitar a los trabajadores en diversas funciones dentro de la empresa; iniciativas que fomenten la movilidad funcional y geográfica de los empleados; esquemas para establecer los niveles salariales basados en la productividad de los trabajadores; alternativas para implementar las modalidades de contratación laboral que la ley contempla; proyectos de reconversión productiva; y estrategias para facilitar la readaptación profesional de aquellos trabajadores que hayan perdido su empleo. Estos convenios buscan adaptarse a los cambios tecnológicos, garantizando tanto la competitividad empresarial como la seguridad laboral. Las empresas que firmen contratos de productividad con sus empleados podrán solicitar el apoyo técnico del MTPE para implementar cualquiera de los programas de promoción de empleo establecidos por la ley.

Segun Venegas (2019), Dentro de las obligaciones laborales se encuentra la Remuneracion Mínima Legal, también conocida como la “Mínima Remuneracion Vital” (MRV), que refiere al salario minimo bruto que debe percibir un trabajador por una jornada completa de ocho horas al día o 48 horas a la semana (Sunat, 2018). Este subsidio laboral, denominado subsidio familiar, ha estado vigente por más de 20 años, y el incumplimiento de esta obligación puede generar reclamaciones por parte de los empleados. Además, todos los trabajadores en seguros privados tienen derecho a asignaciones familiares o complementos salariales si tienen hijos.

De igual manera, en julio (Día del Padre) y en diciembre (Navidad), los empleados del sector privado reciben un bono como parte de los beneficios previstos por la ley de producción y competitividad laboral. En caso de que estos días coincidan con días festivos, el bono corresponde a un salario completo, siempre y cuando el trabajador haya trabajado durante al menos seis meses consecutivos, desde enero hasta junio. Este beneficio forma parte de las políticas de incentivos laborales que buscan reconocer el esfuerzo y compromiso de los

empleados con la empresa (Puntriano, 2020). Por otro lado, la compensación por tiempo de servicio (CTS) es un apoyo social crucial para mitigar los riesgos de desempleo y ayudar a los trabajadores y sus familias en situaciones de contingencia (Mariscal, 2019).

Se pueden clasificar en varias categorías: Remunerativas, como el salario mínimo legal y la asignación familiar; Beneficios y Compensación por Tiempo de Servicios (CTS); Gratuitas, destinadas a entidades como Essalud, Conafovicer, Senati, Sencico, entre otras; y Seguridad y Salud Ocupacional. Además, se incluye la comunicación con los empleados sobre los costos asociados a la seguridad y salud, la actualización de datos en la gestión de seguridad, los riesgos laborales, así como la evaluación y mejora continua de estas prácticas, lo que contribuye a un entorno laboral más seguro y eficiente (Philco, et al., 2020).

Los elementos esenciales del contrato de trabajo, considerados como sus principales características, incluyen lo siguiente: Identificación de las partes, donde se deben especificar los nombres completos, direcciones y documentos de identificación de quienes firman el contrato; Fecha de inicio y duración de la relación laboral, señalando estos detalles, incluso si la duración es estimada; Domicilio de la empresa, indicando la ubicación del centro donde el empleado realizará sus labores; Descripción de la categoría o grupo profesional, detallando de manera general las funciones y responsabilidades principales del puesto; Monto del salario inicial y complementos salariales, abarcando el salario base y otros pagos adicionales, como bonificaciones de Navidad o Año Nuevo; Horario laboral, especificando la duración y distribución de la jornada; Beneficios, como el tiempo asignado para vacaciones; Plazos, que establecen los períodos para notificar la terminación del contrato, tanto para el empleado como para el empleador; y Convenio colectivo, en caso de ser aplicable a la relación laboral.

Respecto a las dimensiones de la variable obligaciones laborales, para la presente investigación se han considerado las dimensiones siguientes:

**Contrato de trabajo:** Es un pacto entre un trabajador y su empleador, en el cual el trabajador se compromete a realizar ciertas tareas y cumplir con las indicaciones del empleador, a cambio de una compensación acordada.

**Beneficios sociales:** Son compensaciones o ventajas adicionales que los empleados reciben aparte de su salario, con el propósito de mejorar su bienestar y cubrir diversas necesidades, tanto internas como externas. Estos beneficios, que van más allá de incrementos salariales o pagos extraordinarios, son fundamentales para promover el compromiso y la fidelidad de los empleados con la empresa.

**Remuneraciones:** La remuneración es el pago o compensación por un servicio o trabajo acordado en el contrato laboral. Se refiere a la cantidad de dinero o bienes que se entregan a una persona como compensación por su trabajo o servicio. Es considerada como la contraprestación en efectivo o en especie que recibe el trabajador por el trabajo realizado para la empresa.

**Aportes y descuentos:** Se refieren a los pagos y deducciones relacionados con la remuneración del trabajador. Estos pueden incluir impuestos a la renta, contribuciones a sistemas de pensiones y seguridad social en salud, como EsSalud, entre otros.

**EsSalud:** este pago corresponde 9% de la remuneración mensual que recibe el empleado. Es fundamental destacar que esta contribución no puede ser inferior al 9% de la Remuneración Mínima Vital (S/ 1 025).

**Seguro de Vida Ley:** este es un seguro obligatorio que debes proporcionar a todos tus empleados. Debe estar en vigor desde el primer día en que una persona comienza su relación laboral con tu empresa y brinda cobertura a sus beneficiarios (cónyuge, pareja de hecho e hijos) en caso de fallecimiento por causas naturales o accidentales, o si la persona queda en estado de invalidez permanente.

En relación con la justificación metodológica, en este estudio, se empleará la entrevista como técnica para recopilar datos, la cual debe ser entendida como un proceso analítico y sintético que organiza, clasifica e identifica la información esencial para desarrollar un marco sólido que permita alcanzar el objetivo de la investigación. Además, se empleará como técnica el cuestionario, el mismo que se utilizará para la recolección de la información relevante del estudio. Desde el punto de vista práctico, este trabajo servirá como precedente para investigaciones consiguientes referente al tema que se va a estudiar, cooperando de esta manera al conocimiento científico, puesto que aporta nuevos estudios y entendimiento al

examinar, identificar y proponer estrategias para adquirir un buen sistema de control interno de las empresas. En cuanto a la justificación social, la investigación permitiera conocer el sector que debe tomar el sistema de control interno y así para mejorar las obligaciones laborales, donde existen productos de riesgos a los cuales están expuestas las empresas día a día y que ponen en peligro su disciplinado manejo. Instruir a la sociedad que cuenta con uno o más empresas un buen manejo de control interno para lograr los objetivos e interés. En cuanto a la justificación teórica, esta investigación expone los conceptos teóricos esenciales para el análisis y desarrollo del problema de investigación planteado. En primer lugar, se aborda el control interno, considerando sus antecedentes y evolución conceptual. Posteriormente, se analizan las obligaciones laborales, entendidas como un compromiso de diversa índole, tanto económico como de gestión.

Respecto al problema de investigación, En cuanto al problema de estudio se enfoca específicamente en que la mayoría de las empresas operan de manera empírica o con controles muy básicos, los cuales no garantizan que la información sea confiable ni que esté libre de errores que puedan afectar su presentación y declaración ante "SUNAT". Esto se debe a que muchas empresas no reconocen que la implementación integral de un sistema de control interno puede marcar una diferencia significativa en el cumplimiento de los objetivos a corto, mediano y largo plazo, ya que optimiza la estructura operativa y fomenta una cultura organizacional en la que el personal se siente más comprometido, demostrando confiabilidad, responsabilidad y cumplimiento de las normativas internas. Como resultado, las actividades operativas se vuelven más eficientes y eficaces, reduciendo errores, riesgos y costos innecesarios, lo que genera un impacto positivo en los procesos internos, mejora la situación económica de la organización, fortalece su competitividad y asegura un crecimiento sostenible a lo largo del tiempo.

Teniendo en cuenta lo que dice Arcia y Castaño (2019), el control interno es un elemento crucial en el proceso de mejora continua de las empresas, ya que "facilita asegurar el cumplimiento de las actividades internas y refuerza la

organización en la consecución de su objetivo social". En consecuencia, es imprescindible que las empresas adopten un sistema de control interno que se ajuste a sus particularidades y requerimientos, lo cual les permitirá maximizar los beneficios que este sistema puede ofrecer. Esta implementación no solo optimiza los procesos, sino que también promueve una gestión más eficiente y una mayor transparencia organizacional.

En este contexto, el control interno surgió como un complemento esencial de la auditoría financiera y operativa, proporcionando a las empresas privadas un mayor nivel de supervisión y control sobre sus procesos internos. De acuerdo con la CGR (2014), el desarrollo del control interno "se originó con la aparición de grandes empresas, donde los propietarios ya no podían gestionar directamente los problemas relacionados con la producción, el comercio y las operaciones", lo que evidenció la necesidad de establecer mecanismos estructurados para garantizar el cumplimiento de los objetivos empresariales y la mitigación de riesgos.

Debido al incremento de negocios, los propietarios se han visto en obligación a delegar diversas responsabilidades dentro de la organización a encargados, con el fin de evitar que errores o fraudes afectaran el rendimiento de la empresa, por lo que se planteó el siguiente problema de investigación: ¿De qué manera influye el control interno en el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores, - Huaraz, 2023?

En cuanto a la conceptualización y operacionalización de variables, la definición conceptual de la variable control interno, según Coso (2014), se refiere al proceso ejecutado por los responsables de la administración, la dirección y el personal de una entidad, con el fin de crear un entorno seguro dentro del control, manteniendo una evaluación adecuada de los riesgos asociados con el logro de objetivos relacionados con actividades de control, la información y el cumplimiento, garantizando una supervisión efectiva. Por otro lado, la definición operativa de la variable \*control interno\* se refiere a los resultados derivados del sistema de control interno, que consiste en un conjunto de actividades, políticas y procedimientos que abarcan toda la empresa, con el propósito exclusivo de

garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos fijados. Esta variable será evaluada mediante un cuestionario de control interno, el cual incluirá dimensiones esenciales como el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y comunicación, y la supervisión. Además, se considerará la periodicidad y la eficacia de las medidas implementadas para asegurar su correcto funcionamiento.

En lo que respecta a la definición conceptual de la variable obligaciones laborales, según Sunat (2018), se entienden como pagos y beneficios que se otorgan a un empleado o a sus dependientes económicos derivados de la relación laboral con la entidad. Estas obligaciones incluyen no solo sueldos y salarios, sino también compensaciones por conceptos adicionales que están establecidos en las normativas legales correspondientes. Entre ellos se incluyen los sueldos, salarios, horas extras, compensaciones, vacaciones, prima vacacional, aguinaldos, comisiones, destajos y cualquier otro pago realizado de manera habitual, siempre que se efectúe dentro de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio. En cuanto a la definición operativa de la variable obligaciones laborales, abarca todas las obligaciones, remunerativas o no, que una entidad tiene hacia sus empleados, las cuales pueden ser de corto plazo, largo plazo o al finalizar la relación laboral. Esta variable se medirá mediante un cuestionario de obligaciones laborales, que abarcará dimensiones tales como: contrato de trabajo, beneficios sociales, remuneraciones, aportes y descuentos.

En el presente estudio, se formuló la hipótesis de que el control interno tiene una influencia significativa en el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores - Huaraz, 2023. En línea con esta hipótesis, el objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales de la mencionada constructora. A partir de este objetivo general, se definieron los siguientes objetivos específicos: establecer la relación entre el ambiente de control y las obligaciones laborales de la empresa; identificar la conexión entre la evaluación de riesgos y las obligaciones laborales dentro de la empresa; determinar la

relacion entre las actividades de control y el cumplimiento de las obligaciones laborales; analizar la relacion entre la información y comunicación y las obligaciones laborales de la empresa; y, finalmente, examinar la relacion entre las actividades de supervisión y el cumplimiento de las obligaciones laborales durante el periodo fiscal 2023.

## **1. METODOLOGÍA**

El presente estudio se clasifica como básico, con un enfoque descriptivo-correlacional, cuyo propósito principal es examinar y demostrar la relación entre las variables o los resultados de las mismas. Se emplea un enfoque cuantitativo, dado que utiliza herramientas de análisis matemático y estadístico para describir, explicar y predecir fenómenos a partir de datos numéricos. Además, al adoptar este enfoque, se asegura que los hallazgos sean replicables y útiles para futuras investigaciones en contextos similares. De esta manera, se busca obtener conclusiones objetivas, verificables y fundamentadas en la realidad empírica, lo que facilita una comprensión más precisa y fundamentada de los resultados del estudio.

El diseño de indagación es no experimental, dado que, no se ha realizado ninguna manipulación intencional de las variables; estas fueron observadas tal como se presentan en su entorno natural, garantizando un análisis objetivo y representativo de la realidad. Asimismo, el diseño es de corte transversal, ya que la recolección de los datos se llevó a cabo en un momento determinado o dentro de un periodo limitado, permitiendo una instantánea del fenómeno estudiado en un tiempo específico.

La poblacion esta referida al conjunto completo de personas (o eventos) que poseen características comunes, y que son objeto de analisis. Lo que dicen Fernández y Baptista (2014), sobre esta definicion es que, subraya el aspecto totalizador de la poblacion, incluyendo a todos los individuos o elementos que cumplen con ciertos criterios. En nuestro caso, como poblacion se considerará a los 35 trabajadores de la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores - Huaraz 2023. Dentro del estudio se considerará a los trabajadores con una

antigüedad laboral de tres meses en la empresa, quienes voluntariamente participarán en la aplicación del cuestionario.

La muestra se refiere a un subconjunto de la población de interés del cual se obtendrán los datos, y que debe ser definida y delimitada con claridad desde el principio, asegurando que sea representativa de la población, según lo señalan Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Para la actual indagación el muestreo utilizado será no probabilístico-censal porque no se utilizarán bases estadísticas para determinar el tamaño de la muestra ni quienes serán los sujetos que formarán parte de ella y se tomará en cuenta como muestra de estudio a la totalidad de los integrantes, es decir, los 35 trabajadores de la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores - Huaraz 2023. El criterio de selección considerado será de inclusión, ya que se tendrá en consideración a todos los trabajadores incluido el personal directivo de la institución.

Respecto a las técnicas e instrumentos de investigación, se procedió a utilizar la técnica de la encuesta para ambas variables, que nos permitió recoger la data de la población objetivo para luego convertirla en la información requerida para la ejecución de la indagación. Se usó el cuestionario, instrumento que se aplicó a los trabajadores de la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz 2023, con el propósito de conocer los aspectos relacionados con las variables gestión de inventarios y liquidez, el mismo que estuvo compuesto por (31) ítems para la variable control interno y (23) ítems para la variable obligaciones laborales, y se empleó como escala de medición, la escala de Likert.

Respecto al procesamiento la data obtenida mediante la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, y que corresponden a la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores - Huaraz 2023, durante la realización del trabajo de campo, se utilizaron: SPSS versión 22 y Excel 2013. En esta investigación, se ejecutó inicialmente, se realizó un análisis descriptivo de las variables, utilizando tablas o gráficos de frecuencias absolutas y/o relativas. Luego, se llevó a cabo un análisis inferencial o prueba de hipótesis con el objetivo de determinar la correlación entre las variables investigadas (gestión de

inventarios y liquidez), para ello se empleó la medida estadística de Pearson ( $r$ ), por ser una prueba estadística paramétrica.

## 2. RESULTADOS

### Análisis Descriptivo: Variable Control interno

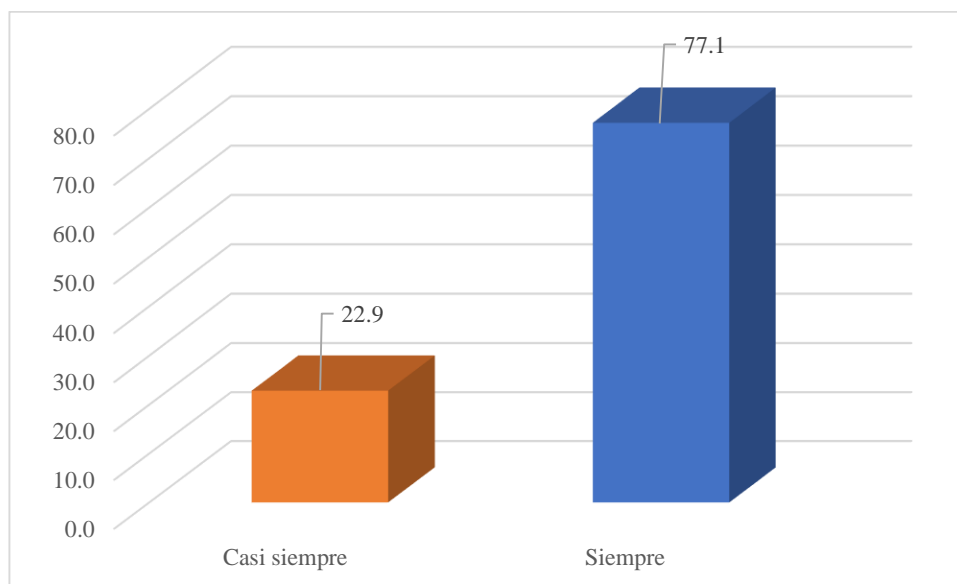


Figura 1. Nivel de la variable Control interno

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, 2023.

**Interpretación:** figura 1, expresa resultados sobre la variable control interno de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores - Huaraz, 2023. 100,0% de los trabajadores encuestados 77,1% manifiesta que Siempre percibe un adecuado control interno en la organizacion, entendido como el conjunto de politicas, procedimientos, acciones, normas, registros, asi como organizacion y metodos que se adoptan en la entidad para garantizar que sus operaciones sean eficientes, eficaces y conformes a la ley, mientras que 22,9% manifiesta que Casi siempre percibe un adecuado control interno en la organizacion empresarial.

## Análisis Descriptivo: Dimension Ambiente de control

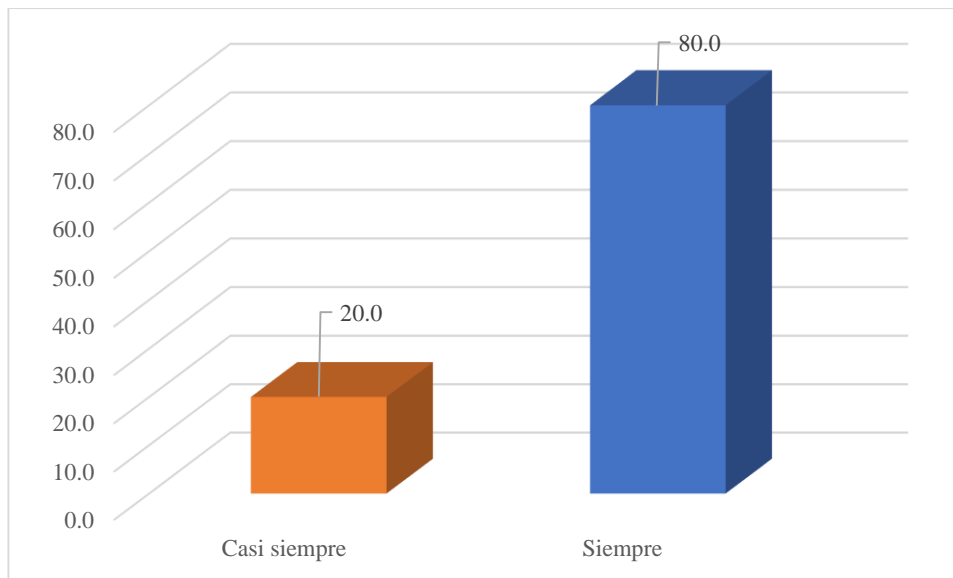


Figura 2. Nivel de la Dimensión Ambiente de control

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, 2023.

**Interpretación:** figura 2, expresa resultados sobre la Dimensión ambiente de control de la empresa. 100,0% de los trabajadores, 80,0% manifiesta que Siempre percibe un adecuado ambiente de control en la organización, entendido como el conjunto de reglas, procedimientos y estructuras que forman la base para implementar el control interno en una organización, mientras que, 20,0% manifiesta que Casi siempre percibe un adecuado ambiente de control en la organización empresarial.

## Análisis Descriptivo: Dimension Evaluación de riesgo

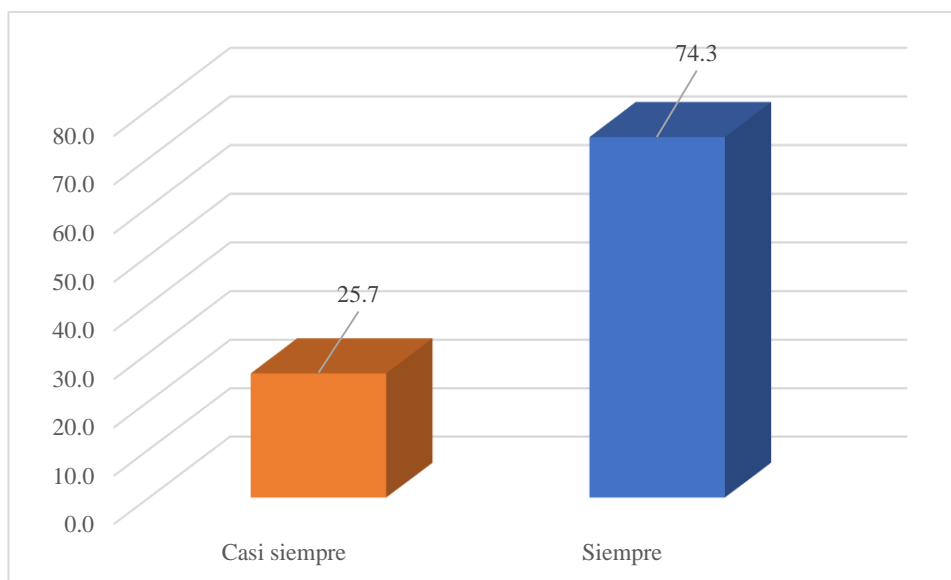


Figura 3. Nivel de la Dimensión Evaluación de riesgo

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, 2023.

**Interpretación:** figura 3, se observan los resultados sobre la Dimensión evaluación de riesgo de la Constructora. 100,0% de los trabajadores, 74,3% manifiesta que, Siempre percibe una adecuada evaluación de riesgo en la organización, entendido como un proceso que analiza la probabilidad de que ocurra un evento o daño y las posibles consecuencias, mientras que, 25,7% manifiesta que Casi siempre percibe una adecuada evaluación de riesgo en la organización empresarial.

## Análisis Descriptivo: Dimension Actividades de control

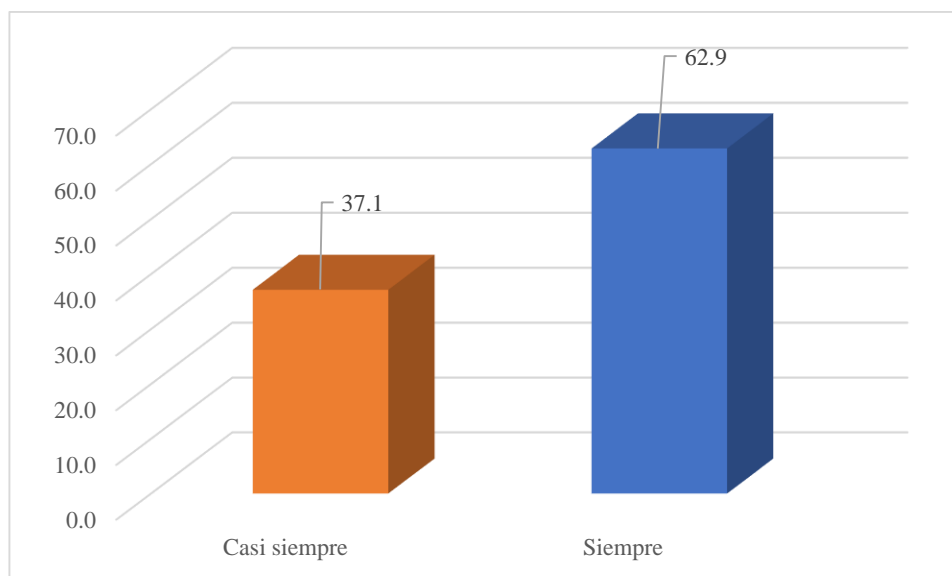


Figura 4. Nivel de la Dimension Actividades de control

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, 2023.

**Interpretación:** figura 4, se revelan los resultados sobre la Dimension actividades de control de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores. - Huaraz, 2023. 100,0% de los trabajadores encuestados 62,9% manifiesta que Siempre percibe adecuadas actividades de control en la organizacion, entendidas como las acciones que se establecen a través de politicas y procedimientos para garantizar que la organizacion alcance sus objetivos, mientras 37,1% manifiesta que Casi siempre percibe adecuadas actividades de control en la organizacion empresarial.

## Análisis Descriptivo: Dimension Informacion y comunicacion

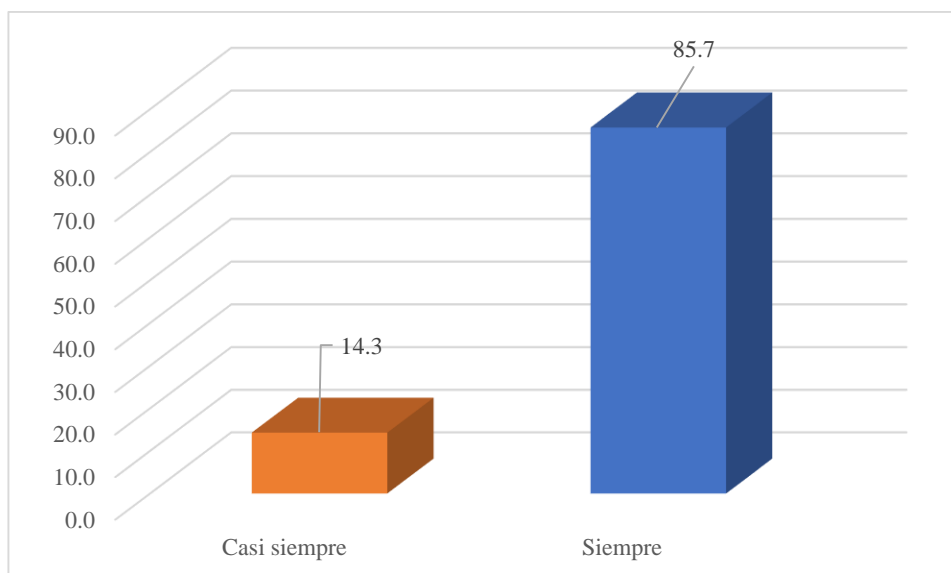


Figura 5. Nivel de la Dimension Informacion y comunicacion

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, 2023.

**Interpretación:** figura 5, se revelan los resultados sobre la Dimension informacion y comunicacion de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores - Huaraz, 2023. 100,0% de los trabajadores encuestados 62,9% manifiesta que Siempre percibe una adecuada informacion y comunicacion en la organizacion, entendidas como las componentes del control interno de la empresa que se refieren a la recolección y distribución de informacion relacionada con los mecanismos de control, mientras que 37,1% manifiesta que Casi siempre percibe una adecuada informacion y comunicacion en la organizacion empresarial.

## Análisis Descriptivo: Dimension Supervision

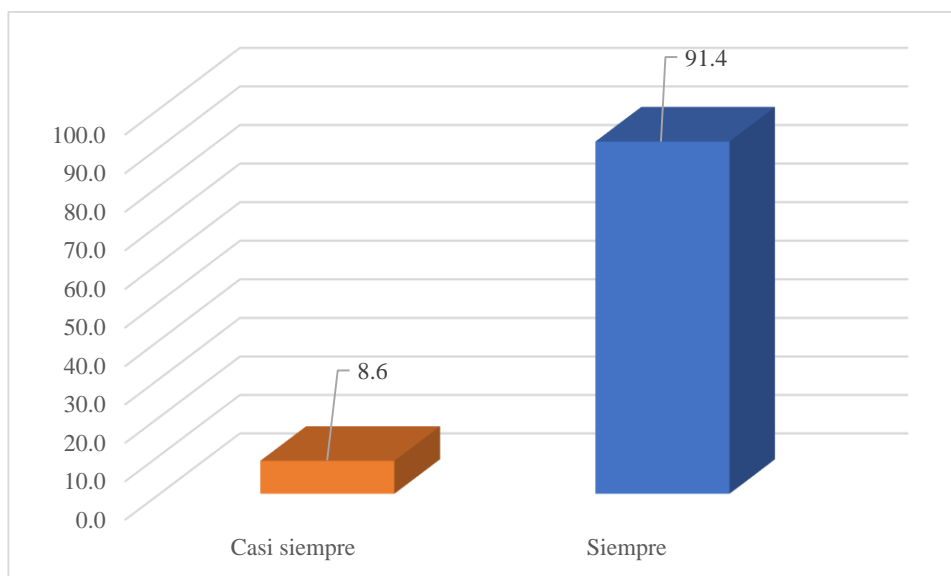


Figura 6. Nivel de la Dimension Supervision

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, 2023.

**Interpretación:** figura 6, se observan los resultados sobre la Dimension supervision de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores - Huaraz, 2023. 100,0% de los trabajadores encuestados 91,4% manifiesta que Siempre percibe una adecuada supervision en la organizacion, entendida como un proceso que busca garantizar que los controles operen de forma correcta y que se ajusten a los cambios en las condiciones, mientras que 8,6% manifiesta que Casi siempre percibe una adecuada supervision en la organizacion empresarial.

## Análisis Descriptivo: Variable Obligaciones laborales

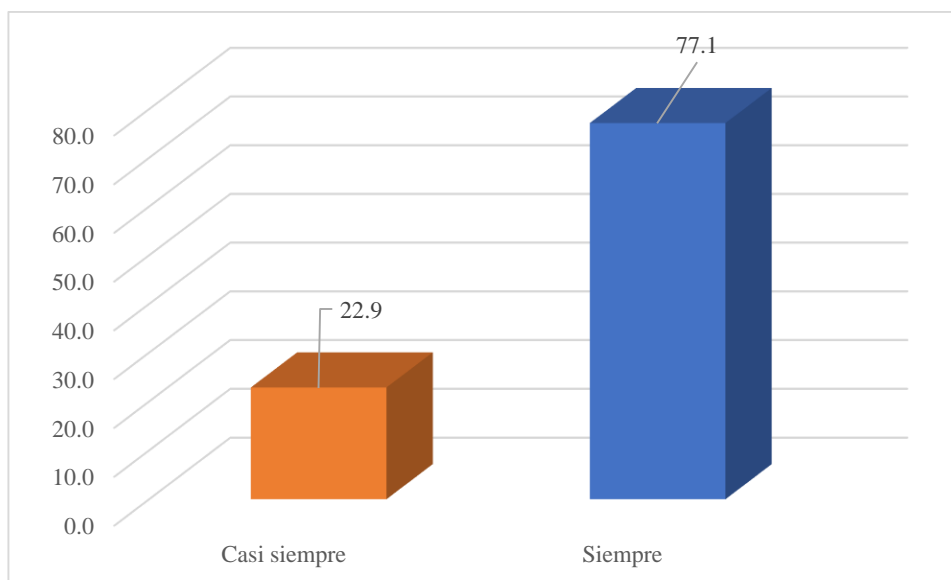


Figura 7. Nivel de la variable Obligaciones laborales

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, 2023.

**Interpretación:** figura 7, se revelan los resultados sobre la variable obligaciones laborales de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores - Huaraz, 2023. 100,0% de los trabajadores encuestados 77,1% manifiesta que Siempre percibe el cumplimiento de las obligaciones laborales en la organizacion, entendida como los deberes contractuales que recaen sobre los trabajadores y las empresas en una relación laboral, mientras que 22,9% manifiesta que Casi siempre percibe un adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales en la organizacion empresarial.

## Análisis Descriptivo: Dimension Contrato de trabajo

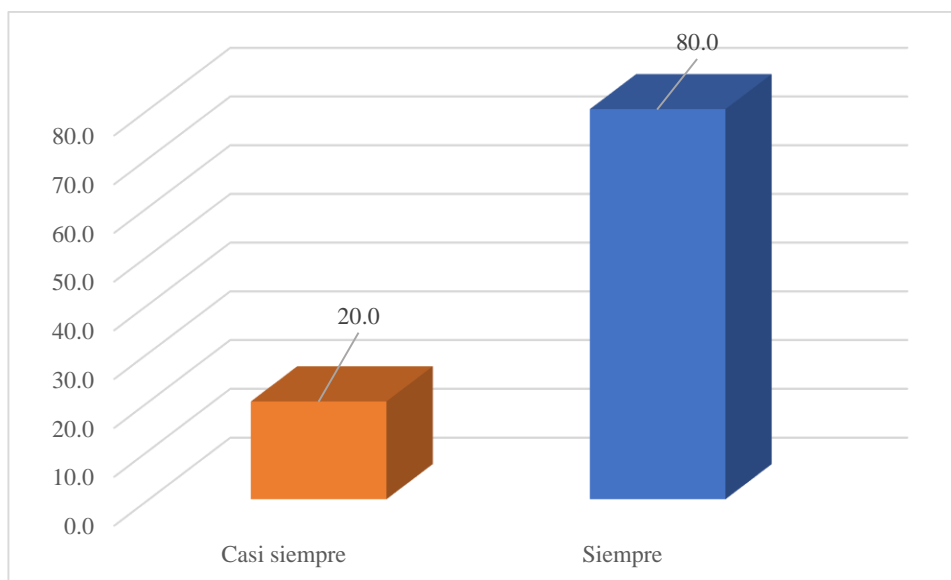


Figura 8. Nivel de la Dimension Contrato de trabajo

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, 2023.

**Interpretación:** figura 8, se revelan los resultados sobre la Dimension contrato de trabajo de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores - Huaraz, 2023. 100,0% de los trabajadores encuestados 80,0% dice qué, la mayoría percibe el cumplimiento de los contratos de trabajo en la organizacion, entendiendo este como un acuerdo entre empresario y trabajador, en el cual, es el trabajador quien se compromete a prestar determinados servicios bajo la direccion del empleador, a cambio de una retribución. De esta manera, un porcentaje significativo considera que este cumplimiento es una práctica constante. Por otro lado, 20,0% de encuestados indica qué, casi siempre percibe un adecuado cumplimiento de los contratos de trabajo dentro de la organizacion empresarial.

## Análisis Descriptivo: Dimension Beneficios sociales

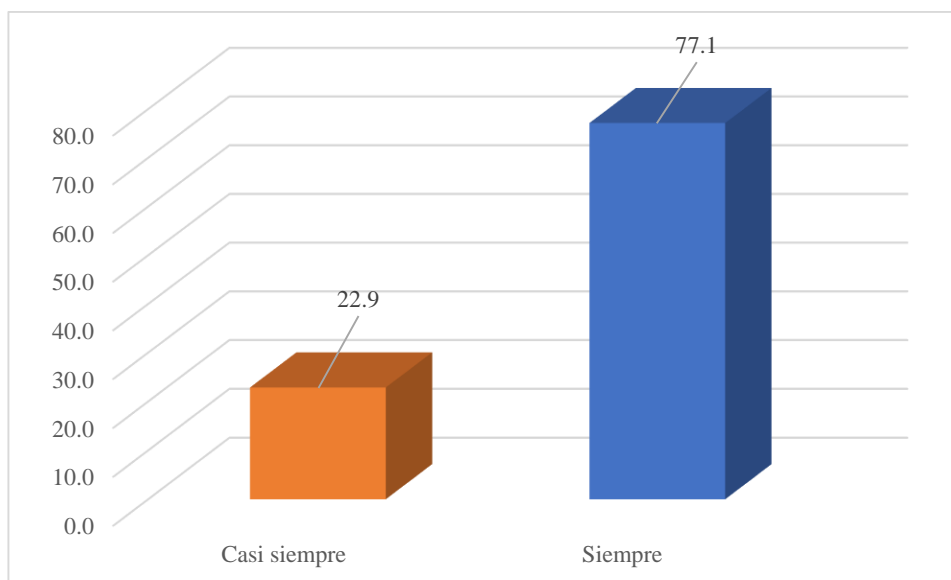


Figura 9. Nivel de la Dimensión Beneficios sociales

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, 2023.

**Interpretación:** figura 9, se observan los resultados sobre la Dimensión beneficios sociales de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores - Huaraz, 2023. 100,0% de los trabajadores encuestados 77,1% manifiesta que Siempre percibe el cumplimiento de los beneficios sociales en la organización, entendido como las remuneraciones adicionales que la empresa ofrece a sus empleados, además de su sueldo, para mejorar su calidad de vida, mientras que 22,9% manifiesta que Casi siempre percibe un adecuado cumplimiento de los beneficios sociales en la organización empresarial.

## Análisis Descriptivo: Dimension Remuneraciones

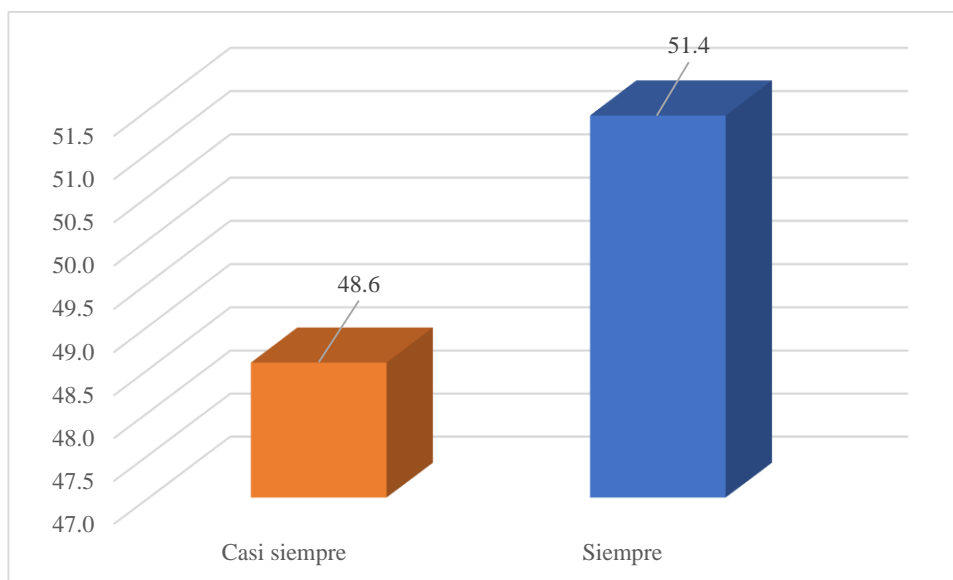


Figura 10. Nivel de la Dimension Remuneraciones

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, 2023.

**Interpretación:** figura 10, se revelan los resultados sobre la Dimension remuneraciones de la Constructora. 100,0% de los trabajadores encuestados 51,4% manifiesta que Siempre percibe el cumplimiento de las remuneraciones en la organizacion, entendida como la retribución mínima que todo profesional debe percibir en concepto de contraprestación por su trabajo, mientras que 48,6% manifiesta que Casi siempre percibe un adecuado cumplimiento de las remuneraciones en la organizacion empresarial.

## Análisis Descriptivo: Dimension Aportes y descuentos

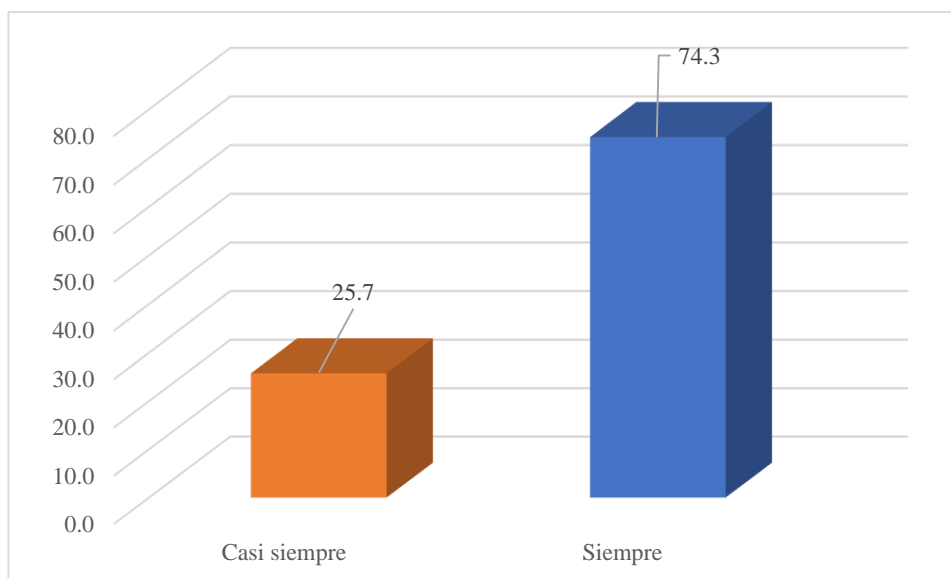


Figura 11. Nivel de la Dimension Aportes y descuentos

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, 2023.

**Interpretación:** figura 11, se observan los resultados sobre la Dimension aportes y descuentos de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores - Huaraz, 2023. 100,0% de los trabajadores encuestados 74,3% manifiesta que Siempre percibe el cumplimiento de los aportes y descuentos en la organizacion, entendidos como los pagos que realiza un empleador a instituciones o programas (aportes) y las deducciones que se hacen al sueldo de un trabajador, (descuentos), mientras que 25,7% manifiesta que Casi siempre percibe un adecuado cumplimiento de los aportes y descuentos en la organizacion empresarial.

## Prueba de Normalidad

Tabla 1

Pruebas de Normalidad *Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk*

	<i>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></i>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Control interno	,123	35	,197	,919	35	,013
Obligaciones laborales	,115	35	,200*	,916	35	,011

a. Corrección de significación de *Lilliefors*

**Interpretación:** Tabla 1, se presenta la “prueba de normalidad” llevada a cabo en las variables en análisis. Se ha optado por utilizar la medida “Shapiro-Wilk” como prueba, dado que, el tamaño de la muestra es inferior a 50. Los resultados de las variables muestran valores de p-valor inferiores a 0,05, lo que enseña que las puntuaciones no siguen una distribución normal. Por ende, para examinar las hipótesis de estudio, se empleó el coeficiente “Pearson” para analizar la relación entre ellas.

## Contrastación de hipótesis

### Resultados del objetivo general

Tabla 2

*Correlación entre el control interno y las obligaciones laborales de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz 2023.*

		Control interno	Obligaciones laborales
Control interno	Correlación de Pearson	1	,986**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Obligaciones laborales	Correlación de Pearson	,986**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

**Interpretación:** Tabla 2, se muestra que la medida estadística “Pearson” es 0,986\*\* con una significación de:  $0,000 < 0,05$ , lo que significa que existe una correlación positiva elevada entre las variables en análisis, es decir, que con un mejor control interno de las actividades de la organización se tendrá un mejor cumplimiento de compromisos laborales. En consecuencia, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significación bilateral de  $0,000 < 0,05$ .

## Resultados del objetivo específico 1

Tabla 3

*Correlación entre el control interno y las obligaciones laborales de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz 2023, en la Dimensión ambiente de control.*

		Ambiente de control	Obligaciones laborales
Ambiente de control	Correlación de Pearson	1	,524**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	35	35
Obligaciones laborales	Correlación de Pearson	,524**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	35	35

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

**Interpretación:** Tabla 3, se muestra que la medida estadística “Pearson” es 0,524\*\* con una significación de:  $0,001 < 0,05$ , lo que significa que, existe una similitud positiva moderada entre las variables en análisis de la empresa, en la dimensión “ambiente de control”, es decir, que con un mejor ambiente de control en la organización se tendrá un mejor cumplimiento de las obligaciones laborales. En consecuencia, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significación de  $0,001 < 0,05$ .

## Resultados del objetivo específico 2

Tabla 4

*Correlación entre el control interno y las obligaciones laborales de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz 2023, en la dimensión evaluación de riesgo.*

		Evaluación de riesgo	Obligaciones laborales
Evaluación de riesgo	Correlación de Pearson	1	,893**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Obligaciones laborales	Correlación de Pearson	,893**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

**Interpretación:** Tabla 4, se muestra que la medida estadística "Pearson" es 0,893\*\* con una significación de  $0,000 < 0,05$ , lo que indica que existe una correlación positiva elevada entre las variables en análisis, en la Dimensión evaluación de riesgo. Esto significa que una mejor evaluación de riesgo en la organización contribuye a un mayor cumplimiento de las obligaciones laborales. En consecuencia, se confirma la hipótesis de investigación, dado que su significación es de  $0,000 < 0,05$ .

### Resultados del objetivo específico 3

Tabla 5

*Correlación entre control interno y obligaciones laborales de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz 2023, en la Dimension actividades de control.*

		Actividades de control	Obligaciones laborales
Actividades de control	Correlación de Pearson	1	,883**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Obligaciones laborales	Correlación de Pearson	,883**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

**Interpretación:** Tabla 5, se muestra que el estadístico "Pearson" es: 0,883\*\* con una significación de:  $0,000 < 0,05$ , lo que indica que existe una correlación positiva elevada entre las variables en análisis, en la dimension actividades de control. Esto significa que un mejor desempeño de las actividades de control en la organización contribuye a un mayor cumplimiento de las obligaciones laborales. En consecuencia, se confirma la hipótesis de investigación, dado que su significación es de  $0,000 < 0,05$ .

## Resultados del objetivo específico 4

Tabla 6

*Correlación entre el control interno y las obligaciones laborales de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz 2023, en la dimensión información y comunicación.*

		Información y comunicación	Obligaciones laborales
Información y comunicación	Correlación de Pearson	1	,848**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Obligaciones laborales	Correlación de Pearson	,848**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

**Interpretación:** Tabla 6, se observa que la medida estadística "Pearson" es 0,848\*\* con una significación de  $0,000 < 0,05$ , lo que indica que existe una correlación positiva elevada entre las variables control interno y obligaciones laborales de la empresa, en la Dimensión información y comunicación. Esto significa que una mejora en la información y comunicación dentro de la organización contribuye a un mayor cumplimiento de las obligaciones laborales. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación, dado que su significación es de  $0,000 < 0,05$ .

## Resultados del objetivo específico 5

Tabla 7

*Correlación entre el control interno y las obligaciones laborales de la Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz 2023, en la Dimensión supervision.*

		Supervision	Obligaciones laborales
Supervision	Correlación de Pearson	1	,403**
	Sig. (bilateral)		,016
	N	35	35
Obligaciones laborales	Correlación de Pearson	,403**	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	35	35

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

**Interpretación:** Tabla 6 muestra que la medida estadística "Pearson" es 0,403\*\* con una significación de 0,016 < 0,05, lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables control interno y obligaciones laborales de la empresa Constructora T&T Ingenieros Constructores - Huaraz 2023, en la Dimensión supervisión. Esto implica que una mejora en las actividades de supervision dentro de la organizacion contribuye a un mejor cumplimiento de las obligaciones laborales. En consecuencia, se confirma la hipótesis de investigación, dado que su significación es de 0,016 < 0,05.

#### 4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Luque (2023), en su tesis, tuvo como objetivo determinar en qué medida el sistema de control interno influye en el cumplimiento de las obligaciones tributarias laborales en el Municipio de la provincia Puno, 2021. Al emplear la medida estadística "Spearman", arrojó un valor de: 0,656, lo que evidencia una representativa correlación positiva. Como conclusión, estableció que el sistema de control interno influye de manera significativa y positiva en el pago de tributos laborales en dicha municipalidad. Estos hallazgos respaldan la presente investigación, ya que en los resultados reflejados en la tabla #2, la medida estadística "Pearson" fue 0,986\*\* con significación de:  $0,000 < 0,05$ , lo que evidencia una correlación positiva elevada entre las variables en análisis. Esto implica que, un mejor control interno de las actividades organizacionales contribuye a un cumplimiento más eficiente de las obligaciones laborales.

Mamani (2023), en su indagación, buscó establecer la relación entre control interno y el cumplimiento de compromisos laborales en "El Pollón", de Tacna, 2022. Los resultados permitieron concluir que, el ambiente de control está asociado directamente y representativamente con los compromisos laborales en esta empresa, con un valor de  $p=0,00 < 0,05$ . Este hallazgo confirma los resultados de la presente investigación, reflejados en la tabla 3, donde la medida estadística "Pearson" fue 0,524\*\* con una significación de  $0,001 < 0,05$ . Esto demuestra una correlación positiva moderada entre las variables control interno y obligaciones laborales en la Dimensión ambiente de control, lo que significa que un ambiente de control más sólido en la organización se traduce en un mejor cumplimiento de las obligaciones laborales.

Cárdenas y Tenorio (2024), en su tesis, analizaron la relación entre el control tributario y las obligaciones tributarias en empresas distribuidoras de abarrotes del distrito de Ayacucho durante los años 2017 y 2018. Concluyeron que existía una correlación positiva moderada entre la evaluación de riesgos tributarios y las obligaciones tributarias, con un coeficiente Rho de 0,697. Estos resultados son consistentes con los de la presente investigación, reflejados en la

tabla 4, donde la medida estadística "Pearson" fue 0,893\*\* con una significación de:  $0,000 < 0,05$ . Esto evidencia una correlación positiva elevada entre el control interno y las obligaciones laborales en la Dimensión evaluación de riesgo, lo que indica que una mejor evaluación de riesgo en la organización contribuye a un cumplimiento más efectivo de las obligaciones laborales.

Reyes (2021), en su tesis, buscó establecer la relación entre: control interno y el cumplimiento de las responsabilidades tributarias en ferreterías pequeñas del distrito "Los Olivos", Lima, en el 2021. Se concluyó que, las actividades de control tenían una relación significativa moderada con las obligaciones tributarias ( $Rho=0,673^{**}$  y  $p=0,013 < 0,05$ ). Estos resultados respaldan los hallazgos de la presente indagación, reflejados en la tabla 5, donde la medida estadística "Pearson" fue 0,883\*\* con una significación de:  $0,000 < 0,05$ . Esto indica una correlación positiva elevada entre el control interno y las obligaciones laborales en la Dimensión actividades de control, sugiriendo que un mejor desempeño en las actividades de control dentro de la organización favorece el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Chirinos (2024), en su investigación, tuvo como objetivo analizar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en el municipio distrital de Huaquirca, Apurímac, en 2024. Los resultados revelaron una correlación moderada entre el control interno y la gestión de recursos humanos ( $r=0,695$ ,  $p=0,000 < 0,05$ ). Asimismo, la relación entre la dimensión "información y comunicación" con la gestión de recursos humanos fue aceptable ( $r=0,494$ ). Este análisis respalda los resultados de la presente indagación, reflejados en la tabla 6, donde la medida estadística "Pearson" fue 0,848\*\* con una significación de:  $0,000 < 0,05$ . Esto evidencia una correlación positiva elevada entre el control interno y las obligaciones laborales en la dimensión descrita, destacando que una mejora en esta Dimensión favorece un cumplimiento más eficiente de las obligaciones laborales.

Condori (2024), en su estudio, evaluó el impacto de la fiscalización tributaria como estrategia de control para el cumplimiento de los compromisos tributarios de los negociantes de la "Central de Abastos Santa Rosa", en El Collao

Ilave, 2023. Los resultados mostraron una positiva y fuerte correlación ( $r=0,948$ ) entre los controles normativos tributarios y el cumplimiento de obligaciones tributarias. Este hallazgo apoya los resultados de la presente indagación, reflejados en la tabla 7, donde la medida estadística "Pearson" fue  $0,403^{**}$  con una significación de:  $0,016 < 0,05$ . Esto demuestra una correlación positiva moderada entre el control interno y las obligaciones laborales en la Dimensión supervisión, sugiriendo que una supervisión más eficiente en la organización mejora el cumplimiento de las obligaciones laborales.

## 5. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, se determinó que la medida estadística "Pearson" fue  $0,986^{**}$  con una significación de:  $0,000 < 0,05$ , lo cual indica una correlación positiva elevada entre las variables control interno y obligaciones laborales de la empresa en análisis. Esto implica que un mejor control interno en las actividades de la organización contribuirá a un mayor cumplimiento de las obligaciones laborales.

Respecto al primer objetivo específico, se determinó que la medida estadística "Pearson" fue  $0,524^{**}$  con una significación de:  $0,001 < 0,05$ , lo que demuestra una correlación positiva moderada entre las variables control interno y obligaciones laborales en la Dimensión ambiente de control. Esto sugiere que un ambiente de control más sólido en la organización fomentará un cumplimiento más eficiente de las obligaciones laborales.

Respecto al segundo objetivo específico, se determinó que la medida estadística "Pearson" fue  $0,893^{**}$  con una significación de:  $0,000 < 0,05$ , evidenciando una correlación positiva elevada entre las variables control interno y obligaciones laborales en la Dimensión evaluación de riesgo. Esto significa que una mejora en la evaluación de riesgos en la organización influirá directamente en el cumplimiento más efectivo de las obligaciones laborales.

Respecto al tercer objetivo específico, se determinó que la medida estadística "Pearson" fue  $0,883^{**}$  con una significación de:  $0,000 < 0,05$ , lo que refleja una correlación positiva elevada entre las variables control interno y

obligaciones laborales en la dimension actividades de control. Esto indica que un mejor desempeño en las actividades de control dentro de la organizacion favorecerá el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Respecto al cuarto objetivo especifico, se determinó que la medida estadística "Pearson" fue 0,848\*\* con una significacion de:  $0,000 < 0,05$ , lo cual demuestra una correlación positiva elevada entre las variables control interno y obligaciones laborales en la Dimension informacion y comunicacion. Esto evidencia que una mejora en los procesos de informacion y comunicacion en la organizacion contribuirá significativamente al cumplimiento de las obligaciones laborales.

Respecto al quinto objetivo especifico, se determinó que la medida estadística "Pearson" fue 0,403\*\* con una significacion de:  $0,016 < 0,05$ , lo que indica una correlación positiva moderada entre las variables control interno y obligaciones laborales en la Dimension supervision. Esto significa que una supervision más eficiente dentro de la organizacion promoverá un cumplimiento más adecuado de los deberes laborales.

## 6. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Gerencia General de la Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, que continúe tomando las medidas necesarias con la finalidad de asegurar la correcta implementación y el monitoreo oportuno de los diferentes componentes del control interno con el propósito de garantizar una gestión óptima.

Se sugiere a la Gerencia General de la Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, optimizar las operaciones enfocadas en establecer procesos apropiados para las actividades de control del sistema, con el objetivo de fortalecer el control interno y el rendimiento de los empleados, promoviendo su desarrollo tanto personal como profesional dentro de la organización.

Se recomienda a la Gerencia General de la Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, monitorear la implementación de las actividades previstas relacionadas con la evaluación de riesgos de la empresa, realizando los ajustes necesarios de manera oportuna para preservar el control interno y garantizar el adecuado funcionamiento de la organización.

Se recomienda a la Gerencia General de la Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, tener acceso oportuno a la gestión de la información y la comunicación necesarias para una toma de decisiones efectiva y mejorar los procedimientos e implementar correctivos, así como implementar nuevas estrategias de control para lograr resultados adecuados.

Se sugiere a la Gerencia General de la Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, Prever las actividades de planificación laboral, supervisar las políticas y normativas, establecer metas y riesgos potenciales que puedan interferir con su cumplimiento, y evaluar los controles vigentes para garantizar un entorno de control apropiado y oportuno.

Se sugiere a la Gerencia General de la Constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. - Huaraz, elaborar un plan de trabajo renovado para

investigar un Sistema de Control Interno, que facilite la supervisión y el control de los procesos dentro de la organización, y sensibilizar a los responsables sobre la importancia de implementar este sistema.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres, por haberme inculcado los valores necesarios para no rendirme en ningún momento de mi vida y al realizar esta investigación, para ustedes este trabajo con mucho aprecio e infinito agradecimiento. En segundo lugar, quiero agradecer a mis profesores y mi asesor, por brindarme los conocimientos necesarios para culminar exitosamente mi tesis. Y por último a la Universidad San Pedro por darme la oportunidad de estudiar y así poder obtener mi título profesional.

## **Referencias bibliográficas.**

- Aguilar, M. (2017). Control Interno y su incidencia en la prevención de contingencias tributarias en la empresa San Quirino Constructores S.R.L Cajamarca Periodo 2015. Cajamarca. Álvarez, J. (2011). Auditoria Gubernamental, Integral: Técnicas y Procedimientos. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.
- Albarracín, M. (2021). Gestion de Planillas Electrónicas y el cumplimiento de obligaciones tributarias laborales en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, 2018. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4246>
- Alegría, C. (2020). Control interno y su influencia en la gestion del área de tesorería de la Tercera Brigada de Caballería Tacna, año 2018. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4174>
- Alonso, C. y Díaz, R. (2019). El sistema de control interno COSO 2013 y su influencia en la gestion financiera en las empresas de fabricación de calzado ubicadas en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-año 2019. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Obtenido de: [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648607/Alonso\\_C\\_C.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648607/Alonso_C_C.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Alvarado, L. (2018). Análisis de la optimización de la gestion operativa, mediante el uso de las planillas electrónicas en la empresa José del Pino E.I.R.L., Distrito de Ayacucho, 2018. Recuperado de <http://repositorio-dev.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1594>
- Arcia, I. y Castaño, Y. (2013). Historia del arte del control interno (Trabajo de grado). Recuperado de: [http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/4144/1/Historia\\_Arte\\_Control\\_Arcia\\_2015.pdf](http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/4144/1/Historia_Arte_Control_Arcia_2015.pdf).
- Arribasplata, D. (2018). El Control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018 [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28822/arribasplata\\_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28822/arribasplata_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Auditool (27 febrero 2024). Componente IV de COSO 2013. Informacion y Comunicacion. BIBLIOTECA AUDITOOL - ISSN: 2665-1696 y 2665-3508.

- Recuperado de: <https://www.auditool.org/herramientas/coso-2013/componente-iv-de-coso-2013-informacion-y-comunicacion>
- Barrera, L. (2017). Control interno administrativo. Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17541>
- Bautista, R. y Cueva, M. (2020). Control interno y su incidencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el grupo Fogón Dorado EIRL de la ciudad de Cajamarca. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. Peru. Recuperado de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1517/tesis%20BAUTISTA%20Y%20CUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernaldo, K. (2020). El control interno y su incidencia en las obligaciones tributarias en la empresa Menorca Inversiones S.A.C, 2019. Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/239/TESIS%20Bernaldo%20S%20c%20a%20Inchez%20Kendy%20Yesenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bustamante, L. & Pilares, A. (2019). Análisis de la Estructura de los Costos de los Recursos Humanos y de las Obligaciones Laborales de la Empresa Constructora Generación ARGUS E.I.R.L – Cusco, Periodo 2015
- Carbajal, J. (2024). Implementación de control interno con incidencia en el cumplimiento de obligaciones tributarias de la empresa Bravo's Security S.A.C., Surco 2022. Universidad Ricardo Palma, Lima. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/563609a4-de94-41eb-821e-07fea3784d8b/content>
- Cardenas, R. y Tenorio, J. (2024). El control tributario y las obligaciones tributarias de las empresas comercializadoras de abarrotes en el distrito de Ayacucho periodos 2017 – 2018. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2ec01d57-3726-4805-8939-3b1018ec82d8/content>

- Condori, M. (2024). Fiscalización tributaria como estrategia de control para el cumplimiento de obligaciones tributarias de los comerciantes de la central de abastos Santa Rosa, El Collao Ilave, 2023. Universidad Privada San Carlos, Puno. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/856/Marilu\\_Margarita\\_CONDORI\\_CHAMBILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/856/Marilu_Margarita_CONDORI_CHAMBILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Contraloría General de la República. (2014). Marco conceptual del control interno. Contraloría General de la República. Obtenido de:  
[https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control\\_interno/documentos/Publicaciones/Marco\\_Conceptual\\_Control\\_Interno\\_CGR.pdf](https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf)
- Contratistas S.R.L., Trujillo—2020. Universidad Privada Antenor Orrego.  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9067>
- Cordova, C. (2024). Sistema de control interno y gestion de planillas en la empresa Unimarkovic S.A.C., San Isidro, 2023. Universidad César Vallejo, Lima. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/143614/Cordova\\_TCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/143614/Cordova_TCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Coso (2014). Control interno-marco integrado. España: © Instituto de Auditores Internos de España. Recuperado de:  
[https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5\\_cl\\_insitu\\_CAIGG\\_ane2.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_cl_insitu_CAIGG_ane2.pdf)
- Chirinos, E. (2024). Control interno y gestion de recursos humanos en la municipalidad distrital de Huaquirca, Apurímac- 2024. Universidad César Vallejo, Lima. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/154023/Chirinos\\_PEY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/154023/Chirinos_PEY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Delgado, J. y Delgado, C. (2019). Propuesta de implementación de un control interno basado en el sistema COSO, en el área de tesorería en la Asociación Cultural Radiodifusora Nuevo Tiempo- Perú 2018. Universidad Peruana Unión.  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2072>

- Felipe, M. (2024). Control interno y cumplimiento de las obligaciones tributarias en la empresa de transportes y turismo Renzo Tours SRL, Huaraz 2023. Universidad César Vallejo, Huaraz. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/154221/Felipe\\_CMD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/154221/Felipe_CMD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ferro, V. (2019). Derecho Individual del trabajo en el Perú. [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XhkM\\_PcG4KwJ:https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%25C3%25BA.pdf&cd=4&hl=es419&ct=clnk&gl=pe](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XhkM_PcG4KwJ:https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%25C3%25BA.pdf&cd=4&hl=es419&ct=clnk&gl=pe)
- Gastañaga, & Gallegos. (2018). Cumplimiento de obligaciones laborales y tributarias en las pequeñas empresas de servicios de cafetería y repostería acogidas al REMYPE. Cusco, Peru: Universidad Andina del Cusco.
- Luque, A. (2023). Sistema de control interno y el pago de tributos laborales de la municipalidad provincial de, Puno 2021. Universidad César Vallejo, Lima. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114236/Luque\\_SAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114236/Luque_SAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mamani, K. (2023). Control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa El Pollón de Tacna, 2023. Universidad Privada de Tacna, Tacna. Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3166/Mamani-Quispe-Keyko.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Menendez (2018) Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31651/Men%c3%a9ndez\\_DCCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31651/Men%c3%a9ndez_DCCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio de Economía y Finanzas, Recuperado de:  
[https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_content&language=es-ES&Itemid=102758&lang=es-ES&view=article&id=6966](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=102758&lang=es-ES&view=article&id=6966)
- Ministerio de Economía (2021). Lineamientos para la gestión de las planillas y boletas de pago en las entidades del sector público. Recuperado de:

- [https://www.mef.gob.pe/contenidos/rec\\_publicos/documentos/7.%20PPT%20Planilla%20y%20Boleta%20de%20Pago.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/rec_publicos/documentos/7.%20PPT%20Planilla%20y%20Boleta%20de%20Pago.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). Asignación Familiar. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024). Derechos y Obligaciones Laborales. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/tema/derechos-y-obligaciones-laborales>
- Morillo, R., & Villanueva, M. (2022). El control interno segun COSO III y la operatividad en el área de tesorería de la empresa Constructora FAM Ingenieros
- Moscoso, M. y Gamarra, Y. (2020). El cumplimiento de obligaciones tributarias y laborales de los profesionales médicos en consultorios privados de la ciudad del Cusco con los colaboradores de apoyo, periodo 2018 – caso Clínica Dr. Paredes EIRL. Repositorio Institucional UAC. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3042452>
- Núñez, J. (2021). Sistema de Control Interno y Gestion Administrativa en la Gerencia de Administracion de la Municipalidad de Lurín, 2021. Universidad César Vallejo, Lima. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65758/Nu%c3%b1ez\\_CJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65758/Nu%c3%b1ez_CJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Orihuela, B. (2018). Control interno y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un Municipio Limeño, 2017 [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14446/Orihuela\\_BPK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14446/Orihuela_BPK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Osores, G. (2019). Planilla electrónica y obligaciones laborales en Empresas Constructoras, Huancayo 2018. [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1488/TE SIS%20DE%20OSORES%20GARCIA\\_GONZALO%20YANGALI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1488/TE%20SIS%20DE%20OSORES%20GARCIA_GONZALO%20YANGALI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, L. (2018). El control Interno. Tecnológico de Antioquía Institución Universitaria, Colombia. Recuperado de:

<https://dspace.tdea.edu.co/handle/tda/449>

Pezo, J. (2021). Control de planillas y su relación con las obligaciones laborales en la UGEL de Ucayali—Contamana, 2021. Recuperado de:

<https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/7698>

Quispe, P. (2020). Sistema de control interno para mejorar el proceso de facturación en la EPS Marañón S.R.L Jaén. Recuperado de:

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zi6SiCxraigJ:>

[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6657/Quispe](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6657/Quispe%2520Estela%252C%2520Perla%2520Edeli.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&cd=6&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

[pe%2520Estela%252C%2520Perla%2520Edeli.pdf%3Fsequence%3D1](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6657/Quispe%2520Estela%252C%2520Perla%2520Edeli.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&cd=6&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

[%26isAllowed%3Dy&cd=6&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6657/Quispe%2520Estela%252C%2520Perla%2520Edeli.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&cd=6&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

Reyes, P. (2021). Control interno y las obligaciones tributarias en las pequeñas empresas ferreteras del distrito de Los Olivos, Lima 2021. Universidad Privada del Norte, Lima. Perú. Recuperado de:

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28584/Reyes%20Rayme](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28584/Reyes%20Rayme%20Patricia%20Ysabel.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

[%20Patricia%20Ysabel.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28584/Reyes%20Rayme%20Patricia%20Ysabel.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Rodriguez, K. y Rodriguez, C. (2023). El control interno y su impacto en el aspecto laboral empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022. Universidad Privada del Norte, Trujillo. Perú. Recuperado de:

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35093/Rodriguez%20Ca](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35093/Rodriguez%20Campos%2c%20Karla%20Julissa-Rodriguez%20Garcia%2c%20Carlos%20Miguel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[mpos%2c%20Karla%20Julissa-](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35093/Rodriguez%20Campos%2c%20Karla%20Julissa-Rodriguez%20Garcia%2c%20Carlos%20Miguel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[Rodriguez%20Garcia%2c%20Carlos%20Miguel.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35093/Rodriguez%20Campos%2c%20Karla%20Julissa-Rodriguez%20Garcia%2c%20Carlos%20Miguel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35093/Rodriguez%20Campos%2c%20Karla%20Julissa-Rodriguez%20Garcia%2c%20Carlos%20Miguel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salazar, J. (2022). Modelo COSO III para mejorar el control interno en las rendiciones de viáticos de una empresa de servicios, Lima 2022. Repositorio institucional WIENER. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7259>

Sandoval, G. (2023). Sistema de Control Interno y el Pago de Tributos Laborales de la Municipalidad Provincial de, Puno 2021. Universidad César Vallejo, Lima. Perú. Recuperado de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114236/Luque\\_S](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114236/Luque_SAS-SD.pdf?sequence=1)

[AS-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114236/Luque_SAS-SD.pdf?sequence=1)

- Serrano, K. y Quintana, V. (2022). Control interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de La Convención, 2021. Universidad Andina del Cusco, Cusco. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5500/Katherine\\_Valeria\\_Tesis\\_bachiller\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5500/Katherine_Valeria_Tesis_bachiller_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Servín, L. (2019). ¿Por qué es importante el control interno en las empresas? Editora Dolite Latco. Obtenido de:  
<https://www2.deloitte.com/py/es/pages/audit/articles/opinion-control-internoempresas.html>
- SUNAT (2018). Obligaciones con mis trabajadores. Recuperado de:  
<https://emprender.sunat.gob.pe/principales-impuestos/planilla/obligaciones-con-mis-trabajadores>
- Quispe, P. (2020). Sistema de control interno para mejorar el proceso de facturación en la EPS Marañon S.R.L Jaén.  
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zi6SiCxraigJ:https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6657/Quispe%2520Estela%252C%2520Perla%2520Edeli.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&cd=6&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Salazar, J. Modelo COSO III para mejorar el control interno en las rendiciones de viáticos de una empresa de servicios, Lima 2022. Repositorio institucional-WIENER. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7259>
- Udovychenko, O. (2021). Control interno de la empresa en el proceso de auditoría externa. <https://riunet.upv.es/handle/10251/171288>

## **Anexos y apéndice.**

## ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>CONTROL INTERNO</b>	Segun Coso (2014), es el proceso ejecutado por los encargados del proceso de administracion, la direccion y el resto del personal de una entidad o institución, con la finalidad de generar un alto de nivel de seguridad dentro del ambiente de control manteniendo una evaluación de riesgos razonable en cuanto a la consecución de objetivos relacionados con las actividades de control, la informacion y el cumplimiento, para así generar una óptima supervision.	Es el resultado del sistema de control interno una herramienta mezclada de actividades, politicas y métodos que incluye a toda la empresa con el único fin de ejecutar las metas y proposito . Será medida por el cuestionario de control interno considerando a las dimensiones: ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, Informacion y comunicacion, supervision.	Ambiente de control	Instrumentos de gestion de la empresa	1, 2, 3, 4, 5	Likert
			Evaluación de riesgo	Cumplimiento de Obligaciones Laborales.	6, 7	Likert
				Riesgos laborales.	8, 9, 10	Likert
				Seguridad y Salud	11, 12, 13	Likert
			Actividades de control	Procedimiento de control.	14, 15, 16	Likert
				Verificación de funciones.	17, 18, 19	Likert
				Verificaciones de pagos	20, 21	Likert
			Informacion y comunicacion	Informacion y responsabilidad.	22, 23	Likert
				Verificación.	24, 25	Likert
				Canales de Comunicacion	26, 27	Likert
			Supervision	Cruce de informacion por áreas.	28, 29	Likert
				Evaluación.	30	Likert
				Inspecciones laborales internas	31	Likert
<b>OBLIGACIONES LABORALES</b>	Segun Sunat (2018), son las remuneraciones y los pagos que se realizan en favor de un empleado o de sus dependientes económicos producto de la relación laboral que se mantiene con la entidad, tales como sueldos y salarios, tiempo extra, compensaciones, vacaciones, prima vacacional, aguinaldos, comisiones, destajos y en general cualquier pago que se realice habitualmente siempre que sean pagaderos dentro de los doce meses siguientes al corte del ejercicio.	Las obligaciones laborales, como toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no, a favor de los empleados de una entidad, pueden ser de corto plazo, largo plazo y a la terminación de la relación laboral. Será medida por el cuestionario de obligaciones laborales considerando a las dimensiones: contrato de trabajo, beneficios sociales, remuneraciones, aportes y descuentos.	Contrato de trabajo	Procesos	1, 2, 3	Likert
				Subordinación	4, 5	Likert
			Beneficios sociales	Vacaciones	6, 7, 8	Likert
				Gratificación	9	Likert
				CTS	10	Likert
				Utilidades	11	Likert
			Remuneraciones	Remuneracion básica	12, 13, 14, 15	Likert
				Pago de horas extras	16	Likert
				Descanso semanal	17	Likert
				Feridos laborados	18	Likert
			Aportes y descuentos	Afiliación y pagos a ESSALUD o SIS	19, 20	Likert
				Descuentos ONP/AFP	21	Likert
Afiliación al Seguro Vida Ley	22, 23	Likert				



### **ANEXO 03: CUESTIONARIO**

La presente investigación presenta el siguiente cuestionario, con el objetivo de recopilar información con respecto al tema “Control Interno y Obligaciones Laborales en la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L, 2023”. 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 responda con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo. En el siguiente conjunto de preguntas llene los espacios en blanco o marque con un aspa (X) la alternativa que mejor represente su condición actual. Recuerde que los cuestionarios son anónimos, por lo que te pedimos sinceridad:

**EDAD:**

\_\_\_\_\_ años

**SEXO:**

Mujer:

Hombre:

**CONDICIÓN LABORAL:**

Nombrado:

Contratado:

**ESTADO CIVIL:**

Soltero/a:

Casado/a:

Conviviente:

Otro:

**TIEMPO DE SERVICIO:**

Menos de 1 año:

De 1 a 5 años:

Más de 5 años:

**NIVEL DE INSTRUCCIÓN:**

Sin Instrucción:

Primaria:

Secundaria:

Superior Técnico:

Superior Universitaria:

En este bloque deberá encerrar en un círculo el número de la alternativa empleando la siguiente escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal, no hay respuestas correctas e incorrectas, todas sus respuestas son válidas.

Indique Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre, 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				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

#### VARIABLE: CONTROL INTERNO

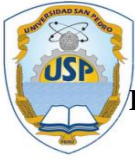
N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimension 1: Ambiente de Control</b>						
1	¿La empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. cuenta con un organigrama para su adecuada gestión?					
2	¿Existen políticas, procedimientos y objetivos para el reclutamiento y la incorporación del personal en la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L.?					
3	¿Existe, se entrega y se da a conocer un reglamento interno de trabajo y ético, al momento de la contratación de un personal en la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L.?					
4	¿Se comunica por escrito a los trabajadores la política de trabajo establecida por la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L.?					
5	¿Se ha desarrollado una política para asegurar el desarrollo de las actividades de pago de planilla en la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L.?					
<b>Dimension 2: Evaluación de Riesgo</b>						
6	¿La empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. enfrenta multas y bonificaciones por no cumplir a tiempo con las obligaciones laborales?					
7	¿La empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. reconoce en beneficio de sus trabajadores el 8% de las utilidades?					
8	¿Los trabajadores de la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. están inscritos en el sistema de pensiones y seguro social de salud desde el primer día de trabajo?					
9	¿Los trabajadores de la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. reciben indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?					
10	¿Los sueldos de la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. no son inferiores a los mínimos legales?					
11	¿Durante los días de Fiestas Patrias y Navidad, todos los trabajadores de la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. reciben un pago adicional?					
12	¿A los empleados de la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. que han trabajado durante un año se les paga el salario de un mes?					
13	¿Se pagan a tiempo los sueldos, comisiones, beneficios sociales, horas extras en la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L.?					
<b>Dimension 3: Actividades de Control</b>						
14	¿El personal de la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. que supervisa ha aprobado asignaciones especiales como pago de horas extras, feriados u otras bonificaciones?					
15	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. se procede a dar aviso de entrada o salida de un trabajador dentro de los primeros 5 días?					
16	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores S.R.L. existen actividades de control para garantizar que se pague a tiempo la cantidad adecuada de los impuestos?					

	laborales?						
17	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores los recibos de pago mensuales y liquidaciones de beneficios sociales son aprobados por un empleador responsable?						
18	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores la persona que ejecuta los pagos laborales tiene la debida autoridad para este proceso?						
19	¿La empresa constructora T&T Ingenieros Constructores cumple con las obligaciones y carga laborales de acuerdo a las normas laborales vigentes?						
20	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores las remuneraciones se pagan a través de la red bancaria?						
21	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores la preparación y el pago de las declaraciones son verificadas periódicamente por alguien externo a la empresa?						
<b>Dimension 4: Informacion y Comunicacion</b>							
22	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores han establecido formalmente canales de comunicacion e informacion con sus empleados para comunicar los planes, metas y objetivos?						
23	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores comunica a la direccion la informacion mensual de pago de planillas, impuestos, proveedores, etc. de la forma correcta y oportuna?						
24	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores se entregan las boletas de pago de manera inmediata?						
25	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores se procede a dar aviso de las modificaciones de sueldos o beneficios sociales de los trabajadores como de administrativos?						
26	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores se exhibe, en un lugar visible y al alcance de todos los trabajadores los aportes y descuentos realizados en el mes, esto debidamente sellado por el área respectiva?						
27	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores han establecido canales de comunicacion para que los empleados denuncien posibles infracciones?						
<b>Dimension 5: Supervision</b>							
28	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores la informacion recibida de las diferentes áreas son cruzadas con fines de control?						
29	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores se controla mensualmente que las obligaciones laborales contengan su comprobante?						
30	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores se comparan regularmente los importes registrados en el sistema de contabilidad con lo declarado en el plame mensualmente?						
31	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores se ha realizado una auditoría interna de trabajo en el último año?						

#### VARIABLE: OBLIGACIONES LABORALES

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimension 1: Contrato de trabajo</b>						
1	En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores al momento de ser contratado ¿Se sigue algún procedimiento de evaluación?					
2	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores la evaluación incluye capacitación profesional, pruebas psicotécnicas de conocimientos y entrevistas?					
3	En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores al momento de ser contratado ¿se le hizo entrega del reglamento interno de la empresa?					
4	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores el contrato está determinado el tipo al que corresponde, el cargo, remuneracion, obligaciones y prohibiciones que se le hace?					
5	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores recibió una copia del contrato?					
<b>Dimension 2: Beneficios sociales</b>						
6	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores existe un responsable de encargarse los beneficios sociales dentro de la organizacion?					
7	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores después de un año de estar en la empresa, ¿Alguna vez ha disfrutado de un mes de vacaciones?					

8	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores recibió el pago de sus vacaciones a tiempo?						
9	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores recibió el depósito de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad?						
10	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores recibió los depósitos de CTS en mayo y noviembre?						
11	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores ha recibido el pago oportuno de las utilidades desarrolladas por la empresa?						
<b>Dimension 3: Remuneraciones</b>							
12	¿La estructura organizativa de la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores determina claramente el nivel salarial?						
13	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores su remuneracion es promocional a la remuneracion mínima vital?						
14	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores el empleador paga a tiempo las remuneraciones?						
15	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores le cuenta de haberes para el depósito y pago de sus remuneraciones?						
16	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores ha trabajado horas extras y han sido remuneradas de acuerdo ley?						
17	¿La empresa constructora T&T Ingenieros Constructores respeta los descansos semanales obligatorio?						
18	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores son pagados los días feriados de acuerdo a ley?						
<b>Dimension 4: Aportes y descuentos</b>							
19	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores es afiliado al Sistema de Salud y al Sistema de Pensiones?						
20	¿La empresa constructora T&T Ingenieros Constructores sabe si su empleador paga puntualmente los aportes a ESSALUD/SIS y AFP/ONP?						
21	¿En la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores cree que los descuentos de ONP O AFP son los correctos?						
22	¿La empresa constructora T&T Ingenieros Constructores conoce o ha escuchado acerca del seguro vida ley?						
23	¿Sabe si la empresa constructora T&T Ingenieros Constructores tiene seguro vida ley?						



**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: Carlos Manuel Gonzales Chávez

Fecha: 25/10/2024

Especialidad: Administracion

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Huamán Cabana Nicol Angelhi

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

**“CONTROL INTERNO Y OBLIGACIONES LABORALES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA T & T INGENIEROS CONSTRUCTORES S.R.L. – Huaraz 2023”**

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)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				<b>18</b>	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>18</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organizacion</b>	¿Existe una organizacion lógica del instrumento?					<b>19</b>
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				<b>18</b>	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			<b>16</b>		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>
<b>Proposito</b>	¿Las estrategias responden al proposito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>32</b>	<b>90</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>179</b>				

Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0,90
--	------

**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
<b>0,90 – 1,00</b>	<b>Validez muy buena</b>

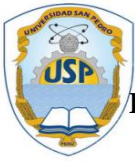
**Coefficiente de Validez**

179	=	0.90
-----	---	------

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



-----  
**CARLOS MANUEL GONZÁLES CHÁVEZ**  
**Doctor en Administración**  
**DNI 10588687**



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

**ANEXO 05: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Informacion General:**

Nombres y apellidos del validador: Luis Alberto Vigo Bardales

Fecha: 25/10/2024

Especialidad: Contador Publico

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Huamán Cabana Nicol Angheli

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

**“CONTROL INTERNO Y OBLIGACIONES LABORALES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA T & T INGENIEROS CONSTRUCTORES S.R.L. – Huaraz 2023”**

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)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organizacion</b>	¿Existe una organizacion lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipotesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Proposito</b>	¿Las estrategias responden al proposito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>				32	86	57

<b>Sumatoria Total</b>	<b>175</b>
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>	<b>0,88</b>

### 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
<b>0,80 – 0,89</b>	<b>Validez buena</b>
0,90 – 1,00	Validez muy buena

#### Coeficiente de Validez

$$\boxed{175} \quad \equiv \quad \boxed{0.88}$$

**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 06: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Roberto Carlos Torres Carrillo

Fecha: 25/10/2024

Especialidad: Estadística

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Huamán Cabana Nicol Angelhi

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

**“CONTROL INTERNO Y OBLIGACIONES LABORALES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA T & T INGENIEROS CONSTRUCTORES S.R.L. – HUARAZ 2023”**

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)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>17</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>69</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>174</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0,87</b>				

**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.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
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
<b>0,80 – 0,89</b>	<b>Validez buena</b>
0,90 – 1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

<b>174</b>	=	<b>0.87</b>
------------	---	-------------

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



-----  
**ROBERTO CARLOS TORRES CARRILLO**  
 Doctor en Estadística

**DNI 32954472**

**ANEXO 07: BASE DE DATOS DE LA PRIMERA VARIABLE (CONTROL INTERNO)**

Suj eto s	Íte m 1	Íte m 2	Íte m 3	Íte m 4	Íte m 5	Íte m 6	Íte m 7	Íte m 8	Íte m 9	Íte m 10	Íte m 11	Íte m 12	Íte m 13	Íte m 14	Íte m 15	Íte m 16	Íte m 17	Íte m 18	Íte m 19	Íte m 20	Íte m 21	Íte m 22	Íte m 23	Íte m 24	Íte m 25	Íte m 26	Íte m 27	Íte m 28	Íte m 29	Íte m 30	Íte m 31
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
7	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3
8	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	3	3	3	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
17	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
18	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



**ANEXO 08: BASE DE DATOS DE LA SEGUNDA VARIABLE (OBLIGACIONES LABORALES)**

Sujetos	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	5	5	5
6	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
8	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	3	3	3	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5
16	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
25	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	3	3	5
26	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5
27	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5
28	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	5
29	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
30	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
31	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
32	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3
33	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

## **ANEXO N° 09: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH**

### **Variable N° 1: Control Interno**

#### **Estadísticos de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,9451	31

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable Control Interno, se logra una fiabilidad del 94,51%, valor considerado como Excelente, 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

## **ANEXO N° 10: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH**

### **Variable N° 2: Obligaciones Laborales**

#### **Estadísticos de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,9158	23

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable Obligaciones Laborales, se logra una fiabilidad del 91,58%, valor considerado como Excelente, 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			
Huamán Cabana Nicol Angelhi		76473275	nicolhuamancabana@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"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
CONTROL INTERNO Y OBLIGACIONES LABORALES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA T & T INGENIEROS CONSTRUCTORES S.R.L. - HUARAZ, 2023.			
5. Programa Académico			
CONTABILIDAD			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público <sup>3</sup> (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>			Acceso restringido <sup>4</sup> (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.

## B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

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. <sup>6</sup>

Huella Digital		Firma	

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	12	04	2025

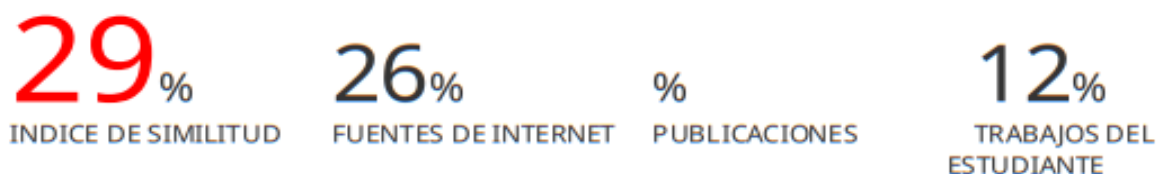
### Importante

- 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).

## CONTROL INTERNO Y OBLIGACIONES LABORALES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA T & T INGENIEROS CONSTRUCTORES S.R.L. - HUARAZ, 2023.

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.upagu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>tesis.pucp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Para configurar el mouse activa

9	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1 %
10	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	www.cinterfor.org.uy Fuente de Internet	1 %
15	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1 %
16	Submitted to Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, UPTC Trabajo del estudiante	<1 %
17	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.upla.edu.pe	

Activar Windows  
 Ver configuración para activar

	Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://repositorioapi.neumann.edu.pe">repositorioapi.neumann.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
25	<a href="http://repositorio.ucl.edu.pe">repositorio.ucl.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://repositorio.ulsaamerica.edu.pe">repositorio.ulsaamerica.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://repositorio.unjbg.edu.pe">repositorio.unjbg.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://repositorio.utelesup.edu.pe">repositorio.utelesup.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %

Ver configuración de Windows para activar la función de configuración de Windows

		<1 %
32	Submitted to unapiquitos Trabajo del estudiante	<1 %
33	1 library.co Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Corporación Universitaria del Caribe Trabajo del estudiante	<1 %
35	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
36	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to CSU Northridge Trabajo del estudiante	<1 %
38	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1 %
40	openrepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	upc.aws.openrepositorio.com Fuente de Internet	<1 %

Ve a Configuración para ac  
 cionar Windows

42	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
43	repositorio.autonomaica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	www.pacta.fr Fuente de Internet	<1 %
48	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	ruidera.uclm.es Fuente de Internet	<1 %
51	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.ulp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

Ver Configuración de activación de Windows

54	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
55	Submitted to unjbg Trabajo del estudiante	<1 %
56	Submitted to Universidad Mariano Gálvez de Guatemala Trabajo del estudiante	<1 %
57	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
58	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1 %
59	<a href="http://tesis.unap.edu.pe">tesis.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
60	<a href="http://www.imf.org">www.imf.org</a> Fuente de Internet	<1 %
61	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
62	Submitted to Universidad Hispanoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
63	Submitted to Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo Trabajo del estudiante	<1 %
64	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %

Ver la Configuración de Windows  
 Activar Windows  
 ¿está activado?

65	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
66	<a href="http://repositorio.unsm.edu.pe">repositorio.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
67	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1 %
68	Submitted to Universidad Tecnologica de Honduras Trabajo del estudiante	<1 %
69	Submitted to Universidad de Pamplona Trabajo del estudiante	<1 %
70	<a href="http://cositburgos.blogspot.com">cositburgos.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
71	<a href="http://dspace.unl.edu.ec">dspace.unl.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
72	<a href="http://economia.uniandes.edu.co">economia.uniandes.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
73	<a href="http://www.mecc.edu.ar">www.mecc.edu.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
74	<a href="http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe">www.repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
75	<a href="http://biletly.space.klokov-studio.ru">biletly.space.klokov-studio.ru</a> Fuente de Internet	<1 %
76	<a href="http://de.slideshare.net">de.slideshare.net</a>	

Activar Windows  
 Ver configuración para activar

	Fuente de Internet	<1 %
77	<a href="https://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
78	Submitted to institutoeuropeodeposgrado Trabajo del estudiante	<1 %
79	<a href="https://nusi.cz">nusi.cz</a> Fuente de Internet	<1 %
80	<a href="https://patents.google.com">patents.google.com</a> Fuente de Internet	<1 %
81	<a href="https://pesquisa.bvsalud.org">pesquisa.bvsalud.org</a> Fuente de Internet	<1 %
82	<a href="https://pirhua.udep.edu.pe">pirhua.udep.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
83	<a href="https://repositorio.undc.edu.pe">repositorio.undc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
84	<a href="https://www.bizneo.com">www.bizneo.com</a> Fuente de Internet	<1 %
85	<a href="https://www.cnmv.es">www.cnmv.es</a> Fuente de Internet	<1 %
86	<a href="https://www.emagister.com">www.emagister.com</a> Fuente de Internet	<1 %
87	<a href="https://www.mlsjournals.com">www.mlsjournals.com</a> Fuente de Internet	<1 %

Ya se Confiración de activar Windows



100

[www.tribunalconstitucional.es](http://www.tribunalconstitucional.es)

Fuente de Internet

<1 %

101

[repositorio.une.edu.pe](http://repositorio.une.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

102

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo