

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



**TESIS**

**CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE  
REMUNERACIONES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL**

**COLLAO-ILAVE PERIODO 2023**

**PRESENTADA POR:**

**ELIZABETH RUTH MAYTA QUIZA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**CONTADOR PUBLICO**

**PUNO – PERÚ**

**2025**



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](http://www.upsc.edu.pe) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



# 17.16%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 13 JAN 2025, 8:55 AM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL  
3.08%

● CHANGED TEXT  
14.07%

## Report #24410983

ELIZABETH RUTH MAYTA QUIZA // CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL COLLAO-ILAVE PERIODO 2023 RESUMEN La investigación titulada "Control interno y su incidencia en la gestión de remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave, periodo 2023" tuvo como objetivo determinar si el control interno influyó en la gestión de remuneraciones de dicha entidad durante el año 2023. **52 79** Se empleó un enfoque correlacional de tipo básico y diseño no experimental, con una muestra de 86 trabajadores, tanto nombrados como contratados. El instrumento utilizado fue una escala de Likert, y el análisis se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman, con el fin de evaluar la relación entre ambas variables. Los resultados obtenidos evidencian un coeficiente de correlación de 0,703, lo que indica una correlación positiva alta y significativa ( $p < 0,01$ ) entre el control interno y la gestión de remuneraciones, se evidencia un nivel más alto de control interno contribuye significativamente a una gestión de remuneraciones más eficaz y ordenada, mejorando la precisión en los procesos de pago y reduciendo los errores en el registro y ejecución de las compensaciones, en conclusión, los resultados destacan la importancia de fortalecer los sistemas de control interno en las instituciones públicas, promoviendo una administración más transparente y

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**  
**TESIS**  
**CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE**  
**REMUNERACIONES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL**  
**COLLAO-ILAVE PERIODO 2023**  
**PRESENTADA POR:**  
**ELIZABETH RUTH MAYTA QUIZA**  
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**CONTADOR PÚBLICO**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

  
M.Sc. KORINA ASQUI GOMEZ

PRIMER MIEMBRO

:

  
Mg. CELIA VERENISSE ORTIZ DE ORUE ROJAS

SEGUNDO MIEMBRO

:

  
Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

ASESOR DE TESIS

:

  
Dra. MARLENE CUSI MONTESINOS

Área: Ciencias Económicas, Negocios

Sub Área: Contabilidad y Finanzas

Líneas de Investigación: Negocios, Administración

Puno, 17 de enero del 2025.

## DEDICATORIA

A todas aquellas personas que han sido un pilar de apoyo en este viaje académico, quienes con su guía, paciencia y comprensión han contribuido invaluablemente a la realización de este proyecto. Dedico este esfuerzo a mi familia, por su amor incondicional y por inspirarme a seguir adelante incluso en los momentos difíciles.

A mis docentes, quienes con su sabiduría y dedicación encendieron en mí la llama del conocimiento. También, a mis compañeros y amigos, quienes con sus palabras de aliento y compañía hicieron de este proceso una experiencia enriquecedora y memorable.

**Elizabeth Ruth Mayta Quiza**

## AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas y organizaciones que, de una u otra manera, hicieron posible la realización de esta investigación.

A mi familia, por su apoyo constante y su paciencia, siendo siempre mi fuente de inspiración y fortaleza para avanzar en cada paso de este proyecto. Sin su amor y confianza, este logro no habría sido posible.

A mis profesores y mentores, quienes compartieron generosamente sus conocimientos y me guiaron en el desarrollo de este trabajo, impulsando mi crecimiento académico y profesional. Su dedicación y compromiso han sido fundamentales en la consolidación de esta investigación.

A mis compañeros y amigos, que me brindaron apoyo y motivación en cada etapa de este proceso, agradezco sus palabras de aliento y su compañía que hicieron que esta travesía fuera más llevadera.

Finalmente, mi gratitud a todas las personas que, directa o indirectamente, contribuyeron a la culminación de este proyecto, ofreciendo su tiempo, experiencia y recursos. A todos, mi profundo agradecimiento.

**Elizabeth Ruth Mayta Quiza**

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE ANEXOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>14</b>
1.1.1. Problema General.	15
1.1.2. Problemas Específicos	15
<b>1.2. ANTECEDENTES</b>	<b>16</b>
1.2.1. A nivel internacional	16
1.2.2. A nivel nacional	19
<b>1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>22</b>
1.3.1. Objetivo general	22
1.3.2. Objetivos específicos	22

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>2.1. MARCO TEÓRICO</b>	<b>23</b>
2.1.1. Control interno	23
2.1.2. Tipos de control interno	25
	3

2.1.3. Remuneraciones	26
<b>2.2. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>33</b>
2.2.1. Actividades de control	33
2.2.2. Ambiente de Control:	33
2.2.3. Beneficios y Compensaciones:	33
2.2.4. Componentes del Control Interno:	33
2.2.5. Control Interno:	33
2.2.6. Eficiencia Operativa:	34
2.2.7. Equidad Interna y Externa:	34
2.2.8. Evaluación de Desempeño:	34
2.2.9. Evaluación de Riesgos:	34
2.2.10. Gestión de Remuneraciones:	34
2.2.11. Componentes de la Gestión de Remuneraciones:	34
2.2.12. Incidencia del Control Interno en la Gestión de Remuneraciones:	34
2.2.13. Información y Comunicación:	35
2.2.14. Monitoreo:	35
2.2.15. Precisión y Conformidad:	35
2.2.16. Prevención del fraude:	35
2.2.17. Transparencia y Responsabilidad:	35
<b>2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>36</b>
2.3.1. Hipótesis general	36
2.3.2. Hipótesis específicas	36
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
<b>3.1. ZONA DE ESTUDIO</b>	<b>37</b>
<b>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>37</b>
3.2.1. Población	37
3.2.2. Muestra	37

<b>3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>	<b>39</b>
3.3.1. Control interno previo	39
3.3.2. Control interno posterior	40
3.3.3. Control interno concurrente.	40
3.3.4. Ambiente de Control	40
3.3.5. Evaluación de Riesgos	40
3.3.6. Control Gerencial	41
3.3.7. Información y Comunicación	41
3.3.8. Supervisión	41
3.3.9. Incentivo salarial	42
3.3.10. Prestaciones	42
3.3.11. Compromiso	42
3.3.12. Devengado	42
3.3.13. Evaluación	42
3.3.14. Compensaciones	43
<b>3.4. MÉTODOS, DISEÑO, TIPO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>43</b>
3.4.1. Tipo de investigación	43
3.4.2. Metodo de investigacion	43
3.4.3. Enfoque de la investigación	44
3.4.4. Diseño de investigación	44
3.4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.4.4. Recolección de datos	45
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	
<b>4.1. RESULTADOS</b>	<b>47</b>
4.1.1 Resultados por objetivos	47
4.1.2. Nivel de Confiabilidad por variables	53
	5

4.1.3. Análisis descriptivo por dimensiones	54
4.1.4. Prueba de normalidad	59
4.1.5. Pruebas de hipótesis	60
<b>4.2. DISCUSIÓN</b>	<b>66</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>72</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>74</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>76</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>83</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 01:</b> O.G.: El Control Interno incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023.	47
<b>Tabla 02:</b> O.E1.: El Control Interno previo incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.	49
<b>Tabla 03:</b> O.E2.: El Control Interno concurrente incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.	50
<b>Tabla 04:</b> O.E3.: El Control Interno posterior incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023.	52
<b>Tabla 05:</b> Variable Control interno	53
<b>Tabla 06:</b> Variable Gestión de remuneraciones	53
<b>Tabla 07:</b> Análisis descriptivo de la dimensión control interno previo	54
<b>Tabla 08:</b> Análisis descriptivo de la dimensión control interno posterior	55
<b>Tabla 09:</b> Análisis descriptivo de la dimensión control interno concurrente	56
<b>Tabla 10:</b> Análisis descriptivo de la dimensión remuneraciones	57
<b>Tabla 11:</b> Análisis descriptivo de la dimensión recursos presupuestarios	58
<b>Tabla 12:</b> Análisis descriptivo de la dimensión ejecución de compensaciones	59
<b>Tabla 13:</b> Prueba de normalidad	60
<b>Tabla 14:</b> Hipótesis general	61
<b>Tabla 15:</b> Hipótesis específica 1	62
<b>Tabla 16:</b> Hipótesis específica 2	64
<b>Tabla 17:</b> Hipótesis específica 3	65

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 01:</b> Análisis descriptivo de la dimensión control interno previo	118
<b>Figura 02:</b> Análisis descriptivo de la dimensión control interno posterior	118
<b>Figura 03:</b> Análisis descriptivo de la dimensión control interno concurrente	119
<b>Figura 04:</b> Análisis descriptivo de la dimensión remuneraciones	119
<b>Figura 05:</b> Análisis descriptivo de la dimensión recursos presupuestarios	120
<b>Figura 06:</b> Análisis descriptivo de la dimensión ejecución de compensaciones	120
<b>Figura 07:</b> O.G.: Determinar si el Control Interno incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.	121
<b>Figura 08:</b> O.E1.: Determinar si el Control Interno previo incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.	121
<b>Figura 09:</b> O.E2.: Determinar si el Control Interno concurrente incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.	122
<b>Figura 10:</b> O.E3.: Determinar si el Control Interno posterior incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.	122
<b>Figura 11:</b> Prueba de normalidad	123

## ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
<b>Anexo 01:</b> Matriz de consistencia	84
<b>Anexo 02:</b> Cuestionario	86
<b>Anexo 03:</b> Ficha Validación	89
<b>Anexo 04:</b> Planilla de remuneraciones de la Municipalidad Provincial del Collao llave – diciembre 2023	91
<b>Anexo 05:</b> Presupuesto tercer trimestre 2023	101
<b>Anexo 06:</b> Presupuesto cuarto trimestre 2023	102
<b>Anexo 07:</b> Municipalidad Provincial El Collao – llave comparativo presupuestario	103
<b>Anexo 08:</b> Incidencias Erróneas Más Comunes en las Municipalidades Respecto a las Remuneraciones	104
<b>Anexo 09:</b> Incidencias erróneas comunes en las municipalidades respecto a las remuneraciones, basadas en observaciones realizadas por los órganos de control interno, como la Contraloría General de la República y los Órganos de Control Institucional (OCI).	104
<b>Anexo 10:</b> Gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-llave.	106
<b>Anexo 11:</b> Proceso Contable del Área de Remuneraciones Municipalidad Provincial El Collao-llave	107
<b>Anexo 12:</b> Información revisada y verificada de la Municipalidad de El Collao-llave	108
<b>Anexo 13:</b> Consolidado de datos	111
<b>Anexo 14:</b> Solicitud de autorización para realizar prueba piloto en la Municipalidad Provincial El Collao llave.	117
<b>Anexo 15:</b> Figuras de resultados	118

## RESUMEN

La investigación titulada "Control interno y su incidencia en la gestión de remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave, periodo 2023" tuvo como objetivo determinar si el control interno influyó en la gestión de remuneraciones de dicha entidad durante el año 2023. Se empleó un enfoque correlacional de tipo básico y diseño no experimental, con una muestra de 86 trabajadores, tanto nombrados como contratados. El instrumento utilizado fue una escala de Likert, y el análisis se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman, con el fin de evaluar la relación entre ambas variables. Los resultados obtenidos evidencian un coeficiente de correlación de 0,703, lo que indica una correlación positiva alta y significativa ( $p < 0,01$ ) entre el control interno y la gestión de remuneraciones, se evidencia un nivel más alto de control interno contribuye significativamente a una gestión de remuneraciones más eficaz y ordenada, mejorando la precisión en los procesos de pago y reduciendo los errores en el registro y ejecución de las compensaciones, en conclusión, los resultados destacan la importancia de fortalecer los sistemas de control interno en las instituciones públicas, promoviendo una administración más transparente y alineada con la normativa vigente. Se concluye que la implementación de mecanismos de control adecuados incide favorablemente en la gestión de recursos humanos, garantizando un entorno laboral de confianza y el cumplimiento de las obligaciones financieras.

**Palabras clave:** Control interno, Control previo, Concurrente, Compensaciones, Remuneraciones.

## ABSTRACT

In the research titled: "Internal control and its impact on the remuneration management of the Provincial Municipality of Collao-Ilave, period 2023", the objective is to determine whether Internal Control affects the remuneration management of the Provincial Municipality of El Collao-Ilave. Collao-Ilave period 2023, the method carried out is basic correlational, the type and design of the research is non-experimental, the sample is made up of 86 workers, both appointed and contracted, the instrument applied according to the Likert scale, the study uses the Spearman correlation coefficient to determine the relationship between both variables, the results show a Spearman correlation coefficient of 0.703, which indicates a high and significant positive correlation ( $p < 0.01$ ) between internal control and remuneration management, this result shows that a higher level of internal control contributes significantly to more effective and orderly remuneration management, improving precision in payment processes and minimizing errors in the registration and execution of compensation, the results underline the importance of Strengthen internal control systems in public institutions, promoting a more transparent administration aligned with current regulations. The research concludes that the implementation of adequate control mechanisms favorably affects human resource management, ensuring a work environment of trust and compliance. of financial obligations.

**Keywords:** Internal control, Prior control, Concurrent, Compensation, Remunerations.

## INTRODUCCIÓN

En el ámbito del sector público, el control interno se ha posicionado como un elemento clave para garantizar la transparencia, la eficiencia y el cumplimiento de las políticas tanto administrativas como financieras, aspectos fundamentales para el fortalecimiento institucional. Implementar un sistema de control interno permite a las entidades públicas, como la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, establecer medidas preventivas y correctivas que reduzcan los riesgos asociados a errores, fraudes y el uso indebido de recursos. Este enfoque resulta esencial en la gestión de los fondos públicos, ya que la confianza y la responsabilidad en su administración son pilares necesarios para promover un desarrollo institucional y social sostenible.

El control interno comprende un conjunto de procedimientos organizados que supervisan y regulan las operaciones internas, fomentando la transparencia y la responsabilidad en la gestión. En el ámbito de las remuneraciones, estos controles influyen de manera directa en la precisión y equidad del pago de sueldos y beneficios a los empleados. Un sistema de control interno eficiente no solo contribuye a evitar duplicidades, errores en los registros y desequilibrios financieros, sino que también establece un ambiente laboral confiable, donde los trabajadores sienten que sus derechos y obligaciones contractuales están protegidos. No obstante, muchas instituciones públicas presentan deficiencias en sus sistemas de control interno, lo que puede ocasionar retrasos, errores y conflictos en la administración de remuneraciones, afectando tanto la moral del personal como la eficacia de la organización.

El presente estudio tiene como objetivo examinar el impacto del control interno en la gestión de remuneraciones de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave durante el año 2023. Para ello, se llevará a cabo un análisis correlacional que permita identificar si existe una relación significativa entre la implementación de controles internos y la eficiencia en los procesos de pago y registro de salarios. Los resultados obtenidos en esta investigación podrán ayudar a detectar áreas críticas que necesiten mejoras en los sistemas de control y a proponer estrategias para optimizar la gestión de los recursos

humanos en el sector público. De este modo, se busca fortalecer la administración pública mediante una gestión más transparente, eficiente y en cumplimiento con la normativa vigente, beneficiando tanto a los trabajadores como a la comunidad en general.

La estructura de la presente investigación se organiza de la siguiente manera:

Capítulo I: Se aborda el planteamiento y formulación del problema de investigación, así como los antecedentes y objetivos que sustentan el estudio.

Capítulo II: Se desarrolla el marco teórico, que incluye el marco conceptual y la formulación de hipótesis.

Capítulo III: Se describe la metodología empleada, especificando el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y el procesamiento de la información.

Capítulo IV: Se presentan y discuten los resultados del estudio, incluyendo el análisis estadístico, la presentación de hallazgos, la contrastación de la hipótesis y la discusión de resultados.

Finalmente, el trabajo concluye con las conclusiones y recomendaciones, proporcionando un cierre integral sobre el impacto del control interno en la gestión de remuneraciones.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El presente trabajo de investigación, aborda un problema crítico en las instituciones gubernamentales locales: la necesidad de contar con un sistema de control interno eficaz que permita alcanzar los objetivos establecidos por la dirección y garantice una administración eficiente de los recursos. La investigación enfatiza la implementación de este sistema en el ámbito de recursos humanos, específicamente en el área de remuneraciones, donde se evidencian deficiencias que comprometen la calidad y precisión en los procesos de pago.

Actualmente, el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave enfrenta problemas recurrentes, tales como errores en los cálculos de planillas, acumulación excesiva de vacaciones, liquidaciones impagas de beneficios sociales y omisiones en los pagos a instituciones como AFP y ESSALUD. Estas fallas se atribuyen a un limitado conocimiento de la normativa vigente y a la falta de procedimientos administrativos estandarizados, lo que afecta la ejecución presupuestal y la eficiencia global de la municipalidad. Para abordar estas deficiencias, se requiere la implementación de un control interno en sus tres fases: previo, concurrente y posterior, con especial atención en el área de remuneraciones.

El objetivo principal de esta investigación es analizar la influencia que tiene el control interno sobre la gestión de remuneraciones, explorando cómo un sistema adecuado puede contribuir a minimizar errores, optimizar la asignación de recursos y mejorar la

transparencia en los procesos administrativos. Los problemas identificados, tales como cálculos incorrectos de las planillas, acumulación indebida de vacaciones y errores en el cálculo de impuestos y registros contables, no solo afectan las finanzas de la municipalidad, sino que también impactan directamente en la satisfacción y bienestar de los empleados, generando insatisfacción y desconfianza en el entorno laboral.

Además, las deficiencias en la gestión de remuneraciones reflejan una posible falta de comprensión o aplicación inadecuada de las normativas y procedimientos tanto internos como externos en la administración de recursos humanos. Por tanto, es fundamental investigar cómo un diseño sólido y la implementación de controles efectivos pueden mejorar la gestión de las remuneraciones y contribuir a un ambiente laboral transparente y confiable.

Este estudio no solo busca identificar y analizar los problemas existentes, sino también ofrecer recomendaciones y mejores prácticas para fortalecer el control interno en la municipalidad. Al final, esta investigación espera aportar a la optimización de la gestión de remuneraciones, promoviendo una administración pública que cumpla con sus obligaciones legales y financieras, asegurando así la equidad y eficiencia en el manejo de los recursos humanos de la institución.

#### **1.1.1. Problema General.**

- ¿En qué medida el Control Interno incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023?

#### **1.1.2. Problemas Específicos**

- ¿En qué medida el Control Interno previo incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023?
- ¿En qué medida el Control Interno concurrente incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023?
- ¿En qué medida el Control Interno Posterior incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023?

## 1.2. ANTECEDENTES

Para desarrollar de manera pertinente y adecuada la presente investigación, se plantearon estudios distintos el uno del otro, que poseen una relación de carácter directo con el tema de inicial o de base, dichos estudios son mencionados a continuación:

### 1.2.1. A nivel internacional

Castro y Zambrano (2022) en su artículo titulado: "Control interno en la administración de bienes y su efecto en la toma de decisiones en la Universidad Estatal del Sur de Manabi" plantearon como objetivo principal analizar la influencia del control interno (CI) en la gestión de bienes y la toma de decisiones, utilizando una metodología no experimental de tipo descriptivo-explicativo obteniendo datos mediante encuestas. Los resultados indicaron que la institución carece de un sistema fijo de Control Interno para registrar los bienes durante su ingreso o egreso del depósito, concluyendo que el Control Interno en la administración de bienes impacta positivamente en la toma de decisiones, al considerarlo una herramienta clave para adoptar decisiones acertadas que contribuyan a alcanzar los objetivos de manera eficiente, recomendando que lo resaltado por la importancia del Control Interno como elemento esencial para una gestión eficiente de los recursos públicos, permitiendo a las entidades cumplir sus metas y prevenir actos de corrupción, pérdidas, fraudes y otras irregularidades.

León y Castelblanco (2021) en su tesis titulado "Diagnóstico del control interno en políticas y procedimientos para pago de nómina C3 Group SAS", tuvo como objetivo desarrollar políticas, procedimientos y sistemas de control interno para el pago de nóminas, identifica que la falta de un área adecuada de control interno que genera errores frecuentes en los pagos debido a insuficiencia de información y tiempo limitado, la metodología utilizada fue la descriptiva, concluyendo que es necesario implementar directrices contables y procedimientos claros para evitar errores como pagos excesivos. Este trabajo refuerza la importancia de un control interno eficiente en el área de recursos humanos y nóminas, señalando los riesgos asociados a su ausencia y como

recomendación, que la empresa tenga cuidado en el comportamiento de cada uno de los empleados para detectar posibles errores.

López (2018) en su estudio titulado: “Evaluación del sistema de control interno y su incidencia en el proceso administrativo de la empresa CEILMACA del Cantón Portoviejo” aborda el papel esencial del control interno en la gestión de recursos en el sector público ecuatoriano, centrándose en los gobiernos autónomos descentralizados cantonales. Se empleó el modelo conceptual COSO para evaluar el nivel de confianza en la gestión de recursos, utilizando una metodología mixta de investigación (cuantitativa-cualitativa). Los resultados concluyen en el uso del marco COSO para operaciones y la implementación recurrente de medidas de control para proteger los recursos. Además, se subraya la importancia que estas entidades otorgan al control interno, y como recomendación la gerencia socializa todas las normativas, políticas internas o reglamentos con todo el personal que labora en la empresa.

Mendoza y Escobar (2023) En su artículo titulado: “Control interno en el manejo de recursos públicos en el Gobierno Parroquial Dayuma-Ecuador”, periodo 2018 – 2021” los autores establecieron como objetivo principal identificar las normas de control interno (CI) incumplidas en la gestión de los recursos públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Dayuma durante el período 2018-2021. Utilizaron una metodología descriptiva, no experimental, transaccional y documental. Entre los principales hallazgos, se determinó que el informe de rendición de cuentas correspondiente a los años 2017 y 2018 carecía de sustento legal. Asimismo, se detectaron incumplimientos en las normas de compras públicas, contrataciones basadas en perfiles profesionales inadecuados y pagos indebidos. En total, se identificó el incumplimiento de 28 normas de Control Interno, de las cuales 4 fueron vulneradas de manera recurrente entre 6 y 10 veces, los autores concluyeron que las normas de CI son herramientas clave para establecer parámetros que permitan identificar irregularidades en los procedimientos precontractuales. Este análisis demuestra que las normas de CI son

esenciales para fortalecer los sistemas de control, salvaguardar los recursos públicos y alcanzar los objetivos y metas trazados por la institución.

Ortiz (2021) en su estudio titulado: “Control interno COSO ERM aplicado al talento humano del sector público en Ecuador” destaca la importancia de implementar un sistema equilibrado de control interno (CI) basado en la gestión de riesgos según el enfoque COSO ERM. Este sistema tiene como objetivo garantizar razonablemente la validez y cumplimiento de los planes y programas, proteger los recursos, asegurar la conformidad con las normativas internas y externas, y mejorar los resultados de los procesos y actividades. Lo expuesto resalta la importancia de establecer un Control Interno enfocado en la reducción de riesgos mediante un manual que permita gestionarlos de manera efectiva y oportuna, la metodología aplicada fue de carácter no experimental, exploratorio, aplicando los métodos descriptivo-explicativos, siendo su principal conclusión: El control interno es una herramienta importante en la administración eficiente de las instituciones públicas que permite alcanzar los objetivos planteados de forma confiable,

Rodas (2018) en su estudio titulado “Evaluación de control interno en la Sección de Remuneraciones de la Empresa Eléctrica Regional Centrosur C.A”., se enmarca en el contexto de la normativa ecuatoriana, que exige el cumplimiento riguroso de regulaciones para garantizar la eficacia y el control de los recursos públicos en las instituciones del país. aplicó una metodología descriptiva, siendo su principal conclusión, que se evidenciaron debilidades de control interno que no se normaron en los procedimientos aprobados por la empresa y como recomendación: La Contraloría General del Estado desempeña un papel crucial en la evaluación del desempeño de directivos y empleados, con el fin de implementar las correcciones necesarias y alcanzar los objetivos propuestos. Este estudio busca mejorar las políticas y procedimientos de la Sección de Remuneración.

### 1.2.2. A nivel nacional

Bermúdez (2023) en su investigación titulada: “Control Interno y Pago de Remuneraciones, en una Entidad Administradora del Servicio Educativo en la Región Áncash, 2023” tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el control interno y el pago de remuneraciones. Adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación básica, utilizando un método hipotético-deductivo y un nivel correlacional. El estudio se llevó a cabo mediante un diseño no experimental y de corte transversal, con una población de 100 participantes y una muestra de 80 participantes. Se empleó una encuesta como técnica de recolección de datos, utilizando un cuestionario como instrumento, los resultados indicaron una relación positiva moderada entre el control interno y el pago de remuneraciones, evidenciada por un valor  $p$  o significancia de 0,000 para cada variable estudiada, lo que implica un rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y una aceptación de la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). El coeficiente de correlación más apropiado para este nivel correlacional fue el Rho de Spearman, con un valor de 0,527. En conclusión, se encontró que existe una relación entre el control interno y el pago de remuneraciones en la entidad educativa de la región de Áncash en 2023. Esto sugiere que un control interno eficiente puede mejorar la puntualidad en el pago de las remuneraciones en el sector público, lo que a su vez puede mejorar la percepción de este proceso.

Cárdenas (2022) en su estudio titulado “Incidencia del Control Interno Sobre la Gestión de Recursos Humanos de la Empresa C&M Perú S.A.C – AREQUIPA – 2019”, cuyo propósito fue determinar el impacto del Control Interno en la gestión de Recursos Humanos. Se utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo, con un diseño de investigación simple, la muestra consistió en 30 empleados de la empresa mencionada, la técnica empleada fue la encuesta, utilizando un cuestionario estructurado, y se llevó a cabo un análisis planificado de los datos, los resultados revelaron que el 61% de los encuestados considera que sería óptimo implementar el control interno, y el 75% cree que sería excelente para una gestión de Recursos Humanos efectiva que conduzca al logro de los

objetivos de la empresa. Se recomienda realizar una auditoría interna para evaluar si el control interno tiene influencia en la gestión de Recursos Humanos en C&M Perú S.A.C, conforme a los resultados empíricos obtenidos y en concordancia con las teorías de otros investigadores en el campo.

Córdoba (2023) en su estudio titulado ““Sistema de control interno y gestión de planillas en la empresa Unimarkovic S.A.C.San Isidro, 2023” tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el sistema de control interno y la gestión de planillas. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, buscando demostrar cómo factores como el ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión, control de personal, control financiero y normativa laboral influyen en la gestión de planillas. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario aplicado mediante encuestas, los resultados obtenidos mostraron que el sistema de control interno está significativamente relacionado con la gestión de planillas en la empresa, con una correlación positiva moderada, se concluye que es necesario fortalecer los procedimientos de control interno asociados a la gestión de planillas, ya que son clave para mejorar el sistema de gestión y, a su vez, la satisfacción de los trabajadores respecto a sus remuneraciones.

Gallegos (2022) en su estudio titulado “Control interno y la gestión de planillas en la dirección regional de educación Tacna, periodo 2021” investiga la conexión entre el control interno y la gestión de nóminas en la dirección regional de educación Tacna durante el período 2021, el autor tiene como objetivo principal examinar cómo el control interno influye en la gestión de las nóminas en esta entidad, se identifica un problema clave, la carencia de procedimientos de control interno en el departamento de recursos humanos, lo que ocasiona deficiencias importantes en la elaboración de las nóminas, siendo su metodología no experimental, como expedientes de contratación desactualizados, registros de asistencia incompletos y demoras en la preparación y pago de los salarios. La investigación concluye que el control interno y la gestión de nóminas están estrechamente relacionados, ya que el primero garantiza la exactitud de la

información de cada empleado y facilita el cálculo preciso de los haberes mediante supervisión y monitoreo continuo, esta tesis se considera esencial, ya que aborda una de las variables de estudio fundamentales y subraya la importancia crítica de su implementación, además de analizar minuciosamente la relación que existe entre esta variable y la gestión de nóminas.

Serrano (2022) en su estudio titulado "Control interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de La Convención, 2021" se enfocó en analizar la conexión entre el control interno y la gestión administrativa, centrándose en comprender la implementación del control interno, el objetivo fue establecer esta relación en dicho contexto, emplearon un enfoque cuantitativo y el tipo de investigación fue correlacional, describiendo la correlación entre las variables control interno y gestión administrativa, así como sus dimensiones: Ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, actividades de supervisión, planificación, organización, dirección y control. Se llevó a cabo un diseño no experimental, con la participación de 207 trabajadores. Los resultados mostraron una relación entre el control interno y la gestión administrativa, respaldando esta teoría mediante la correlación de Spearman, que arrojó un valor numérico de 0.377.

### **1.2.3 Antecedentes locales**

Arteta M. (2020), realizó el estudio de investigación titulado "Control Interno y su Incidencia en la Gestión de Tesorería de las Universidades Públicas de la Región Puno", se evaluó cómo el control interno influye en la gestión de tesorería de universidades públicas en Puno, con el objetivo de analizar el nivel de implementación y cumplimiento de las normas del Sistema Nacional de Tesorería. El estudio concluyó que existe un bajo nivel de implementación del control interno en las oficinas de tesorería y destacó deficiencias en la comunicación, identificación de riesgos, y cumplimiento de normas de control, lo que generaba un impacto negativo en la eficiencia de la gestión financiera, aunque se enfoca en el control interno en tesorería, este antecedente puede ofrecerte una base conceptual y metodológica para abordar la incidencia del control interno en

otras áreas de gestión financiera, como las remuneraciones, en instituciones públicas en Puno.

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar si el Control Interno incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar si el Control Interno previo incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023.
- Determinar si el Control Interno concurrente incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023.
- Determinar si el Control Interno posterior incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. MARCO TEÓRICO

##### 2.1.1. Control interno

Según (LEY N°27785), el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior.

El control interno previo y simultáneo compete exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes, sobre la base de las normas que rigen las actividades de la organización y los procedimientos establecidos en sus planes, reglamentos, manuales y disposiciones institucionales, los que contienen las políticas y métodos de autorización, registro, verificación, evaluación, seguridad y protección.

El control interno posterior es ejercido por los responsables superiores del servidor o funcionario ejecutor, en función del cumplimiento de las disposiciones establecidas, así como por el órgano de control institucional según sus planes y programas anuales,(P.197) Según (Orellana,2020),el control interno es un procedimiento que se enmarca en el control de recursos y activos de una empresa, y sirve para llevar un registro sobre su actividad y trazabilidad.

Las empresas en la medida que van creciendo, se les hace cada vez más difícil realizar el seguimiento sobre lo que ocurre con sus recursos, sus activos, sus herramientas, y las

personas. Es por esto, que se ha hecho necesario establecer un mecanismo que permita dejar registro sobre el uso de estos recursos, como también, sobre las actividades.

De acuerdo con la contraloría General de la República (2013) el control interno está integrado por cinco mecanismos donde estas se personifican por medio de los siguientes componentes: Actividades de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación, Actividades de supervisión (p. 22). Evaluación del control interno Según el informe COSO 2013; en parte del contenido menciona los componentes son los siguientes:

Componente: Ambiente de Control El componente integra por proceso y normas que son empleados de manera conveniente para la institución. Asimismo, la presente enfatiza el grado de importancia; de las cuales son adjuntadas por las reglas conjunto que está resguarda (p. 4) El ambiente de control hace que la organización se mantenga dentro de sus parámetros organizacionales, ya que posee los principios para mantener a esta íntegra. Estos parámetros están compuestos por la supervisión de labores, el procedimiento que se realiza para la conquista, ampliación e inmovilización del personal competente y la severidad con respecto a las medidas de recompensas, incentivos y desempeño (p. 4).

Componente: Evaluación del Riesgo Marco integrado, Coso (2013). El riesgo vendría a ser la posibilidad de que ocurra una situación que sea perjudicial para los propósitos de la organización, la evaluación del riesgo identifica las metas y diagnosticar los posibles riesgos de tal manera que se pueda tomar acciones defensivas ante los mismos en caso ocurriesen (p.4)

Componente: Actividades de Control Marco Integrado, Coso (2013). Se refiere al conjunto de lineamientos y procedimientos que se establecen para que de esta manera se reduzcan los riesgos que pueden ser perjudiciales para el cumplimiento de las metas organizacionales. Estas actividades tienen que ser adecuadas para su correcto funcionamiento, que se ejecuta dentro de un periodo delimitado con un determinado

costo, todos aquellos elementos tendrán que ser los apropiados para así cumplir con lo propuesto por la empresa con respecto a sus objetivos de control (p. 4).

Componente: Información y comunicación para mejorar el Control Interno. Marco integrado, Coso (2013). Se hace hincapié en la información que se necesita para que la organización cree y ejecute sus actividades concernientes al control interno que ayudan a conseguir las metas institucionales. Con respecto a la comunicación interna es una herramienta para divulgar la información en toda la organización pasando jerárquicamente desde la base hasta lo alto de la misma (p. 5). Con respecto a lo anterior los empleados conocen claramente la información que reciben de sus directores sobre lo importante que son estas obligaciones que tienen que asumir. La comunicación externa otorga datos necesarios relacionados a las expectativas y necesidades del ambiente (p. 5).

Componente: Actividades de Supervisión del Control Interno. Marco integrado, Coso (2013) Se basa en que la organización tiene que otorgar información y conocimientos a ciertos agentes externos que tienen que ver con contenidos sobre distintos aspectos los cuales perjudican al control interno y su operatividad (p. 5).

## **2.1.2. Tipos de control interno**

### **2.1.2.1 Control Previo**

Es el conjunto de acciones de cautela que se realizan antes de la ejecución de los procesos u operaciones, optimizando la gestión de la Entidad, con el propósito de dar cumplimiento a las normas, leyes y procedimientos establecidos. Determinando la propiedad de dichas operaciones y actividades, su legalidad y veracidad y finalmente su conformidad con los planes, metas y objetivos. Estas normas pueden ser de carácter general y de carácter específico.

### **2.1.2.2. Control concurrente**

Son los que se realizan mientras se desarrolla una actividad sobre las normas y procedimientos establecidos en la entidad, con el objetivo de prevenir al titular de la

existencia de acciones que ponen en riesgo el resultado de sus objetivos, a fin de adoptar medidas que permitan superar el riesgo detectado.

#### 2.1.2.3. Control posterior

Son los que se realizan para evaluar los procesos y resultados ejecutados de los recursos y operaciones en la entidad, Estas acciones permiten detectar deficiencias, faltas e irregularidades que han sido cometidas por el personal ya sea en forma voluntaria o involuntaria en el grado de cumplimiento de sus responsabilidades (rendimiento funcional), como el comportamiento personal (respeto, disciplina, lealtad, cooperación, asistencia y puntualidad, iniciativa, moralidad, etc.; con la finalidad de recomendar las medidas correctivas, las soluciones y/o sanción a que hubiere lugar de acuerdo a la falta cometida. Dicho control es efectuado por la contraloría general u otro órgano del sistema con el objetivo fundamental de supervisar, vigilar y verificar el buen uso de los recursos y bienes del estado, se realiza mediante acciones de control, tales como las auditorías, exámenes especiales y otros sustentados en normas de auditorías vigentes. Los auditores lo denominan Evaluación Posterior de todas las actividades, tareas y operaciones ya realizadas; porque tiene sustentación lógica en los Informes Técnicos.

#### 2.1.3. Remuneraciones

Hoy en día las organizaciones de excelencia conocen muy bien la forma correcta de retribuir a sus colaboradores; la forma en que lo hacen determina el talento humano que adquieren, la lealtad de sus trabajadores y la pasión y compromiso en las labores que desempeñan.

Según Pedroza (2017), la remuneración es todo tipo de retribución y/o contrapartida que se ofrece como compensación por la prestación de un servicio o cesión de activos. La remuneración puede ser vista como todo pago o contrapartida entre dos o más partes por la cesión de algún factor necesario. Es decir, es el precio que una parte abona a otra por haberle prestado unos servicios o activos. Generalmente, el término remuneración va asociado al del salario, es decir, al pago o nómina que se le ofrece a un empleado por parte de su empleador para ocupar una vacante y ofrecer su trabajo.

Las remuneraciones son todos los pagos y retribuciones hechas a un trabajador por sus funciones y labores desempeñadas en una empresa. Sin importar el modo en que esa suma de dinero haya sido calculada (por jornadas laborales, por horas o por comisión de ventas), puede ser entregado en efectivo o en especie, e igualmente, puede ser un pago ordinario o extraordinario. Las remuneraciones, también incluyen los pagos por aguinaldos, primas vacacionales, prestaciones sociales, entre otras razones. publicación echa (Rina, 2017) en (<https://runahr.com/recursos/nomina/remuneraciones/>)

Derecho a la remuneración: Entendemos que toda persona tiene el derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo, dicho empleo debe otorgar una remuneración la cual es un derecho de todo trabajador por lo siguiente: (Curi, 2015)

Según Villasana (2017), la prestación de servicios debe ser remunerada. La remuneración constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios de forma gratuita. (p.9)

Se suele denominar como remuneración a aquel pago que recibe el trabajador como contraprestación por el desempeño de un servicio de modo subordinado.

López, (2017, pág.31) menciona lo siguiente:

Desde el punto de vista económico la remuneración es un crédito o ingreso este ingreso es individual y contractual, y no tiene relación con la compensación de un gasto o la reparación de un daño. Asimismo, los economistas lo consideran fundamentalmente un proceso. (p.34)

Desde el Punto de vista Jurídico, la remuneración es la contraprestación del trabajo subordinado y funciona como una ventaja patrimonial para el trabajador, además, hay que señalar esa relación de reciprocidad y conmutatividad entre el salario y el trabajo subordinado determina el carácter oneroso de la relación de trabajo. (p.34)

Finalmente, no debemos dejar de lado que para la inmensa mayoría de la población activa la remuneración tiene una evidente finalidad de subsistencia, pues se trabaja para vivir. Es por eso que el ordenamiento jurídico le otorga una especial relevancia a la protección del crédito salarial, y por esta razón se encuentra vinculada a la noción de salario justo y al principio de igualdad. (p.34)

- La remuneración tiene un carácter alimentario o de sustento, la remuneración convenida está destinada a cubrir las necesidades primordiales del trabajador, ya que constituye el medio normal que tiene de sustentarse.
- La remuneración debe permitir la protección del trabajador contra prácticas que pudieran tender a hacerle demasiado dependiente de su empleador y garantizar que el trabajador reciba a tiempo, y en su totalidad, el sueldo que ha ganado.

**Como bien sabemos, la remuneración se puede otorgar según:**

- Por tiempo, que es el pago por la duración del servicio;
- Por obra o destajo, que es el pago en función de la cantidad de obras o trabajos realizados;
- Por tarea, que es el pago por realizar una determinada cantidad de obras o trabajos en la jornada u otros periodos de tiempo establecidos;
- Por comisión, que es un pago en función a una cantidad de negocios mediados por el trabajador.

2.1.3.1. Remuneración en el Perú

La remuneración mínima vital establecida en el Artículo 3º de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR, indica que una jornada de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales y se percibe la remuneración mínima; en el caso de trabajar menos de 4 horas diarias el sueldo será proporcional a la remuneración mínima. (MTPE, 1992) El Artículo 24 de la Constitución Política del Perú de 1993 establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual; el mismo artículo señala que las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de

los empleadores. (PCM, 1993) La institución encargada de proponer los cambios en la remuneración mínima es el Consejo Nacional del Trabajo; el reajuste de la remuneración mínima se da en función al aumento de la productividad multifactorial (del trabajador, del capital y otros aspectos involucrados en el proceso productivo) y al incremento esperado de los precios medidos por la inflación subyacente esperada (no considera precios volátiles).

### **2.1.3.2. Servicio civil**

La gestión de los servidores públicos en el Perú se ha caracterizado por su complejidad y por la falta de una planificación y dirección coherente, producto de la coexistencia de distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, de la distorsión del sistema de remuneraciones, del abuso de contrataciones temporales, de la alta dispersión legislativa existente, de la ausencia de un ente rector y de la ausencia de una política de Estado en esta materia. Por ello, han sido varios los intentos de reforma en esta materia en los últimos años, pero los resultados no han sido los esperados (SERVIR, 2012, pág. 4).

En el Perú el empleo público adopta el nombre de Servicio civil a partir del Decreto Legislativo N° 1023 promulgado en junio del 2008, donde en su segundo artículo define el concepto de éste como el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado.

Como parte de los decretos legislativos aprobados en el año 2008, se creó SERVIR dando inicio al actual proceso de reforma del servicio civil en el Perú. SERVIR es un organismo técnico especializado y entidad rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado encargado de establecer, desarrollar y ejecutar la política del Estado respecto del servicio civil. SERVIR deja sin efecto la creación del Consejo Superior del Empleo Público (COSEP) y, a diferencia de ese Consejo Superior, se trata a SERVIR como organismo autónomo en sus decisiones, en el que prima un

fundamento técnico y en el que se concentran todas las decisiones en materia de gestión de recursos humanos de manera uniforme y a nivel nacional. (SERVIR, 2012, p. 97).

En el 2011 surge la oportunidad de plasmar en una nueva ley los cambios que se venían diseñando desde los equipos técnicos debido a la instalación del nuevo gobierno. Desde ese momento se buscó fortalecer el rol de SERVIR como área rectora y de las oficinas de recursos humanos de las instituciones como “brazos” de implementación de los cambios proyectados, así como también la reforma proclama terminar con el desorden que implicaba la coexistencia de la diversidad de regímenes laborales y aportar transparencia y mérito a la gestión de las personas a través de nuevas reglas de juego para la carrera administrativa y el segmento directivo (Lacoviello, 2015). En el 2013 nuevamente la meritocracia en el servicio civil adquiere protagonismo como parte esencial de la Modernización con la aprobación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública en donde “se señala como fundamental una reforma del servicio civil que tenga como principal objetivo el establecimiento de un sistema de derechos y deberes para el correcto funcionamiento del empleo público, la selección del personal idóneo para cada uno de los cargos y el fortalecimiento de la Institución del Sistema de Gestión del Servicio Civil”(Lacoviello, 2015).

Respecto a los regímenes laborales relativos a personal administrativo coexisten en el Estado peruano varias modalidades contractuales: la carrera administrativa (D. Leg. 276), el régimen privado (D. Leg. 728), los contratos administrativos de servicios (D. Leg. 1057 de 2008, modificado en 2011), la gerencia pública (D. Leg. 1024), los funcionarios altamente calificados (Decreto de Urgencia 051-2011), el Fondo de Apoyo Gerencial (Decreto Ley 25650-1992), y la locación de servicios. Esta diversidad genera inequidades en la distribución de los deberes (un servidor de carrera presenta un mayor número de incompatibilidades que un CAS) y, especialmente, de los derechos (compensaciones, vacaciones, aguinaldos o gratificaciones) (Boyer Carrera 2014 citado en Lacoviello 2015, p.12).

### **2.1.3.3. La Carrera Administrativa en el Perú**

El Decreto Legislativo 276 promulgado en el año 1984 define a la carrera administrativa como el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. La cual tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal, en el desempeño del servicio público. “El régimen laboral público administrativo establecido en esta Ley se caracteriza por ser un sistema cerrado, en el cual el ingreso a la carrera se realiza por el nivel más bajo del grupo ocupacional y la promoción de los servidores públicos en los diferentes niveles depende del cumplimiento de requisitos previamente determinados, que incluyen antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación. La carrera cuenta con tres grupos ocupacionales con distintos niveles cada uno, en donde la homogeneidad remuneratoria está establecida mediante un sistema único de remuneraciones”. (SERVIR, 2012, pág. 20) La Ley reconoce como “servidor público” a todo ciudadano que presta servicios en entidades de la administración pública con nombramiento o contrato de trabajo, con las formalidades de la ley, en jornada legal y sujeto a retribución en periodos regulares. Del mismo modo, la Ley estipula que solo hace carrera administrativa el servidor público nombrado que presta servicios de naturaleza permanente, quien a su vez tiene derecho de estabilidad laboral indeterminada. La norma excluye de la carrera administrativa a las Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales y los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, así como a los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza (SERVIR, 2012, págs. 20-21) La carrera administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. Los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa. A cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la estructura organizacional de cada entidad. (Artículo 8° D.L. 276) Los grupos ocupacionales en la carrera administrativa definidos en el artículo 9° del D.L. 276 son Profesional, Técnico y Auxiliar: a) El Grupo Profesional está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria.

#### **2.1.3.4. El Régimen Laboral de la Actividad Privada**

El régimen laboral de la actividad privada se rige por la Ley de fomento del empleo (D.L. 728 promulgado el 8 de noviembre de 1991), la cual fue creada con la finalidad de permitir a los empresarios hacer frente a la crisis económica por la que atravesaba el país. Para ello, se relativizó la estabilidad laboral absoluta, se otorgó la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios y se amplió las causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo, incluyendo la posibilidad de ceses colectivos. (SERVIR, 2012, pág. 47) Este decreto legislativo se dio en un contexto de reforma del Estado centrada en la creación de entidades que funcionan como enclaves de excelencia ligadas a las reformas económicas. De esta manera, se permitió a las entidades públicas responsables del régimen monetario, del control de la inflación y del déficit fiscal, así como de la regulación general de los mercados (inversión, competencia y propiedad intelectual) aplicar el régimen laboral de la actividad privada, creándose, así, las denominadas islas de eficiencia. (SERVIR, 2012, pág. 48).

#### **2.1.3.5. El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios**

La modalidad CAS, Decreto Legislativo 1057, promulgado el 27 de junio de 2008, y su reglamento promulgado el 24 de noviembre del 2008 (modificatoria promulgada en 2011), fue creada en reemplazo de los servicios no personales (SNP), modalidad contractual originada en la década de 1990. Los SNP se crean como respuesta a las restricciones presupuestarias impuestas a la contratación de nuevo personal, con la finalidad de ahorrar costos laborales y crear un mercado laboral más flexible. Este régimen constituye una modalidad contractual laboral temporal especial, propia del Estado. Actualmente este decreto legislativo está en camino a ser eliminado a través de la Ley 29849. El CAS se crea con la finalidad de otorgar mayores beneficios laborales al personal SNP, el cual venía desempeñando funciones de carácter permanente, a pesar de la naturaleza temporal de contratación de personal SNP. Hay que resaltar que el régimen CAS no cambia la naturaleza de la temporalidad en la contratación de personal: aun los CAS son

contratados bajo un periodo determinado de tiempo en año fiscal (de enero a diciembre de un año como máximo), aunque renovable infinitas veces. La contratación realizada a través del CAS es diversa y no ofrece ninguna estabilidad laboral. El plazo promedio de la duración de los contratos CAS en el Estado Peruano varía según el tipo de entidad. En las entidades del Poder Ejecutivo y OCA es de 3 a 6 meses, en los que los organismos reguladores sobresalen con una duración promedio de entre 9 y 12 meses. En los Organismos Constitucionalmente Autónomos, los contratos son mucho más breves, entre 1 y 3 meses. (SERVIR, 2012) No existe alguna restricción en el sector público para que las entidades contraten a personal bajo esta modalidad contractual. Las exceptuadas son las empresas del Estado y los proyectos de inversión pública.

## **2.2. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.2.1. Actividades de control**

Las políticas y procedimientos son herramientas que garantizan la implementación efectiva de las directrices de la administración (Álvarez, 2015).

### **2.2.2. Ambiente de Control:**

La postura y las acciones de la dirección y el consejo de administración en relación con la relevancia del control interno y su función dentro de la organización (Gallegos, 2022).

### **2.2.3. Beneficios y Compensaciones:**

Incluye seguros, pensiones, bonos, y otros incentivos adicionales al salario base (González, 2022).

### **2.2.4. Componentes del Control Interno:**

La postura y las acciones de la dirección y el consejo de administración en relación a la relevancia del control interno y su función dentro de la organización (Bermúdez, 2023).

### **2.2.5. Control Interno:**

El control interno es un procedimiento creado y ejecutado por la gerencia y los empleados de una entidad con el propósito de garantizar una seguridad adecuada en el logro de los objetivos vinculados a la eficiencia y efectividad de las operaciones, la veracidad de la

información financiera y el acatamiento de las leyes y normativas correspondientes (Bermúdez, 2023).

#### **2.2.6. Eficiencia Operativa:**

Optimizar los procesos relacionados con la gestión de remuneraciones para asegurar eficiencia y efectividad en la operación (González, 2022).

#### **2.2.7. Equidad Interna y Externa:**

Asegurar que los salarios sean equitativos y competitivos tanto internamente en la empresa como en relación con el mercado laboral externo (García, 2019).

#### **2.2.8. Evaluación de Desempeño:**

Sistema que mide y evalúa el rendimiento del empleado para determinar ajustes salariales y bonificaciones (Aguilar, 2015).

#### **2.2.9. Evaluación de Riesgos:**

El proceso de identificar y analizar los peligros significativos que puedan afectar el logro de los objetivos (Gallegos, 2022).

#### **2.2.10. Gestión de Remuneraciones:**

La administración de compensaciones es el procedimiento encargado de supervisar y regular los sueldos y beneficios que los trabajadores de una empresa perciben. Incluye la planificación, desarrollo y ejecución de políticas y procedimientos relacionados con el pago y los beneficios, asegurando que sean competitivos, equitativos y conformes a las regulaciones laborales (García, 2019).

#### **2.2.11. Componentes de la Gestión de Remuneraciones:**

**Estructura Salarial** La jerarquía y rango de salarios que una organización ofrece a sus empleados (Aguilar, 2015).

#### **2.2.12. Incidencia del Control Interno en la Gestión de Remuneraciones:**

La influencia del control interno en la administración de compensaciones se refiere a cómo las políticas, procedimientos y prácticas de control interno impactan y optimizan la gestión de las remuneraciones en una organización. Un sistema de control interno eficaz garantiza que los pagos se realicen de manera precisa, puntual y de acuerdo con las

políticas de la organización y la legislación vigente. laborales, y que se minimicen los riesgos de errores, fraudes o abusos en la compensación de los empleados (Cárdenas, 2022).

#### **2.2.13. Información y Comunicación:**

Los sistemas que respaldan la adquisición y el intercambio de información necesaria para realizar, administrar y supervisar las operaciones (Contraloría General de la República, 2017).

#### **2.2.14. Monitoreo:**

Los procedimientos que analizan la calidad del rendimiento del control interno a lo largo de un periodo de tiempo (López, 2018).

#### **2.2.15. Precisión y Conformidad:**

Garantizar que todas las transacciones de remuneración sean correctas y cumplan con las normativas legales e internas (Mantilla & Toscano, 2022).

#### **2.2.16. Prevención del fraude:**

Implementar controles para detectar y prevenir fraudes en los procesos de pago (Apaza, 2015).

#### **2.2.17. Transparencia y Responsabilidad:**

Mantener registros claros y accesibles para auditorías y revisiones (Gallegos, 2022).

#### **2.2.18 Sistema de Control Interno en el Sector Público Peruano:**

El Sistema de Control Interno en el sector público peruano se refiere al conjunto de políticas, procedimientos, normas y actividades implementadas por las entidades del Estado con el objetivo de garantizar la eficiencia, eficacia y transparencia en el uso de los recursos públicos, así como asegurar el cumplimiento de los objetivos y el marco normativo vigente. Este sistema busca prevenir riesgos, detectar irregularidades y corregir desviaciones a tiempo, promoviendo una gestión pública responsable y orientada al servicio del ciudadano, Contraloría General de la República (2018), el Sistema de Control Interno es esencial para la mejora continua en las entidades públicas, ya que

contribuye a una adecuada toma de decisiones, a la rendición de cuentas y a la lucha contra la corrupción.

## **2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.3.1. Hipótesis general**

El Control Interno incide significativamente en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

- El Control Interno previo incide significativamente en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023.
- El Control Interno concurrente incide significativamente en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023.
- El Control Interno posterior incide significativamente en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ZONA DE ESTUDIO

Institución : Municipalidad Provincial El Collao-Ilave

Distrito : Ilave

Provincia : El Collao

Departamento : Puno

Ubigeo : 210501

#### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

##### 3.2.1. Población

La población estuvo compuesta por 200 trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, se infiere que la población es finita, ya que he determinado un sector especial para la presente investigación, analizando a qué tipo y cantidad de personas se va a encuestar para tener un estudio más exacto sobre el Control Interno en las remuneraciones.

##### 3.2.2. Muestra

Se ha utilizado un enfoque de muestreo basado en probabilidades, específicamente el método de muestreo aleatorio simple, en este método, cada elemento de la población posee una probabilidad conocida de ser seleccionado en la muestra, se ha tenido en cuenta de la siguiente manera:

$N = 200$  = Tamaño de la población

$P = 0,50$  = probabilidad favorable inicial

$Q = 0,50$  = probabilidad desfavorable inicial

$\alpha = 0,05$  = nivel de significancia

$Z = 1,96$  =  $Z_{0.05/2} = 1.96$  (Z de distr. Normal)

$e = 0,12$  = error planteado para la proporción P

$E = 0,05$  E = e. P = (error de la muestra) = 5%

Se determinó la muestra con la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 NPQ}{E^2(N - 1) + Z^2 PQ}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 200 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(200 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{192.08}{0.4975 + 0.9604}$$

$$n = 85,98030439$$

$$n = 86$$

El total de muestra para la presente investigación está conformada por 86 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilave periodo 2023.

### 3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE: CONTROL INTERNO	Control interno previo.	Cumplimiento de las recomendaciones realizadas por el órgano de Control Interno.
	Control interno posterior.	De quejas y reclamos realizados por el cliente interno y externo respecto a la remuneraciones y compensaciones.
	Control interno Concurrente.	De quejas y reclamos realizados por el cliente interno y externo respecto a los trabajadores y funcionarios del área de compensaciones y remuneraciones.
VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN DE REMUNERACIONES.	Remuneraciones.	Existencia de planes, procedimientos, metodologías políticas, normas respecto al sistema de control interno de la Municipalidad.
	Recursos presupuestarios.	Presupuesto programado vs ejecutado
	Ejecución de compensaciones	Cumplimiento de plan operativo.

Fuente: propia de la autora

#### 3.3.1. Control interno previo

El control interno previo comprende los procedimientos incorporados en el plan de organización y en los reglamentos, manuales y procedimientos administrativos y operativos de cada entidad.

#### INDICADORES

Incentivos, comunicación, conocimiento de misión visión, organización, personal adecuado, manual de funciones, evaluación del plan de trabajo.

### **3.3.2. Control interno posterior**

El control interno posterior es ejercido por los responsables superiores del personal de una entidad privada, así como del servidor o funcionario ejecutor, en función del cumplimiento de las disposiciones establecidas.

#### **INDICADORES**

Riesgos identificados, impacto de riesgos, Gestión de riesgos, plan de contingencias.

### **3.3.3. Control interno concurrente.**

El control interno concurrente es la evaluación o medición de la ejecución de los planes con el fin de evitar y prevenir desviaciones para establecer las medidas necesarias.

#### **INDICADORES**

Procesos documentados, revisión de procesos, cumplimiento de funciones, logro de resultados, controles de seguridad, Eficiencia de la gestión, Rendiciones internos, Revisión y mejora y sistemas de información.

### **3.3.4. Ambiente de Control**

El ambiente de control es el primer componente del sistema de control interno (SCI) El ambiente de control incluye una serie de factores presentes en la organización y que definen parámetros tanto específicos como tácitos para la operación del sistema de control interno.

#### **INDICADORES**

Incentivos, comunicación, conocimiento de misión visión, organización, Personal adecuado, manual de funciones, evaluación del plan de trabajo.

### **3.3.5. Evaluación de Riesgos**

A su vez la evaluación de riesgos se define como un proceso dinámico e interactivo orientado específicamente a identificarlos y gestionarlos, teniendo como eje rector garantizar la consecución de los objetivos definidos y consensuados para la empresa dentro del consejo de administración.

## **INDICADORES**

Riesgos identificados, impacto de riesgos, Gestión de riesgos, plan de contingencias.

### **3.3.6. Control Gerencial**

Un sistema de control gerencial es el proceso por el cual una organización asegura que sus subunidades actúan en una forma coordinada y cooperativa, de forma tal que los recursos serán obtenidos y localizados óptimamente en orden de alcanzar las metas de la organización.

## **INDICADORES**

Procesos documentados, Revisión de procesos, Cumplimiento de funciones, Logro de resultados, Controles de seguridad, Eficiencia de la gestión, Rendiciones internos, Revisión y mejora Y Sistema de información.

### **3.3.7. Información y Comunicación**

La información y comunicación interna, se origina del ejercicio de la función de la entidad y se difunden en su interior, para una clara identificación de los objetivos, las estrategias, los planes, los programas, los proyectos y la gestión de operaciones hacia los cuales se enfoca el accionar de la entidad.

## **INDICADORES**

Utilidad de la información, Evaluación de la eficacia de la información, Niveles de accesos a la información Y adecuado suministro de información.

### **3.3.8. Supervisión**

La supervisión o seguimiento del control interno busca asegurar que los controles operen como se requiere y que sean modificados apropiadamente de acuerdo a los cambios en las condiciones.

## **INDICADORES**

Fluidez de la información, Constante supervisión a las actividades, Supervisión periódica Y Supervisión a las mejoras.

### **3.3.9. Incentivo salarial**

Incentivos salariales: Un incentivo económico es aquel pago que realiza la empresa al trabajador, ya sea en forma de salario, bono, extra, cheque o regalo material, entre otros.

#### **INDICADORES**

Bonificación y participación en los resultados.

### **3.3.10. Prestaciones**

Las prestaciones de trabajo son beneficios adicionales a los que el trabajador se hace acreedor al pertenecer a una empresa. Estas surgen de la relación contractual y son independientes al salario.

#### **INDICADORES**

Seguro de vida y seguro de salud

### **3.3.11. Compromiso**

El compromiso de los empleados es la responsabilidad emocional que un empleado tiene hacia una organización. Muchas personas comúnmente confunden este compromiso con la felicidad del empleado o la satisfacción del empleado

#### **INDICADORES**

Características, prioridades y avance.

### **3.3.12. Devengado**

Gasto en el que ya se ha incurrido, pero que todavía no ha sido pagado. Situación habitual que se produce

### **3.3.13. Evaluación**

En la Fase de Evaluación Presupuestaria, las entidades del Sector Público deben determinar, bajo responsabilidad, los resultados de la gestión presupuestaria del Pliego mediante el análisis y medición de la ejecución de los ingresos, gastos y metas presupuestarias

#### **INDICADORES**

Salario básico y bonificaciones

### **3.3.14. Compensaciones**

La compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales.

### **INDICADORES**

Beneficio, sistemas de evaluaciones y adecuada aplicación de la escala remunerativa

## **3.4. MÉTODOS, DISEÑO, TIPO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

### **3.4.1. Tipo de investigación**

La investigación se caracteriza por ser descriptiva y correlacional, utilizada con la finalidad de identificar nuevos elementos. La parte correlacional y descriptiva del estudio se aplicaron con el propósito de examinar la conexión entre dos variables y hasta qué grado están relacionadas en un análisis.

### **3.4.2. Metodo de investigacion**

Para esta investigación, se utilizó el método deductivo y analítico.

Descartes R.(2007) sostiene que, el método deductivo se utiliza como un proceso de razonamiento para obtener explicaciones específicas a partir de conclusiones generales. Se comienza analizando los postulados, teoremas, leyes, principios, etc., que son universalmente aplicables y validados, para luego aplicarlos a soluciones o hechos particulares.

Bunge M.(1985) sostiene que, el método analítico implica separar las diferentes partes de un conjunto con el propósito de examinarlas y estudiarlas por separado. Es un método de investigación que implica descomponer un todo en sus componentes individuales con el único propósito de observar la naturaleza y los efectos del fenómeno en cuestión.

### **3.4.3. Enfoque de la investigación**

La investigación se realizó empleando un enfoque cuantitativo, ya que las variables examinadas fueron de nivel intervalo o razón. Se utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

### **3.4.4. Diseño de investigación**

El diseño de investigación es no experimental, se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del investigador, es decir; sin que el investigador altere el objeto de investigación. En la investigación no experimental, se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes.

### **3.4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.3.1 Técnica**

Se llevó a cabo con la técnica de encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado con escala Likert. La encuesta es una técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana (ver anexo 02).

#### **3.4.3.2 Instrumento**

La validez del cuestionario se consiguió a través del criterio de especialistas, quienes valoraron y examinaron los elementos relacionados con coherencia, integridad, consistencia, escritura y facilidad de llenado. (ver anexo 03 )

#### **3.4.3.3 Cuestionario**

Constituye una herramienta que se basa en investigaciones previas, utilizando la escala Likert. Esta escala se presenta como una serie de afirmaciones o juicios a los que se solicita que los participantes respondan.(ver anexo 02)

### 3.4.4. Recolección de datos

#### 3.4.4.1 Tipo de estadística

En este estudio se llevó a cabo un procedimiento específico para analizar la normalidad de los datos recolectados. Debido a la extensión de la muestra, que excedió los 50 casos, y la naturaleza numérica de la variable analizada, se eligió el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Además, se manejó el test estadístico de correlación de Spearman, siguiendo la condición establecida:

#### Prueba de normalidad

Ho: La muestra tiene distribución de probabilidad normal.

Ha: La muestra tiene distribución de probabilidad no normal.

Valor de sig- $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ ); Decisión:  $p < \alpha=0.05$ : es rechazada H0;  $p > \alpha=0.05$  es aceptada H0

#### Correlación de Spearman

También denominado coeficiente de correlación por rangos, este indicador es utilizado para medir la relación existente entre variables categóricas en estudio. Los pasos a seguir para este tipo de pruebas de hipótesis son los siguientes:

#### PRUEBA ESTADÍSTICA

##### Donde:

$\rho$  = Correlación de Spearman

D = Representa la diferencia entre los rangos pareados de cada par de variantes xi, yj.

n = Número de rangos, es decir el número de variantes apareadas.

Zc = Valor de la Z calculada de la distribución normal

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)} \quad Z_c = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{1 - \rho^2}{n - 2}}}$$

##### Decisión:

Si el valor de “Sig. asintótica (bilateral)”, resultado de la prueba de correlación de Spearman, fue menor que 0.05, o si Zc fue mayor que Zt, se rechazó la hipótesis nula y

se aceptó la hipótesis alterna. Esto significó que existió una correlación significativa entre el sistema de control interno y las remuneraciones en el caso del gobierno local de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave en 2023, para un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$  o un nivel de confianza del 95%.

#### **Nivel de Significancia.**

Se utilizó un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$  o 5%, el cual fue altamente recomendado y equivalente a un nivel de confianza del 95%. En otras situaciones, fue posible emplear un nivel de significancia comprendido entre  $\alpha = 0,01$  (1%) y  $\alpha = 0,10$  (10%), los cuales fueron equivalentes a un nivel de confianza del 99% al 90%.

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. RESULTADOS

##### 4.1.1 Resultados por objetivos

- Resultado del objetivo general

**Tabla 01:** O.G.: El Control Interno incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023.

		Tabla cruzada Variable Control Interno (Agrupada)*Variable Gestión de Remuneraciones (Agrupada)						
		Variable Gestión de Remuneraciones (Agrupada)						
		Casi Nunca      Casi Siempre      Siempre e      Total						
		Casi Nunca      A veces      Siempre e      Total						
Variable		Recuento						
Control Interno (Agrupada)	Nunca	2	0	0	5	4	11	
	% del total	2,3%	0,0%	0,0%	5,8%	4,7%	12,8%	
	Casi nunca	0	0	2	1	1	4	
	% del total	0,0%	0,0%	2,3%	1,2%	1,2%	4,7%	
	A veces	0	2	0	0	0	2	
	% del total	0,0%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	
	Casi siempre	1	0	3	28	6	38	
	% del total	1,2%	0,0%	3,5%	32,6%	7,0%	44,2%	
	Siempre	1	2	0	7	21	31	

	% del total	1,2%	2,3%	0,0%	8,1%	24,4%	36,0%
	Recuento	4	4	5	41	32	86
Total	% del total	4,7%	4,7%	5,8%	47,7%	37,2%	100,0%

**Fuente:** Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao llave.

**Interpretación:** Resultado del objetivo específico 1

El análisis de la tabla cruzada entre las variables "Control Interno" y "Gestión de Remuneraciones" en la Municipalidad Provincial de El Collao-llave evidencia una relación positiva entre la adecuada implementación del control interno y la gestión de remuneraciones, los resultados muestran que el 44,2 % de los encuestados que consideran que el control interno se aplica "casi siempre" perciben una gestión de remuneraciones efectiva ("casi siempre" o "siempre"). Asimismo, el 36,0 % de quienes califican el control interno como "siempre" también valoran positivamente la gestión de remuneraciones,

Esto refleja que los controles internos sólidos, tales como la revisión y aprobación formal de actividades, la evaluación de riesgos, y la verificación de fondos antes de autorizar los pagos, son factores que contribuyen significativamente a la mejora de la gestión de remuneraciones en la municipalidad. Vale decir, una adecuada implementación del control interno está asociada con una mayor efectividad en la administración de las remuneraciones del personal, lo que resalta la importancia de seguir procedimientos formales y claros en cada etapa del proceso.

**Tabla 02:** O.E1.: El Control Interno previo incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.

		Tabla cruzada Dimensión Control interno previo (Agrupada)*Variable Gestión de Remuneraciones (Agrupada)						
				Variable Gestión de Remuneraciones (Agrupada)				
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Dimensión Control interno previo (Agrupada)	Nunca	Recuento	1	1	0	2	0	4
		% del total	1,2%	1,2%	0,0%	2,3%	0,0%	4,7%
	Casi nunca	Recuento	0	0	0	6	2	8
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	7,0%	2,3%	9,3%
	A veces	Recuento	0	0	4	2	0	6
		% del total	0,0%	0,0%	4,7%	2,3%	0,0%	7,0%
	Casi siempre	Recuento	2	2	1	25	10	40
		% del total	2,3%	2,3%	1,2%	29,1%	11,6%	46,5%
	Siempre	Recuento	1	1	0	6	20	28
		% del total	1,2%	1,2%	0,0%	7,0%	23,3%	32,6%
	Total	Recuento	4	4	5	41	32	86
		% del total	4,7%	4,7%	5,8%	47,7%	37,2%	100,0%

**Fuente:** Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.

**Interpretación:** El análisis de la tabla cruzada entre la dimensión "Control Interno Previo" y la "Gestión de Remuneraciones" en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave revela una alta percepción de efectividad en el control interno previo, la mayoría de las respuestas se concentran en las categorías "Casi siempre" (46,5 %) y "Siempre" (32,6 %), lo que sugiere una evaluación positiva en este aspecto, nn menor proporción, se registran respuestas en las categorías "Nunca" (4,7 %), "Casi nunca" (9,3 %) y "A veces"

(7 %), evidenciando algunas variaciones en la percepción. En general, los resultados indican que el control interno previo es mayoritariamente considerado efectivo, con una tendencia predominante hacia la opción "Casi siempre", los resultados del análisis sugieren que, en general, el control interno previo es considerado efectivo en la municipalidad, con una tendencia predominante hacia la opción "Casi siempre". Esto refuerza la importancia de contar con procedimientos formales, revisiones adecuadas, evaluaciones de riesgos y controles financieros para una gestión de remuneraciones eficiente y transparente.

- **Resultado del objetivo específico 2**

**Tabla 03:** O.E2.: El Control Interno concurrente incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.

**Tabla cruzada Dimensión Control interno concurrente (Agrupada)\*Variable Gestión de Remuneraciones (Agrupada)**

		Variable Gestión de Remuneraciones (Agrupada)					
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	TOTAL
Dimensión	Nunca	Recuento 1	0	0	4	2	7
Control	%	del 1,2%	0,0%	0,0%	4,7%	2,3%	8,1%
interno	total						
concurrente	Casi nunca	Recuento 0	0	0	7	0	7
(Agrupada)	%	del 0,0%	0,0%	0,0%	8,1%	0,0%	8,1%
	total						
	A veces	Recuento 0	1	5	1	0	7
	%	del 0,0%	1,2%	5,8%	1,2%	0,0%	8,1%
	total						

Casi siempre	Recuento 3	2	0	27	7	39
	% del 3,5%	2,3%	0,0%	31,4%	8,1%	45,3%
	total					
Siempre	Recuento 0	1	0	2	23	26
	% del 0,0%	1,2%	0,0%	2,3%	26,7%	30,2%
	total					
Total	Recuento 4	4	5	41	32	86
	% del 4,7%	4,7%	5,8%	47,7%	37,2%	100,0%
	total					

**Fuente:** Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao llave.

**Interpretación:** El análisis de la tabla cruzada entre la dimensión "Control Interno Concurrente" y la "Gestión de Remuneraciones" en la Municipalidad Provincial de El Collao-llave evidencia una percepción mayoritaria de efectividad en el control interno concurrente. Los resultados indican que el 45,3 % de los encuestados consideran que este control se aplica "Casi siempre", mientras que el 30,2 % lo califica como "Siempre". En contraste, solo el 8,1 % de las respuestas se distribuyen entre las categorías "Nunca", "Casi nunca" y "A veces", reflejando una percepción menos frecuente de deficiencias en su aplicación. En general, los hallazgos sugieren que la mayoría de los participantes perciben el control interno concurrente como eficaz, con una tendencia predominante hacia las respuestas "Casi siempre" y "Siempre".

Los resultados sugieren que la mayoría de los participantes perciben el control interno como eficaz, con un bajo porcentaje de respuestas que indican deficiencias en su aplicación. Este análisis confirma la percepción positiva sobre el control interno concurrente en la municipalidad, particularmente en lo relacionado con la gestión de remuneraciones y el cumplimiento de las políticas establecidas.

### Resultado del objetivo específico 3

**Tabla 04: O.E3.:** El Control Interno posterior incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-IIave periodo 2023.

**Tabla cruzada Dimensión Control interno posterior (Agrupada)\*Variable Gestión de Remuneraciones (Agrupada)**

		Variable Gestión de Remuneraciones (Agrupada)						
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total	
Dimensión Control interno posterior (Agrupada)	Nunca	Recuento 0	1	0	3	1	5	
		% del total 0,0%	1,2%	0,0%	3,5%	1,2%	5,8%	
	Casi nunca	Recuento 0	0	0	2	1	3	
		% del total 0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	1,2%	3,5%	
	A veces	Recuento 0	0	2	3	2	7	
		% del total 0,0%	0,0%	2,3%	3,5%	2,3%	8,1%	
	Casi siempre	Recuento 3	1	3	30	10	47	
		% del total 3,5%	1,2%	3,5%	34,9%	11,6%	54,7%	
	Siempre	Recuento 1	2	0	3	18	24	
		% del total 1,2%	2,3%	0,0%	3,5%	20,9%	27,9%	
Total		Recuento 4	4	5	41	32	86	
		% del total 4,7%	4,7%	5,8%	47,7%	37,2%	100,0%	

**Fuente:** Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao IIave.

**Interpretación:** El análisis de la tabla cruzada muestra que existe una correlación positiva entre la dimensión del control interno posterior y la gestión de remuneraciones en la Municipalidad Provincial El Collao-IIave durante el período 2023.

Las prácticas de revisión y auditoría post-operativa son fundamentales para asegurar la mejora continua y el cumplimiento de los objetivos en la Municipalidad Provincial de El Collao-IIave, se evidencia que se realizan revisiones y auditorías después de completar

actividades relacionadas con el personal institucional, lo que permite identificar áreas de mejora y corregir desviaciones a tiempo, el análisis de los resultados de las operaciones y el proceso de revisión de errores detectados post-operación garantizan que se aprendan lecciones valiosas que contribuyen a optimizar los procedimientos. y la actualización de políticas y procedimientos basada en los hallazgos de las revisiones post-operativas refleja un enfoque dinámico y adaptativo, asegurando que las prácticas se mantengan alineadas con las necesidades y retos cambiantes de la municipalidad. Estas acciones en conjunto contribuyen a un sistema de control interno robusto y a una mejora constante en la gestión de personal institucional.

#### 4.1.2. Nivel de Confiabilidad por variables

- **variable 1**

**Tabla 05:** Variable Control interno

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>,942</b>	<b>18</b>

El Alfa de Cronbach obtenido es de 0,942 con 18 ítems, lo cual indica una excelente fiabilidad, dado que los valores superiores a 0,9 se consideran generalmente muy altos. Este resultado demuestra que el conjunto de preguntas es altamente consistente y fiable, lo que sugiere que los ítems miden adecuadamente la dimensión evaluada.

- **Variable 2**

**Tabla 06:** Variable Gestión de remuneraciones

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>0,951</b>	<b>15</b>

El Alfa de Cronbach obtenido es de 0,951 en un cuestionario de 15 ítems, lo que refleja una excelente fiabilidad interna. Este resultado indica que los ítems están altamente correlacionados entre sí y evalúan de manera coherente el mismo concepto o constructo.

### 4.1.3. Análisis descriptivo por dimensiones

- **Dimensión del control interno previo**

**Tabla 07:** Análisis descriptivo de la dimensión control interno previo

<b>Dimensión Control interno previo</b>		
<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	4	4,7
Casi nunca	8	9,3
A veces	6	7,0
Casi siempre	40	46,5
Siempre	28	32,6
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.

**Interpretación:** El análisis de la dimensión "Control interno previo" en la gestión de remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave pone de manifiesto un panorama mixto. Por un lado, los resultados reflejan una percepción positiva predominante, con un 79,1% de los encuestados que consideran que el control interno previo se aplica con regularidad, ya sea "casi siempre" (46,5%) o "siempre" (32,6%). Esto sugiere un nivel aceptable de cumplimiento en los procesos de control interno previo, lo que puede contribuir a la adecuada gestión de las remuneraciones. No obstante, el 21,9% restante indica que el control interno previo presenta deficiencias, clasificándose como "nunca" (4,7%), "casi nunca" (9,3%) o "a veces" (7,0%). Estas cifras evidencian la existencia de brechas en la implementación efectiva y consistente de los controles, lo que podría comprometer la transparencia y eficiencia en la gestión de remuneraciones. En conclusión, aunque la percepción general es favorable, los datos revelan áreas de mejora significativas. La municipalidad debería enfocar esfuerzos en fortalecer la aplicación uniforme del control interno previo para asegurar su eficacia y minimizar las debilidades identificadas por una porción relevante de los encuestados.

- **Dimensión control interno posterior**

**Tabla 08:** Análisis descriptivo de la dimensión control interno posterior

<b>Dimensión Control interno posterior</b>		
<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	5	5,8
Casi nunca	3	3,5
A veces	7	8,1
Casi siempre	47	54,7
Siempre	24	27,9
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao llave.

**Interpretación:** El análisis de la dimensión "Control interno posterior" en la gestión de remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-llave evidencia una percepción mayoritariamente favorable, ya que el 82,6% de los encuestados considera que este control se implementa con regularidad, señalando que se aplica "casi siempre" (54,7%) o "siempre" (27,9%). Estos resultados sugieren un nivel considerable de cumplimiento en la supervisión posterior de los procesos relacionados con las remuneraciones, lo que refuerza la percepción de un sistema administrativo con controles establecidos.

Sin embargo, un 17,4% de los encuestados identifica debilidades en la implementación de este control, calificándolo como "débil" o incluso "nulo". Este hallazgo subraya la necesidad de abordar las deficiencias que aún persisten, ya que una proporción significativa de la población percibe que el control interno posterior no se ejecuta de manera adecuada o constante. En síntesis, si bien la percepción global sobre el control interno posterior es positiva, existen oportunidades claras para mejorar su consistencia y efectividad. Fortalecer estos aspectos contribuirá a optimizar la transparencia y la confiabilidad en la gestión de remuneraciones dentro de la municipalidad.

- **Dimensión control interno concurrente**

**Tabla 09:** Análisis descriptivo de la dimensión control interno concurrente

<b>Dimensión Control interno concurrente</b>		
<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	7	8,1
Casi nunca	7	8,1
A veces	7	8,1
Casi siempre	39	45,3
Siempre	26	30,2
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao llave.

**Interpretación:** El análisis de la dimensión "Control interno concurrente" en la gestión de remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave revela una percepción mayoritariamente favorable sobre su implementación. Un 75,5% de los encuestados considera que este control se aplica con frecuencia, con un 45,3% que lo califica como "casi siempre" y un 30,2% que afirma que se realiza "siempre". Esto sugiere que el control concurrente está presente de manera significativa y contribuye a fortalecer los procesos de gestión de remuneraciones. No obstante, un 24,5% de los encuestados identifica una aplicación limitada del control concurrente, señalando que ocurre "nunca", "casi nunca" o solo "a veces". Este grupo representa una proporción importante que destaca áreas de mejora en términos de regularidad y efectividad de este control.

En conclusión, aunque la percepción general sobre el control interno concurrente es positiva, los resultados ponen de manifiesto la necesidad de reforzar su implementación en ciertos casos. Garantizar su consistencia y eficacia permitirá optimizar la transparencia y confiabilidad en los procesos de gestión de remuneraciones.

- **Dimensión remuneraciones**

**Tabla 10:** Análisis descriptivo de la dimensión remuneraciones

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	8	9,3
Casi nunca	3	3,5
A veces	11	12,8
Casi siempre	39	45,3
Siempre	25	29,1
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao llave.

**Interpretación:** El análisis de la gestión de remuneraciones en la Municipalidad Provincial El Collao-llave revela una percepción mayormente positiva, con un 74,4% de los encuestados que la califican como consistente, de este grupo, el 45,3% la considera "casi siempre" y el 29,1% "siempre", reflejando confianza en los procesos, sin embargo, un 25,7% identifica deficiencias: el 9,3% afirma que "nunca" son gestionadas adecuadamente, el 3,5% indica "casi nunca" y el 12,8% percibe que solo ocurre "a veces", estos resultados destacan áreas críticas de mejora necesarias para fortalecer la percepción institucional. En conclusión, aunque prevalece una valoración favorable, es esencial abordar las debilidades señaladas para mejorar la equidad y la eficacia en la gestión remunerativa.

- **Dimensión de recursos presupuestarios.**

**Tabla 11:** Análisis descriptivo de la dimensión recursos presupuestarios

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	7	8,1
Casi nunca	2	2,3
A veces	7	8,1
Casi siempre	47	54,7
Siempre	23	26,7
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao llave.

**Interpretación:** El análisis de la dimensión "Recursos presupuestarios" en la gestión de remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-llave indica que la mayoría de los encuestados (81,4%) percibe una gestión adecuada y frecuente de los recursos, con un 54,7% afirmando que se gestiona "casi siempre" y un 26,7% que se hace "siempre". Sin embargo, un 18,6% señala que la gestión de los recursos es insuficiente, con un 8,1% indicando que se gestiona "nunca", 2,3% "casi nunca" y 8,1% "a veces". Esto sugiere que, aunque la gestión de los recursos presupuestarios es generalmente percibida como efectiva, existen áreas que requieren mejorar la asignación y uso de los recursos en el proceso de remuneraciones.

#### **Dimensión ejecución de compensaciones**

**Tabla 12:** Análisis descriptivo de la dimensión ejecución de compensaciones

<b>Dimensión Ejecución de compensaciones</b>		
<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	5	5,8
Casi nunca	4	4,7
A veces	11	12,8
Casi siempre	39	45,3
Siempre	27	31,4
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao llave.

**Interpretación:** El análisis de la dimensión "Ejecución de compensaciones" en la gestión de remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-llave revela que la mayoría de los encuestados (76,7%) percibe una ejecución adecuada y constante de las compensaciones, con un 45,3% indicando que se ejecuta "casi siempre" y un 31,4% que "siempre". No obstante, un 23,3% considera que la ejecución es insuficiente, con un 5,8% reportando que "nunca", 4,7% "casi nunca" y 12,8% "a veces" se llevan a cabo las compensaciones de manera efectiva. Esto sugiere que, aunque la ejecución de compensaciones es generalmente bien percibida, existen áreas que requieren fortalecer la consistencia y puntualidad en su aplicación.

#### 4.1.4. Prueba de normalidad

Se plantea la hipótesis de normalidad.

Ho: La muestra tiene distribución de probabilidad normal.

Ha: La muestra tiene distribución de probabilidad no normal.

Valor de sig- $\alpha$  = 0.05 (95%, Z = +/- 1.96)

Decisión:  $p < \alpha=0.05$ : es rechaza

da H0;  $p > \alpha=0.05$  es aceptada H0

**Tabla 13:** Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable Control Interno	,204	86	,000	,815	86	,000
Variable Gestión de Remuneraciones	,219	86	,000	,854	86	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente:** Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.

**Interpretación:** La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables "Control Interno" y "Gestión de Remuneraciones" muestran valores de significancia (Sig.) de 0.000, indicando que ambas distribuciones se desvían significativamente de la normalidad ( $p < 0.05$ ), estos resultados evidencian que los datos no siguen una distribución normal, lo cual debe ser considerado al seleccionar técnicas estadísticas para el análisis, en tal razón la prueba estadística a utilizar es el coeficiente de Correlación de Spearman.

#### 4.1.5. Pruebas de hipótesis

- **Hipótesis general**

Ha: El Control Interno incide significativamente en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023.

Ho: El Control Interno no incide significativamente en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023

**Tabla 14:** Hipótesis general

		Correlaciones		Variable
				Gestión de
			Variable Control	Remuneracion
			Interno	es
Rho	de Variable	Control	Coefficiente	1,000
				,703**
Spearman	Interno	de		
			correlación	
			Sig.	.
			(bilateral)	,000
			N	86
	Variable	Gestión	Coefficiente	,703**
	de	de		1,000
	Remuneraciones		correlación	
			Sig.	,000
			(bilateral)	.
			N	86

**Fuente:** Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao llave.

**Determinación estadística:** Si  $P\text{-valor} = 0.00 < \alpha = 0.05$

**Interpretación:** El análisis de correlaciones utilizando el coeficiente Rho de Spearman revela una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa ( $r = 0.703$ ,  $p\text{-valor} 0.00 < 0.05$ ) entre el control interno y la gestión de remuneraciones en la Municipalidad Provincial El Collao-llave durante el periodo 2023. Este resultado implica que a medida que el control interno mejora, también lo hace la eficiencia en la gestión de las remuneraciones, lo cual valida la hipótesis planteada sobre la influencia significativa del control interno en esta variable, la correlación es ( $r = 0.703$ ) sugiere una asociación sólida entre ambas dimensiones, lo que subraya la importancia de implementar y mantener

sistemas de control interno efectivos para optimizar los procesos relacionados con las remuneraciones. Asimismo, la significancia estadística ( $p\text{-valor } 0.00 < 0.05$ ) garantiza que el resultado no es producto del azar, reforzando su relevancia y aplicabilidad en el contexto administrativo evaluado. En conclusión, estos resultados destacan la necesidad de priorizar el fortalecimiento del control interno en la Municipalidad, ya que este factor actúa como un determinante clave para una gestión más eficiente y transparente de las remuneraciones.

- **Hipótesis específica 1**

Ha: El Control Interno previo incide significativamente en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023.

Ho: El Control Interno previo no incide significativamente en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023.

**Tabla 15: Hipótesis específica 1**

Correlaciones				
				Variable
			Dimensión	Gestión de
			Control interno	Remuneracio
			previo	nes
Rho	de Dimensión	Control	Coefficiente	de 1,000
			de	,510**
Spearman	interno previo		correlación	
			Sig. (bilateral)	,000
			N	86
	Variable	Gestión de	Coefficiente	de 1,000
	Remuneraciones		de	,510**
			correlación	
			Sig. (bilateral)	,000
			N	86

**Fuente:** Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.

**Determinación estadística: Si  $P\text{-valor} = 0.00 < \alpha = 0.05$**

**Interpretación:** El análisis de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman revela una relación positiva moderada y estadísticamente significativa ( $r = 0.510$ ,  $p\text{-valor } 0.00 < 0.05$ ) entre la dimensión de control interno previo y la gestión de remuneraciones en la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave durante el periodo 2023. Este coeficiente sugiere que, aunque la relación no es extremadamente fuerte, existe una conexión importante entre la implementación adecuada del control interno previo y la mejora en la gestión de las remuneraciones.

La moderada magnitud de la correlación ( $r = 0.510$ ) indica que el control interno previo contribuye de manera relevante a los procesos administrativos, pero no es el único factor que afecta la gestión de remuneraciones. Sin embargo, la significancia estadística ( $p\text{-valor } 0.00 < 0.05$ ) garantiza la confiabilidad del resultado, descartando la posibilidad de que se deba al azar.

En síntesis, el hallazgo respalda la importancia de fortalecer la aplicación del control interno previo como un componente clave para mejorar la gestión de remuneraciones. No obstante, también sugiere la necesidad de explorar otros factores que podrían estar influyendo en la gestión, a fin de implementar estrategias integrales que optimicen los procesos administrativos.

- **Hipótesis específica 2**

Ha: El Control Interno concurrente incide significativamente en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.

Ho: El Control Interno concurrente no incide significativamente en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.

**Tabla 16:** Hipótesis específica 2

		Correlaciones		
		Dimensión Control Variable	Control interno concurrente	Gestión de Remuneraciones
Rho	de Dimensión Control	Coefficiente	de 1,000	,602**
Spearman	interno	correlación		
	concurrente	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Variable Gestión	Coefficiente	de ,602**	1,000
	de	correlación		
	Remuneraciones	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

**Fuente:** Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.

**Determinación estadística:** Si  $P\text{-valor} = 0.00 < \alpha = 0.05$

**Interpretación:** El análisis de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman muestra una relación positiva moderada a fuerte y estadísticamente significativa ( $r = 0.602$ ,  $p\text{-valor} 0.00 < 0.05$ ) entre la dimensión de control interno concurrente y la gestión de remuneraciones en la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave durante el periodo 2023. Este coeficiente refleja que un control interno concurrente efectivo está asociado de manera importante con la mejora de la eficiencia y efectividad en la gestión de remuneraciones.

La magnitud del coeficiente ( $r = 0.602$ ) indica que el control interno concurrente tiene un papel significativo en los procesos administrativos, siendo un factor determinante para garantizar una gestión transparente, eficiente y alineada con los objetivos organizacionales. La significancia estadística ( $p\text{-valor} 0.00 < 0.05$ ) refuerza la fiabilidad del resultado, validando su relevancia para sustentar la hipótesis específica planteada.

En conclusión, este resultado subraya la importancia de priorizar y fortalecer el control interno concurrente como una herramienta clave para optimizar la gestión de

remuneraciones y mejorar el cumplimiento organizacional, destacando su impacto positivo en los procesos administrativos de la municipalidad.

- **Hipótesis específica 3**

Ha: El Control Interno posterior incide significativamente en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.

Ho: El Control Interno posterior no incide significativamente en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.

**Tabla 17:** Hipótesis específica 3

<b>Correlaciones</b>				
				Variable
			Dimensión	Gestión de
			Control interno	Remuneracio
			posterior	nes
Rho	de Dimensión	Control Coeficiente	de 1,000	,388**
Spearman	interno posterior	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Variable	Gestión de Coeficiente	de ,388**	1,000
	Remuneraciones	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

**Fuente:** Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.

**Determinación estadística:** Si  $P\text{-valor} = 0.00 < \alpha = 0.05$

**Interpretación:** El análisis de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman muestra una relación positiva moderada y estadísticamente significativa ( $r = 0.388$ ,  $p\text{-valor} 0.00 < 0.05$ ) entre la dimensión de control interno posterior y la gestión de remuneraciones en la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave durante el periodo 2023. Este coeficiente indica que el control interno posterior tiene un impacto relevante en la

gestión de remuneraciones, aunque su influencia no es predominante en comparación con otros posibles factores.

La magnitud de la correlación ( $r = 0.388$ ) sugiere que el control interno posterior actúa como un elemento complementario en los procesos de supervisión administrativa. Si bien no es el principal determinante, su implementación adecuada contribuye a fortalecer la gestión de remuneraciones al identificar y corregir posibles inconsistencias o errores en el proceso.

En conclusión, los resultados destacan la importancia de mantener un control interno posterior como parte integral de la supervisión administrativa. Aunque su impacto no es decisivo por sí solo, su función como mecanismo de retroalimentación y mejora continua resulta esencial para optimizar la eficiencia y la transparencia en la gestión de remuneraciones

#### **4.2. DISCUSIÓN**

**El objetivo general:** Determinar si el Control Interno incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023, la presente investigación confirma la incidencia positiva y significativa del control interno en la gestión de remuneraciones, respaldando la hipótesis planteada, cuyo coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho = 0.703$ ,  $p < 0.05$ ) refleja una relación fuerte y positiva entre estas variables en la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave durante el periodo 2023, este resultado es consistente con la literatura existente, que subraya el papel del control interno como un mecanismo clave para la eficiencia en la gestión de recursos en las entidades públicas.

En concordancia con Castro y Zambrano (2022), quienes concluyeron que un sistema sólido de control interno impacta positivamente en la toma de decisiones y la administración de bienes, esta investigación confirma que un control interno eficiente no solo previene irregularidades como fraudes o errores, sino que también optimiza la gestión de recursos críticos como las remuneraciones. Ambos estudios coinciden en que el control interno actúa como un pilar fundamental para alcanzar los objetivos

institucionales, evidenciando que la falta de este sistema puede resultar en ineficiencias significativas.

Asimismo, los resultados de León y Castelblanco (2021) destacan que la ausencia de un control interno adecuado en el área de nóminas genera errores recurrentes en los pagos, lo que refuerza la relevancia de implementar procedimientos y políticas claras. Este punto es directamente aplicable a los hallazgos de la investigación actual, que demuestra que un control interno robusto contribuye significativamente a la precisión y eficiencia en la gestión de remuneraciones, minimizando los riesgos de errores o pagos indebidos.

Por otro lado, el estudio de López (2018), que aplica el marco conceptual COSO al análisis de control interno en entidades públicas del Ecuador, reafirma la importancia de una gestión estructurada y confiable de los recursos. Este enfoque también se refleja en los hallazgos del presente estudio, donde se pone de manifiesto que el control interno no solo protege los recursos, sino que también promueve prácticas de gestión eficientes en áreas críticas como las remuneraciones.

En resumen del objetivo general los resultados obtenidos en esta investigación no solo validan la hipótesis general, sino que también se alinean con los antecedentes revisados, destacando que el control interno es un elemento indispensable para la mejora continua en la administración de recursos públicos

**Primer objetivo específico**, determinar si el Control Interno previo incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.510 ( $p < 0.05$ ). Este resultado demuestra que la implementación adecuada de mecanismos preventivos en el control interno contribuye significativamente a la eficiencia en los procesos administrativos relacionados con las remuneraciones, posicionándose como un elemento clave para prevenir irregularidades y garantizar una gestión eficiente.

El resultado de esta investigación en comparación con los resultados de Mendoza y Escobar (2023), quienes resaltaron la importancia de las normas de control interno para identificar y corregir irregularidades en los procedimientos precontractuales. Su estudio

evidenció que la ausencia o el incumplimiento de normas de control interno recurrentes, como las relacionadas con compras públicas y contrataciones, puede derivar en pagos indebidos y otros problemas administrativos. Este antecedente refuerza la relevancia del control interno previo como herramienta fundamental para establecer un marco preventivo que evite errores y salvaguarde los recursos públicos.

Por otro lado, Ortiz (2021) subrayó la necesidad de implementar un sistema de control interno equilibrado basado en la gestión de riesgos, siguiendo el enfoque COSO ERM. Este enfoque complementa los hallazgos del presente estudio al destacar que un control interno estructurado no solo protege los recursos, sino que también mejora la conformidad con las normativas y optimiza los resultados de los procesos administrativos. En este contexto, la gestión preventiva mediante el control interno previo resulta indispensable para mitigar riesgos y garantizar la sostenibilidad operativa.

El estudio de Ruilova (2018) también es relevante al enfatizar que el cumplimiento riguroso de las normativas relacionadas con la gestión de remuneraciones es crucial para garantizar la eficacia y el control de los recursos en el sector público. En este sentido, los hallazgos del presente estudio coinciden en que la implementación de procedimientos preventivos de control interno mejora la transparencia y la eficiencia en la administración de remuneraciones, consolidando un modelo de gestión más confiable.

Asimismo, Bermúdez (2023) evidenció una relación positiva moderada entre el control interno y el pago de remuneraciones en una entidad pública educativa, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.527. Este valor, similar al obtenido en la presente investigación, confirma que un control interno eficiente es fundamental para optimizar procesos críticos como el pago de remuneraciones y para mejorar la percepción de los empleados sobre la gestión administrativa.

**Segundo objetivo específico**, determinar si el Control Interno concurrente incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023, En relación al segundo objetivo específico, los resultados obtenidos mediante el análisis de correlación Spearman ( $r = 0.602$ ,  $p < 0.05$ ) confirman una relación positiva moderada a

fuerte entre el control interno concurrente y la gestión de remuneraciones en la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave durante el año 2023. Esto evidencia que la implementación de un control interno concurrente adecuado es esencial para garantizar la eficiencia y efectividad en los procesos de gestión de remuneraciones, destacando su rol clave en la supervisión y ejecución de actividades organizacionales críticas.

Los resultados de esta investigación están alineados con los resultados de Cárdenas (2022), quien determinó que la implementación de un sistema de control interno en la gestión de recursos humanos no solo optimiza los procesos administrativos, sino que también contribuye significativamente al logro de los objetivos organizacionales. Esto resalta la importancia de la supervisión en tiempo real, característica del control interno concurrente, para mitigar errores y mejorar los resultados en la administración de personal y recursos financieros.

De manera similar, Córdoba (2023) concluyó que factores como la supervisión, el control financiero y la normativa laboral, pilares del sistema de control interno, influyen positivamente en la gestión de planillas. Estos elementos son fundamentales para garantizar que los procesos de remuneración sean precisos, oportunos y conformes con la normativa vigente, principios que también se reflejan en la experiencia de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave.

Por otro lado, Fernández y Melgarejo (2022) destacaron cómo la ausencia de un control interno en las actividades previas puede generar errores en la recopilación y gestión de datos para la elaboración de planillas de remuneración, afectando negativamente la eficiencia organizacional. Estos resultados refuerzan la necesidad de implementar controles concurrentes que permitan identificar y corregir irregularidades en tiempo real, asegurando así una administración más eficiente y transparente de los recursos.

**En cuanto al tercer objetivo específico**, que busca determinar si el Control Interno posterior incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave periodo 2023, el análisis de correlación utilizando el coeficiente Rho de Spearman ( $r = 0.388$ ,  $p < 0.05$ ) revela una relación positiva moderada y estadísticamente

significativa. Este hallazgo sugiere que, si bien el control interno posterior no tiene un impacto predominante en la gestión de remuneraciones, su influencia es relevante y cumple un rol complementario dentro de los sistemas de supervisión administrativa y control.

El control interno posterior, al centrarse en la evaluación y revisión de los procesos una vez ejecutados, se presenta como una herramienta importante para la identificación de fallos o desviaciones en la gestión de remuneraciones. Este enfoque, aunque no es el principal motor de los procesos, aporta a la mejora continua al permitir la corrección de errores y la optimización de prácticas a lo largo del tiempo. Este tipo de control resulta esencial para asegurar la transparencia y la rendición de cuentas en la administración pública, garantizando que los procesos de remuneración se alineen con las normativas y los procedimientos establecidos.

En relación con los antecedentes, el estudio de Serrano (2022) sobre la conexión entre el control interno y la gestión administrativa revela que el impacto del control interno posterior puede ser limitado, pero sigue siendo valioso para la gestión eficiente de los recursos. Aunque los resultados mostraron una relación mínima entre el control interno y la gestión administrativa en la entidad estudiada, es posible que este hallazgo refleje la falta de una implementación integral del control interno posterior o deficiencias en la comunicación y en la retroalimentación de los procesos, lo que limita su efectividad. En el caso de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave, el control posterior parece desempeñar un rol similar, contribuyendo en menor medida pero siendo crucial en la identificación y corrección de irregularidades.

Por otro lado, el estudio de Arteta (2020) sobre el impacto del control interno en la gestión de tesorería en universidades públicas de la región Puno ofrece una base conceptual y metodológica valiosa para comprender cómo un control interno deficiente puede afectar negativamente la eficiencia de la gestión financiera. Aunque el enfoque de Arteta es específico para la tesorería, sus hallazgos sobre las deficiencias en la implementación del control interno, la comunicación y el cumplimiento de normas resuenan con la situación

de las remuneraciones en la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave. La falta de un control posterior efectivo puede generar una gestión ineficiente de los recursos, así como problemas en el cumplimiento de las normativas de remuneración, lo que subraya la necesidad de fortalecer esta fase del control interno.

En resumen, el control interno posterior, aunque no sea la herramienta principal en la gestión de remuneraciones, tiene un impacto significativo al garantizar la eficacia de los procesos y corregir desviaciones en etapas posteriores. Es crucial complementarlo con un control interno previo y concurrente para lograr una gestión eficiente y libre de irregularidades en el manejo de los recursos públicos. La implementación de este tipo de controles debe ser integrada y coherente para asegurar que los procesos de remuneración se gestionen de manera transparente, eficaz y conforme a las normativas establecidas.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** En cuanto a la relación entre el control interno y la gestión de remuneraciones, el análisis de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman revela una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa ( $r = 0.703$ ,  $p < 0.01$ ) entre ambas variables en la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave durante el periodo 2023. Este hallazgo confirma que un sistema de control interno robusto incide de manera significativa en la eficiencia y efectividad de la gestión de remuneraciones, lo que resalta la importancia de fortalecer los procesos de control interno para optimizar la administración de los recursos en la entidad pública.

**SEGUNDA:** Respecto a la relación entre el control interno previo y la gestión de remuneraciones, el análisis de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman muestra una relación positiva moderada y estadísticamente significativa ( $r = 0.510$ ,  $p < 0.01$ ) entre ambas variables en la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave durante el periodo 2023. Este resultado respalda la hipótesis de que un control interno previo adecuado incide significativamente en la eficiencia de la gestión de remuneraciones, destacando la relevancia de implementar procesos de control interno previo efectivos para garantizar una administración precisa y eficiente de las remuneraciones.

**TERCERA:** En relación con la influencia del control interno concurrente en la gestión de remuneraciones, el análisis de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman muestra una relación positiva moderada y estadísticamente significativa ( $r = 0.602$ ,  $p < 0.01$ ) entre el control interno concurrente y la gestión de remuneraciones en la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave durante el periodo 2023. Este resultado señala que una implementación adecuada del control interno concurrente impacta

significativamente en la eficiencia de la gestión de remuneraciones, subrayando la importancia de contar con mecanismos de supervisión y seguimiento efectivos en los procesos administrativos para mejorar el desempeño institucional.

**CUARTA:** Respecto a la relación entre el control interno posterior y la gestión de remuneraciones, el análisis de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman revela una relación positiva moderada y estadísticamente significativa ( $r = 0.388$ ,  $p < 0.01$ ) entre ambas variables en la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave durante el periodo 2023. Este resultado indica que el control interno posterior tiene un impacto relevante en la eficiencia de la gestión de remuneraciones, aunque su efecto es menos pronunciado en comparación con otras dimensiones del control interno. Este hallazgo destaca la importancia del control posterior como un mecanismo complementario en los procesos de supervisión y mejora de la gestión administrativa.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Implementación de los procedimientos de control interno en la gestión de remuneraciones, que el sistema de control interno sea más efectivo para optimizar la administración de los recursos públicos asignados, garantizando mayor eficacia y eficiencia. Para ello, se sugiere establecer políticas y procedimientos claros, acompañado de capacitación continua del personal responsable, con el objetivo de asegurar una gestión transparente, precisa y alineada con los principios de buena administración pública.

**SEGUNDA:** Fortalecer con personal capacitado la Oficina de Control Previo de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave, asimismo, a través de mecanismos de control interno más rigurosos y efectivos, enfocados en la supervisión continua y la evaluación periódica de los procedimientos administrativos relacionados con la gestión de remuneraciones (admisión, fidelización, gestión de personal). Estas acciones garantizarán una administración precisa y eficiente de los recursos asignados con fines remunerativas, promoviendo la transparencia y optimización de los procesos dentro de la entidad pública.

**TERCERA:** A los Jefes de las Oficinas Administrativas, fortalecer los procesos de control interno concurrente, evitando ser notificados a través de los hallazgos. Aunque su impacto es moderado, sigue siendo un elemento clave para incrementar la eficiencia en la gestión de remuneraciones, es esencial implementar mecanismos de supervisión y revisión más efectivos, que complementen las fases de control previo y concurrente. Esto asegurará una gestión administrativa más eficiente, transparente y conforme a las normativas de buena gestión pública.

**CUARTA:** A los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave participar activamente en la implementación y cumplimiento de los mecanismos de control interno posterior, con la finalidad de levantar las observaciones alcanzadas por OCI de la Municipalidad. siendo que la correcta aplicación de estos controles tiene un impacto directo en la eficiencia de la gestión de remuneraciones, es esencial que todos los trabajadores asuman responsabilidad en los procesos de supervisión y seguimiento, garantizando la transparencia y la eficacia en la administración de los recursos, lo que redundará en una mejor gestión institucional y el cumplimiento adecuado de las remuneraciones.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar H. (2015). *Normas Internacionales de Información Financiera 200 casos prácticos de las NIC y NIIF*, Lima, Perú: Real Time. Cómo regula las NIC 19 Y NIIF.
- Alvarado J., Mantilla M.J., y Toscano L.V. (2022). *Propuesta de Modelo de Control Interno en la Empresa Construelectricos el Centro S.A.S [Tesis de Grado, Universidad Cooperativa De Colombia]*  
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/a605acfd-b111-48e3-99d9-aebb4d72d804/content>
- Apaza, M. (2015). *Auditoría Financiera Basada en las Normas Internacionales de Auditoría conforme a las NIIF*. Breña: Instituto Pacífico S.A.C.
- Arteta, M. (2020). *Control interno y su incidencia en la gestión de tesorería de las universidades públicas de la región Puno*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano de Puno.
- Arturo F. (2016). *Presunciones tributarias criterios de aplicación por la SUNAT*, Lima-Perú: Gaceta Jurídica.
- Bermúdez, K.E. (2023). *Control Interno y Pago de Remuneraciones, en una Entidad Administradora del Servicio Educativo en la Región Áncash, 2023 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130657>
- Bermúdez, V. (2023). *Relación entre el control interno y el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash*. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, 22(1), 91-104.
- Bunge, M. (1985). *La ciencia, su método y su filosofía* (17.<sup>a</sup> ed.). Editorial Siglo XXI.

- Cárdenas, J. (2022). *Impacto del control interno en la gestión de recursos humanos en la empresa C&M Perú S.A.C. en Arequipa*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Cárdenas, K. (2022). *Incidencia del Control Interno Sobre la Gestión de Recursos Humanos de la Empresa C&M Perú S.A.C – AREQUIPA – 2019* [Tesis de Grado, Universidad Católica Santa María Arequipa].  
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/da30b11d-f951-4ae7-9fe7-2b01608c28de/content>
- Castro, A., & Zambrano, M. (2022). *La influencia del control interno en la gestión de bienes y la toma de decisiones en la Universidad Estatal del Sur de Manabí*. Universidad Estatal del Sur de Manabí.
- Contraloría General de la República. (20 de enero de 2017). *Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado Resolución de la Contraloría N° 004-2017-CG*. Diario Oficial del Bicentenario El Peruano, pág. 1. Obtenido de [www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe)
- Contraloría General de la República. (s.f.). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias*. Lima. Obtenido de <http://www.contraloria.gob.pe>
- Contraloría General de la República. (2018). *Normativa y directrices para el fortalecimiento del control interno en el sector público*. Contraloría General de la República del Perú.  
Recuperado de <https://www.contraloria.gob.pe>
- Cordova, L. (2023). *Relación entre el sistema de control interno y la gestión de planillas en la empresa Unimarkovic S.A.C*. *Revista de Economía y Negocios*, 17(3), 100-112.
- Descartes, R. (2007). *Discurso del método*. Alianza Editorial. (Trabajo original publicado en 1637).

Escuela Nacional de la Administración Pública Gestión por Procesos para la Administración Pública (2019) ENAP.

El Peruano. (208). Ley N° 27785 *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*.  
<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27785.pdf>

Fernández, P., & Melgarejo, A. (2022). *La ausencia de control interno en la elaboración de planillas de remuneraciones en empresas de telecomunicaciones*. Revista de Auditoría y Control, 21(1), 45-56.

Fernández R.E. (2022). *El Control Interno y su Incidencia en la Planilla de Remuneraciones en las Empresas de Servicios de Telecomunicaciones del Distrito de Santiago de Surco, año 2022*, Lima [Tesis de Grado, Universidad San Martín de Porras].  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12879/fernandez\\_ire-melgarejo\\_chr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12879/fernandez_ire-melgarejo_chr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

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

Gallegos, F. (2022). *Conexión entre el control interno y la gestión de nóminas en la Dirección Regional de Educación Tacna*. Revista Peruana de Administración Pública, 15(2), 78-91.

García, L. (2019). *La remuneración y su impacto en la gestión empresarial*. Editorial ABC.

García, L. (2019). *El derecho a la remuneración y las condiciones laborales dignas*. Editorial Justicia Laboral.

García, M. (2018). *Regímenes laborales y sus implicancias en el sector público peruano*. Editorial Gestión Pública.

González, L. (2022). *Gestión y Bienestar en las Instituciones Públicas*. Editorial Administración Pública.

- Guillermo B. (2012). *Legislación Laboral para funcionarios y empleados públicos*. Lima-Perú: FECCAT.
- Jaime V. (2014). *Manual de Normas Internacionales de Auditoría y control de Calidad*, Lima-Perú: Actualidad empresarial.
- Juan O. (2000). *Legislación laboral para Trabajadores de la Administración Pública*, Cusco Perú.
- Ley orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. (22 de julio de 2002). Ley N° 27785. Lima, Lima, Peru.
- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. (24 de Marzo de 1984). Decreto Legislativo N° 276. 2. Recuperado [http://cmp.org.pe/wpcontent/uploads/2016/07/Carrera\\_Administrativa\\_y\\_de\\_Remuneraciones\\_del\\_Sector\\_Publico.pdf](http://cmp.org.pe/wpcontent/uploads/2016/07/Carrera_Administrativa_y_de_Remuneraciones_del_Sector_Publico.pdf)
- Las Normas de Control Interno. (17 de Junio de 2017). Obtenido de [http://www.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2016/06/RC\\_320\\_2006\\_CG.pdf](http://www.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2016/06/RC_320_2006_CG.pdf)
- León, M., & Castelblanco, D. (2021). *Diagnóstico del control interno en políticas y procedimientos para pago de nómina C3 Group SAS*. Tesis de maestría, Universidad de [Nombre de la universidad].
- López A. (2018). *El control interno en el sector público ecuatoriano. Caso de Estudio: gobiernos autónomos descentralizados cantonales de Morona Santiago* [Tesis de Grado, Universidad Católica de Cuenca, Ecuador]. <https://revistas.uh.cu/cofinhab/article/view/931/778>
- López A. (2019). *Gestión de remuneraciones en el entorno empresarial moderno*. Editorial del Progreso.
- López, E.A. “*Evaluación del Sistema de Control Interno y su Incidencia en el Proceso Administrativo de la Empresa Ceilmaca del Cantón Portoviejo*” Manabi-2019-Ecuador [Tesis de Grado, Universidad Estatal del Sur de Manabí – Ecuador].

- Mendoza, R. (2019). *La modernización del servicio civil y la gestión pública*. Editorial Gestión Pública.
- Mendoza, R., & Escobar, D. (2023). *Normas de control interno incumplidas en la gestión de recursos públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Dayuma*. *Revista de Auditoría y Control*, 18(2), 45-56.
- Meléndez Torres, J. (2016). *Control interno*. Santa, Perú: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Morales M.A. "La Auditoría de Desempeño y el Control del Pago de Remuneraciones del Personal del Gobierno Local Provincial de Huari 2020" Huacho 2021 [Tesis de Grado, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion - Huacho].
- Novoa Villa, H. H. (2019). *Elaboración analítica de Estados Financieros*. Lima: Instituto Pacífico.
- Nyrka Q. (2015). *Código tributario y su aplicación Práctica según criterios jurisprudenciales y de la SUNAT LIMA-PERÚ*: Gaceta jurídica.
- Orellana P. (2020). *Control interno*. *Economipedia.com, Universidad Tecnológica de Chile*  
<https://economipedia.com/definiciones/control-interno.html>
- Ortiz, J. (2021). *Implementación de un sistema equilibrado de control interno basado en la gestión de riesgos según el enfoque COSO ERM*. *Revista de Gestión y Finanzas*, 12(1), 67-78.
- Pablo A. (2016). *Gastos Deducibles y no Deducibles Aplicación Práctica Lima-Perú*: Gaceta Jurídica.
- Pedrosa S. (2020). *Remuneración*. *Economipedia.com, Universidad Tecnológica de Chile (INACAP)*.
- Pérez, J. (2019). *Importancia del control interno en la gestión pública local*. Editorial Administración Eficiente.
- Pérez, M. (2019). *La remuneración y la relación laboral: obligaciones y derechos*. Editorial Empleo y Sociedad.

- PINCHI M. (2017). *Estudio del control interno y Liquidez en el área de contabilidad en la empresa Peruana de Combustibles S.A.- San Isidro – 2017* [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo- Lima].
- Ramírez, J. (2019). *El control interno en las organizaciones modernas*, México. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35739/Ram%c3%adrez\\_LCK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35739/Ram%c3%adrez_LCK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramírez C.K. *Control interno de cuentas por cobrar y su influencia en la liquidez de CAS Warmitech, Huallaga, año 2015” 2019* [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo-TARAPOTO-2019].
- Rafael K. (2018). *El Control Interno en la Gestión Administrativa del Área Remuneración del Hospital Regional de Ayacucho 2017* [Tesis de Grado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/18666>
- Rodas A. (2018). *Evolución de control interno en la Sección de Remuneraciones de la Empresa Eléctrica Regional Centrosur C.A 2019* [Tesis de Grado, Universidad de AZUAY - ECUADOR]. <file:///C:/Users/WILVER%202020/Downloads/14052.pdf>
- Ruilova, C. (2018). *Evaluación de control interno en la Sección de Remuneraciones de la Empresa Eléctrica Regional Centrosur C.A.* Revista Ecuatoriana de Administración, 30(4), 32-45.
- Serrano, K. J. (2022). *Control interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de La Convención, 2021* [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo-Lima]. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5500/Katherin\\_e\\_Valeria\\_Tesis\\_bachiller\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5500/Katherin_e_Valeria_Tesis_bachiller_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Serrano, P. (2022). *Relación entre el control interno y la gestión administrativa en la entidad estudiada.* Revista de Investigación Administrativa, 20(2), 23-34.

- Valdivia, C. (2016). Todo sobre Activos aplicación de las NIIF y el PCGE, Lima Perú:  
Instituto Pacífico.
- Villazana, S. (2016). *Tributación Laboral, Gaceta Jurídica Proyección tributaria de remuneraciones, retenciones y aportaciones y proyecciones de beneficios laborales. renta de quinta categoría, aportes a salud, SENATI, SENCICO y CONFOVICER*. Lima Perú.
- Vergara Y.N. “*El Control Interno y su Incidencia en la Gestión Administrativa y Financiera en la Federación Ecuatoriana de Operadores y Mecánicos de Equipo Caminero FEDESOME, año 2020*” Quevedo-2020-Ecuador [Tesis de PostGrado, Universidad Técnica Estatal de Quevedo- Ecuador].  
<https://repositorio.uteg.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b88b8d65-3596-4300-acfb-89a4f44fa085/content>



## ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO : Control Interno y su incidencia en la gestión de remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023”					
PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/DIMENSIONES	Indicadores	Prueba estadística
¿En qué medida el Control Interno incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023?	Determinar como el Control Interno incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023	El Control Interno incide significativamente en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023	<b>V.I.:</b> <b>Control Interno:</b> <b>Dimensiones</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Control interno previo</li> <li>● Control interno concurrente</li> <li>● Control interno posterior</li> </ul>	Cumplimiento de las recomendaciones realizadas por el órgano de Control Interno.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN :Correlacional Tipo de investigación : APLICADA Método deductivo Enfoque de investigación cuantitativo Población 200 Muestra 86 Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
<b>PREGUNTAS ESPECÍFICAS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICAS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>			
¿En qué medida el Control Interno previo incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023?	Determinar como el Control Interno previo incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023	El Control Interno incide significativamente en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023		De quejas y reclamos realizados por el cliente interno y externo respecto a remuneraciones y compensaciones De quejas y reclamos realizados por el cliente interno y externo respecto a los trabajadores y	

<p>¿En qué medida el Control Interno Simultáneo incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial Collao-Ilave periodo 2023?</p>	<p>Determinar como el Control Interno Simultáneo incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial Collao-Ilave periodo 2023</p>	<p>El Control Interno simultáneo incide significativamente en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial Collao-Ilave periodo 2023</p>		<p><b>V.D.: Gestión de Remuneraciones</b> ; <b>dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Remuneraciones</li> <li>● Recursos presupuestarios</li> <li>● Ejecución de compensaciones</li> </ul>	<p>funcionarios del área de compensaciones y remuneraciones.</p>	<p><b>PONDERADOS</b></p> <p>Nunca Casi nunca A veces Siempre Casi siempre ESCALAS Alto Medio</p>
<p>¿En qué medida el Control Interno Posterior incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial Collao-Ilave periodo 2023?</p>	<p>Determinar como el Control Interno Posterior incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial Collao-Ilave periodo 2023</p>	<p>El Control Interno posterior incide significativamente en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial Collao-Ilave periodo 2023</p>		<p>Presupuesto programado ejecutado vs Cumplimiento de plan operativo</p>		

**Anexo 02: Cuestionario**



**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO**

**Título: “CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL COLLAO-ILAVE PERIODO 2023”**

Años de experiencia: \_\_\_\_\_ SEXO: \_\_\_\_\_

Tipo de Contrato: CAS 1057  D.L. 276  728/otros

**OPCIONES DE RESPUESTA:**

Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre	Casi siempre
1	2	3	4	5

Lea atentamente y marque la respuesta con un aspa (X) donde corresponda:

**VARIABLE X:CONTROL INTERNO:**

DIMENSIONES	ITEMs	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
Control Interno Previo	1	¿Existe un proceso formal para la aprobación de actividades para el personal antes de su ejecución?					
	2	¿Se realizan revisiones previas de los documentos y contratos del personal antes de su firma y ejecución?					
	3	¿Se lleva a cabo una evaluación de riesgos antes de iniciar actividades del personal?					
	4	¿Existen políticas y procedimientos documentados para las tareas críticas del personal?					
	5	¿Se verifica la suficiencia de fondos antes de autorizar las planillas de remuneraciones?					
	6	¿Se requiere la aprobación de múltiples niveles de autoridad para transacciones significativas remunerativas?					

Control Interno Concurrente	7	¿Se supervisan y monitorean las actividades en tiempo real para asegurar el cumplimiento de las políticas de personal?					
	8	¿Se utilizan sistemas de información y tecnologías para la supervisión continua de las actividades del personal?					
	9	¿Los empleados reciben capacitación regular sobre los procedimientos y normas de la municipalidad?					
	10	¿Existen mecanismos para la detección y corrección inmediata de desviaciones y errores?					
	11	¿Se realizan auditorías internas durante el proceso operativo para asegurar el cumplimiento?					
	12	¿Los supervisores revisan regularmente el trabajo de los trabajadores durante la ejecución de tareas?					
Control Interno Posterior	13	¿Se llevan a cabo revisiones y auditorías después de completar actividades orientadas al personal institucional?					
	14	¿Se analizan los resultados de las operaciones para identificar áreas de mejora?					
	15	¿Existe un proceso para revisar y aprender de los errores y desviaciones detectadas post-operación?					
	16	¿Se realizan informes de cierre para evaluar el desempeño y cumplimiento de los objetivos?					
	17	¿Se aplican sanciones y medidas correctivas cuando se detectan incumplimientos?					
	18	¿Se actualizan las políticas y procedimientos basándose en los hallazgos de las revisiones post-operativas?					

Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre	Casi siempre
1	2	3	4	5

#### VARIABLE Y: GESTIÓN DE REMUNERACIONES

DIMENSIONES	ITEMs	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
Remuneraciones	1	La estructura de remuneraciones en mi organización es justa y equitativa.					
	2	Estoy satisfecho con mi salario actual.					
	3	La organización ofrece beneficios competitivos además del salario base.					
	4	Las políticas de remuneración son transparentes y bien comunicadas.					
	5	Los aumentos salariales se basan en criterios claros y objetivos.					
Recursos presupuestarios	6	Siento que mi trabajo y desempeño son reconocidos y recompensados adecuadamente.					
	7	La organización revisa y ajusta regularmente las escalas salariales para mantener la competitividad.					
	8	Existen oportunidades para aumentar mi salario a través de promociones o desarrollo profesional.					
	9	Los incentivos y bonificaciones están alineados con los objetivos de la organización.					
	10	Estoy informado sobre las opciones de remuneración y beneficios disponibles para mí.					
Ejecución de compensaciones	11	El proceso de evaluación del desempeño está vinculado de manera justa a las decisiones de remuneración.					
	12	Siento que la organización valora mi bienestar financiero.					
	13	La comunicación sobre cambios en las políticas de remuneración es clara y oportuna.					
	14	Mi salario refleja adecuadamente el nivel de responsabilidad y la complejidad de mi trabajo.					
	15	Tengo acceso a programas de capacitación y desarrollo que pueden mejorar mis perspectivas salariales.					

### Anexo 03: Ficha Validación

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto:..... Cusi Montesinos Marlene
- 1.2 Grado académico:..... Doctora
- 1.3 Título de la Investigación:..... CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL COLLAO-ILAVE PERÍODO 2023
- 1.4 Denominación del instrumento:..... Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables medibles.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
<b>SUB TOTAL</b>					06	32
<b>TOTAL</b>						

VALORACIÓN

Deficiente ( )	Regular ( )	Buena ( )	Muy Buena ( )	Excelente ( )
0 - 8	9 - 16	17 - 24	25 - 32	33 - 40

Lugar y fecha: Puno (Tlana) 16 de Agosto 2024

*[Firma manuscrita]*

Nombre: DAVID MOISÉS CALIZAYA ZECALLOS

DNI: 01288942

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: CALIZAYA ZECALLOS David Moises
- 1.2 Grado académico: Doctor en Administración
- 1.3 Título de la Investigación: CONTROL INTERNO Y SU EFECTIVIDAD EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL COLLAO - PUNO
- 1.4 Denominación del instrumento: CUESTIONARIO (Validación)

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				+	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables medibles.					+
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				+	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				+	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				+	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					+
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				+	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					+
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					+
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				+	
SUB TOTAL					18	16
TOTAL					34	

Anexo 04: Planilla de remuneraciones de la Municipalidad Provincial del Collao Ilave – diciembre 2023

PK_ID_PERSONAL	VC_PERSONAL_CARGO	VC_PERSONAL_DEPENDENCIA	VC_PERSONAL_DEPARTAMENTO	MO_PERSONAL_REMUNERACIONES	MO_PERSONAL_HONORARIOS	MO_PERSONAL_INCENTIVO	MO_PERSONAL_RATIFICACION	MO_PERSONAL_GROSOS	MO_PERSONAL_OTROS_BENEFICIOS	MO_PERSONAL_TOTAL
72257356	PAGADOR	SUB GERENCIA DE TESORERIA	DE	2,337.00	0.00	0.00	300.00	0.00	0.00	2,637.00
72257357	GUARDIAN DEL CAMAL MUNICIPAL	ADMINISTRADOR DEL CAMAL MUNICIPAL	DE	2,275.00	0.00	0.00	300.00	0.00	0.00	2,575.00
72257358	ESPECIALISTA EN LIQUIDACION DE OBRAS	JEFE SUPERVISION Y LIQUIDACION DE OBRAS	DE	2,650.00	0.00	0.00	300.00	0.00	0.00	2,950.00
72257359	TÉCNICO EN ABASTECIMIENTO O	SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO Y ALMACEN CENTRAL	DE	2,436.00	0.00	0.00	300.00	0.00	0.00	2,736.00
72257360	CAJERO	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	DE	1,911.00	0.00	0.00	300.00	0.00	0.00	2,211.00
72257361	TÉCNICO EN LICENCIAS DE CONSTRUCCIÓN	SUBGERENCIA DE PLANEAMIENTO URBANO, RURAL Y CATASTRO	DE	2,337.00	0.00	0.00	300.00	0.00	0.00	2,637.00
72257362	INGENIERO AGRÓNOMO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO AGROPECUARIO	DE	2,650.00	0.00	0.00	300.00	0.00	0.00	2,950.00
72257363	CHOFER VOLQUETE	SUB GERENCIA DE OPERACION Y MANTENIMIENTO DE EQUIPO MECÁNICO	DE	2,415.00	0.00	0.00	300.00	0.00	0.00	2,715.00
72257364	ESPECIALISTA EN COMEDORES POPULARES	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	DE	2,650.00	0.00	0.00	300.00	0.00	0.00	2,950.00
72257365	TÉCNICO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD	SUB GERENCIA DE GRUPOS VULNERABLE	DE	2,337.00	0.00	0.00	300.00	0.00	0.00	2,637.00
72257366	CAMAROGRAFO	OFICINA DE RELACIONES PÚBLICAS	DE	2,263.00	0.00	0.00	300.00	0.00	0.00	2,563.00

72257367	TÉCNICO TRIBUTARIO	SUB GERENCIA DE SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	2,430.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,730.00
72257368	TÉCNICO EN LICENCIAS Y AUTORIZACIONES	SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACIÓN, MERCADOS Y ACTIVIDADES ECONÓMICAS	2,436.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,736.00
72257369	TECNICO AGROPECUARIO O	SUB GERENCIA DE DESARROLLO AGROPECUARIO	2,337.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,637.00
72257370	POLICÍA MUNICIPAL (NOTIFICADOR)	SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO URBANO, RURAL Y CATASTRO	2,278.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,578.00
72257371	INTEGRADOR CONTABLE	SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS	2,650.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,950.00
72257372	GERENTE DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	2,650.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,950.00
72257373	AUXILIAR EN SEGURIDAD Y SERENAZGO	SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	2,263.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,563.00
72257374	ASISTENTE EN SERVICIOS GENERALES	SUB GERENCIA DE CONTROL PATRIMONIAL	1,763.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,063.00
72257375	POLICIA MUNICIPAL	SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACIÓN, MERCADOS Y ACTIVIDADES ECONÓMICAS	2,278.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,578.00
72257376	INGENIERO	PROGRAMA INSTITUTO VIAL PROVINCIAL	2,650.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,950.00
72257377	GUARDIAN DEL MERCADO DE ABASTOS	SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACIÓN, MERCADOS Y ACTIVIDADES ECONÓMICAS	2,263.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,563.00

72257378	ESPECIALISTA EN CÁLCULO DE COSTOS	SUB GERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN	2,650.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,950.00
72257379	PROMOTOR DE DIVERSIDAD CULTURAL	SUB GERENCIA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	2,337.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,637.00
72257380	GUARDIAN DEL MERCADO DE PRODUCTORES	SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACIÓN, MERCADOS Y ACTIVIDADES ECONÓMICAS	2,263.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,563.00
72257381	OPERADOR DE TRACTOR ORUGA	SUB GERENCIA DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPO MECÁNICO	2,411.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,711.00
72257382	ESPECIALISTA EN DESARROLLO DE SISTEMA	OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA	2,650.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,950.00
72257383	TÉCNICO EN INGENIERÍA	SUB GERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN	2,337.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,637.00
72257384	TÉCNICO EN TRANSPORTES	SUB GERENCIA DE TRANSPORTES Y SEGURIDAD VIAL	2,422.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,722.00
72357479	PAGADOR	SUB GERENCIA DE TESORERÍA	2,337.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,637.00
72357480	TECNICO EN CAPACITACION EMPRESARIAL	SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y TURISMO	2,430.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,730.00
72357481	CHOFER DE VOLQUETE	SUB GERENCIA DE OPERACION Y MANTENIMIENTO DE EQUIPO MECÁNICO	2,275.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,575.00
72357482	JEFE DE UNIDAD DE REGISTRO CIVIL	UNIDAD DE REGISTRO CIVIL	2,650.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,950.00

72357483	ESPECIALISTA EN SANEAMIENTO AMBIENTAL	SUB GERENCIA DE DESARROLLO AGROPECUARIO	2,750.00	0.00	0.00	300.00	0.00	3,050.00
72357484	POLICIA MUNICIPAL	SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACION , MERCADOS Y ACTIVIDADES ECONOMICAS	2,263.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,563.00
72357485	TECNICO ADMINISTRATIVO	GERENCIA MUNICIPAL	2,337.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,637.00
72357486	INSPECTOR DE TRANSPORTE	SUB GERENCIA DE TRANSPORTES Y SEGURIDAD VIAL	2,263.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,563.00
72357487	OPERADOR DE MOTONIVELADO	SUB GERENCIA DE GRUPOS VULNERABLE	2,411.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,711.00
72357488	AUXILIAR EN ARCHIVOS	UNIDAD DE ARCHIVOS	2,278.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,578.00
72357489	GUARDIAN DEL TALLER DE EQUIPO MECANICO	SUB GERENCIA DE OPERACION Y MANTENIMIENTO DE EQUIPO MECANICO	2,273.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,573.00
72357490	TÉCNICO EN REGISTRO CIVIL	UNIDAD DE REGISTRO CIVIL	2,337.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,637.00
72357491	ESPECIALISTA EN PRESUPUESTO	SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO PÚBLICO	2,650.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,950.00
72357492	JEFE DE ADMINISTRACION N TRIBUTARIA Y RECAUDACION	SUB GERENCIA DE SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	2,753.63	0.00	0.00	300.00	0.00	3,053.63
72357493	SECRETARIO TÉCNICO DE DEFENSA CIVIL	PROGRAMA INSTITUTO VIAL PROVINCIAL	2,337.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,637.00
72357494	SECRETARIA (O)	GERENCIA MUNICIPAL	2,436.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,736.00
72357495	ESPECIALISTA EN DISEÑOS	SUB GERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN	2,650.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,950.00

72357496	POLICIA MUNICIPAL	SUB GERENCIA DE TRANSPORTES Y SEGURIDAD VIAL	2,278.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,578.00
72357497	ASISTENTE PERSONAL Y LEGAJO	SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	2,337.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,637.00
72357498	ESPECIALISTA EN PROMOCION SOCIAL	SUB GERENCIA DE GRUPOS VULNERABLE	2,650.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,950.00
72357499	ESPECIALISTA EN BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	2,650.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,950.00
72357500	RECAUDADOR ZONA DE PARQUEO	PROGRAMA DE TERMINALES TERRESTRE DE PASAJEROS	2,281.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,581.00
72357501	ASISTENTE ADMINISTRATIVO O	SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACIÓN , MERCADOS Y ACTIVIDADES ECONÓMICAS	2,086.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,386.00
72357502	ASISTENTE ADMINISTRATIVO O	SUB GERENCIA DE MANTENIMIENTO DE VIAS INFRAESTRUCTURA CONSTRUIDA	2,278.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,578.00
72357615	ESPECIALISTA EN PARTICIPACION CIUDADANA	SUB GERENCIA DE PROMOCION SOCIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA	2,650.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,950.00
72357616	ASISTENTE ADMINISTRATIVO O	UNIDAD DE ATENCION AL CIUDADANO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	2,430.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,730.00
72357617	ASISTENTE ADMINISTRATIVO O	PROGRAMA DE TERMINALES TERRESTRE DE PASAJEROS	1,800.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,100.00

72357618	TÉCNICO EN TURISMO	SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y TURISMO	1,800.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,100.00
72357619	TECNICO ADMINISTRATIVO O SECRETARIA GENERAL	OFICINA DE SECRETARIA GENERAL	2,337.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,637.00
72357620	GUARDIAN DEL MERCADO CENTRAL	SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACION , MERCADOS Y ACTIVIDADES ECONOMICAS	1,763.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,063.00
72357621	ESPECIALISTA COACTIVO	OFICINA DE EJECUCIÓN COACTIVA	2,000.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,300.00
72357622	GUARDIÁN DEL COMPLEJO MUNICIPAL	SUB GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE, SALUD PÚBLICA, ATM Y ORNATO DE LA CIUDAD	2,263.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,563.00
72357623	GUARDIÁN DEL PALACIO MUNICIPAL	SUB GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE, SALUD PÚBLICA, ATM Y ORNATO DE LA CIUDAD	2,263.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,563.00
72357624	SECRETARIA	SUB GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE, SALUD PÚBLICA, ATM Y ORNATO DE LA CIUDAD	1,987.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,287.00
72357625	AUXILIAR DE SEGURIDAD	PROGRAMA DE TERMINALES TERRESTRE DE PASAJEROS	1,913.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,213.00
72357626	AUXILIAR DE SEGURIDAD	PROGRAMA DE TERMINALES TERRESTRE DE PASAJEROS	2,263.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,563.00
72357627	TÉCNICO EN CONTROL PATRIMONIAL	SUB GERENCIA DE CONTROL PATRIMONIAL	2,411.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,711.00
72357628	INGENIERO AGRÓNOMO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO AGROPECUARIO	2,650.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,950.00

72357629	ASISTENTE DE ASESOR LEGAL	ASESORIA JURIDICA	1,837.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,137.00
72357630	GUARDIÁN DEL PALACIO MUNICIPAL	SUB GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE, SALUD PUBLICA, ATM Y ORNATO DE LA CIUDAD	2,263.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,563.00
72357631	AUXILIAR DE SEGURIDAD CIUDADANA	SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	1,913.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,213.00
72357632	ADMINISTRADOR DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	2,650.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,950.00
72357633	PROMOTOR SOCIAL	SUB GERENCIA DE PROMOCION SOCIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA	2,150.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,450.00
72357634	ASISTENTE EN REGISTRO CIVIL	UNIDAD DE REGISTRO CIVIL	1,913.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,213.00
72357635	ASISTENTE ADMINISTRATIVO O	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SERVICIOS PUBLICOS	2,337.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,637.00
72357636	TECNICO EN TRAMITE DOCUMENTARIO	UNIDAD DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y GESTION DOCUMENTAL	2,337.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,637.00
72357637	TÉCNICO ADMINISTRATIVO O	SUB GERENCIA DE SERVICIOS TRIBUTARIO Y DETERMINACIÓN DE LA DEUDA	2,337.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,637.00
72357638	GUARDIÁN DEL COLISEO CUBIERTO	SUB GERENCIA DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE	2,263.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,563.00
72357639	ASISTENTA SOCIAL-CIAM	SUB GERENCIA DE GRUPOS VULNERABLE	2,650.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,950.00

72357640	CHOFER DE COMPACTADOR A	SUB GERENCIA DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPO MECÁNICO	1,700.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,000.00
72357641	ASISTENTE ADMINISTRATIVO O	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	1,800.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,100.00
72357642	TÉCNICO EN PLANILLAS	SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	1,930.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,230.00
72357643	TECNICO ADMINISTRATIVO O	SUB GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE, SALUD PÚBLICA, ATM Y ORNATO DE LA CIUDAD	1,787.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,087.00
72357644	GUARDIAN DEL CEMENTERIO	PROGRAMA CEMENTERIO GENERAL	2,263.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,563.00
72357645	RECAUDADOR	SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACIÓN , MERCADOS Y ACTIVIDADES ECONÓMICAS	2,263.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,563.00
72357646	ESPECIALISTA EN LA UNIDAD LOCAL DE EMPADRONAMIENTO	SUB GERENCIA DE GRUPOS DE VULNERABLE	2,150.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,450.00
72357647	MEDICO VETERINARIO	PROGRAMA CAMAL MUNICIPAL	2,300.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,600.00
72357648	TECNICO ADMINISTRATIVO O	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	2,337.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,637.00
72357649	RECAUDADOR DE SERVICIO DEL USO DEL TERMINAL	PROGRAMA DE TERMINALES TERRESTRE DE PASAJEROS	2,337.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,637.00
72357650	OPERADOR DE CARGADOR FRONTAL	SUB GERENCIA DE OPERACION Y MANTENIMIENTO DE EQUIPO MECÁNICO	1,837.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,137.00

72357651	GUARDIÁN DEL CAMAL MUNICIPAL	SUB GERENCIA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	DE	2,263.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,563.00
72357652	AUXILIAR DE SEGURIDAD	PROGRAMA TERMINALES TERRESTRE PASAJEROS	DE	2,263.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,563.00
72357653	ASISTENTE DE TRAMITE DOCUMENTARIO	UNIDAD ATENCIÓN AL CIUDADANO Y GESTION DOCUMENTAL	DE	1,100.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	1,400.00
72357654	ASISTENTE ADMINISTRATIVO O	SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO URBANO, RURAL Y CATASTRO	DE	2,263.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,563.00
72357655	MEDICO VETERINARIO	NO TIENE		2,150.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,450.00
72357656	OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	PROGRAMA DE UNIDAD DE GESTION DE SERVICIO DE SANEAMIENTO	DE	2,387.77	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,687.77
72357657	OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	PROGRAMA DE UNIDAD DE GESTION DE SERVICIO DE SANEAMIENTO	DE	2,227.47	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,527.47
72357658	ESPECIALISTA EN OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO	PROGRAMA DE UNIDAD DE GESTION DE SERVICIO DE SANEAMIENTO	DE	2,000.00	0.00	0.00	0.00	300.00	0.00	2,300.00
72370568	GERENTE DE INFRAESTRUCTURA	GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA	DE	3,700.00	0.00	0.00	0.00	3,700.00	0.00	7,400.00
72370569	SECRETARIO GENERAL	OFICINA SECRETARIA GENERAL	DE	3,400.00	0.00	0.00	0.00	3,400.00	0.00	6,800.00
72370570	JEFE OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	DE	3,300.00	0.00	0.00	0.00	3,300.00	0.00	6,600.00

72370571	GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	0.00	0.00	0.00	3,700.00	0.00	0.00	3,700.00	0.00	7,400.00
72370572	APOYO	NO TIENE	0.00	0.00	0.00	1,050.00	0.00	0.00	1,050.00	0.00	2,100.00
72370649	ALCALDE	ALCALDÍA	0.00	0.00	0.00	9,152.21	0.00	0.00	9,152.21	0.00	18,304.42
72371864	GERENTE MUNICIPAL	GERENCIA MUNICIPAL	0.00	0.00	0.00	8,700.00	0.00	0.00	8,700.00	0.00	17,400.00
72540478	OPERADOR		0.00	0.00	0.00	2,000.00	0.00	0.00	2,000.00	0.00	4,000.00
72540479	CORTES, REAPERTURA Y OTROS		0.00	0.00	0.00	1,602.50	0.00	0.00	1,602.50	0.00	3,205.00
72540480	OPERADOR		0.00	0.00	0.00	1,500.00	0.00	0.00	1,500.00	0.00	3,000.00
72540481	GUARDIAN		0.00	0.00	0.00	1,700.00	0.00	0.00	1,700.00	0.00	3,400.00
72540482	GUARDIAN		0.00	0.00	0.00	1,700.00	0.00	0.00	1,700.00	0.00	3,400.00
72540483	OPERADOR		0.00	0.00	0.00	1,602.50	0.00	0.00	1,602.50	0.00	3,205.00
72540484	GUARDIAN DEL ESTADIO		0.00	0.00	0.00	750.00	0.00	0.00	750.00	0.00	1,500.00
72540485	CARTERA MOROSA		0.00	0.00	0.00	1,550.00	0.00	0.00	1,550.00	0.00	3,100.00
72540486	APOYO CAJERO 02		0.00	0.00	0.00	1,652.50	0.00	0.00	1,652.50	0.00	3,305.00
72540487	APOYO ATENCION AL CLIENTE		0.00	0.00	0.00	1,700.00	0.00	0.00	1,700.00	0.00	3,400.00
72540488	GUARDIAN		0.00	0.00	0.00	1,500.00	0.00	0.00	1,500.00	0.00	3,000.00
72540489	REPARTIDOR DE RECIBOS		0.00	0.00	0.00	1,652.50	0.00	0.00	1,652.50	0.00	3,305.00
72540490	BARRENDERO		0.00	0.00	0.00	1,773.00	0.00	0.00	1,773.00	0.00	3,546.00
72540491	GUARDIAN DE PALACIO MUNICIPAL		0.00	0.00	0.00	1,500.00	0.00	0.00	1,500.00	0.00	3,000.00
72540492	GUARDIAN DE COLISEO		0.00	0.00	0.00	1,763.00	0.00	0.00	1,763.00	0.00	3,526.00

Fuente : Recursos Humanos MPCl

Anexo 05: Presupuesto tercer trimestre 2023

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL COLLAO – ILAVE 3er Trimestre (2023)							
Detalle	PIA	PIM	Ejecución al Tri- Anterior	Ejecución al Trimestre	Ejecución Total	Saldo	Avance %
0. RESERVA DE CONTINGENCIA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
1. PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES	5,482,352.00	6,034,724.00	2,419,991.25	1,242,977.12	3,662,968.37	2,371,755.63	60.70
2. PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES	1,603,431.00	1,813,839.00	455,698.10	473,490.57	929,188.67	884,650.33	51.23
3. BIENES Y SERVICIOS	12,499,242.00	15,628,235.00	4,449,505.83	3,376,541.39	7,826,047.22	7,802,187.78	50.08
4. DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	1,798,200.00	1,917,824.00	978,849.00	449,550.00	1,428,399.00	489,425.00	74.48
5. OTROS GASTOS	569,331.00	529,456.00	68,752.88	31,786.40	100,539.28	428,916.72	18.99
6. ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	19,787,170.00	26,821,322.00	6,815,140.79	4,525,166.92	11,340,307.71	15,481,014.29	42.28
7. ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
8. SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
<b>TOTAL:</b>	<b>41,739,726.00</b>	<b>52,745,400.00</b>	<b>15,187,937.85</b>	<b>10,099,512.40</b>	<b>25,287,450.25</b>	<b>27,457,949.75</b>	<b>47.94</b>

Fuente : Recursos Humanos MPCl

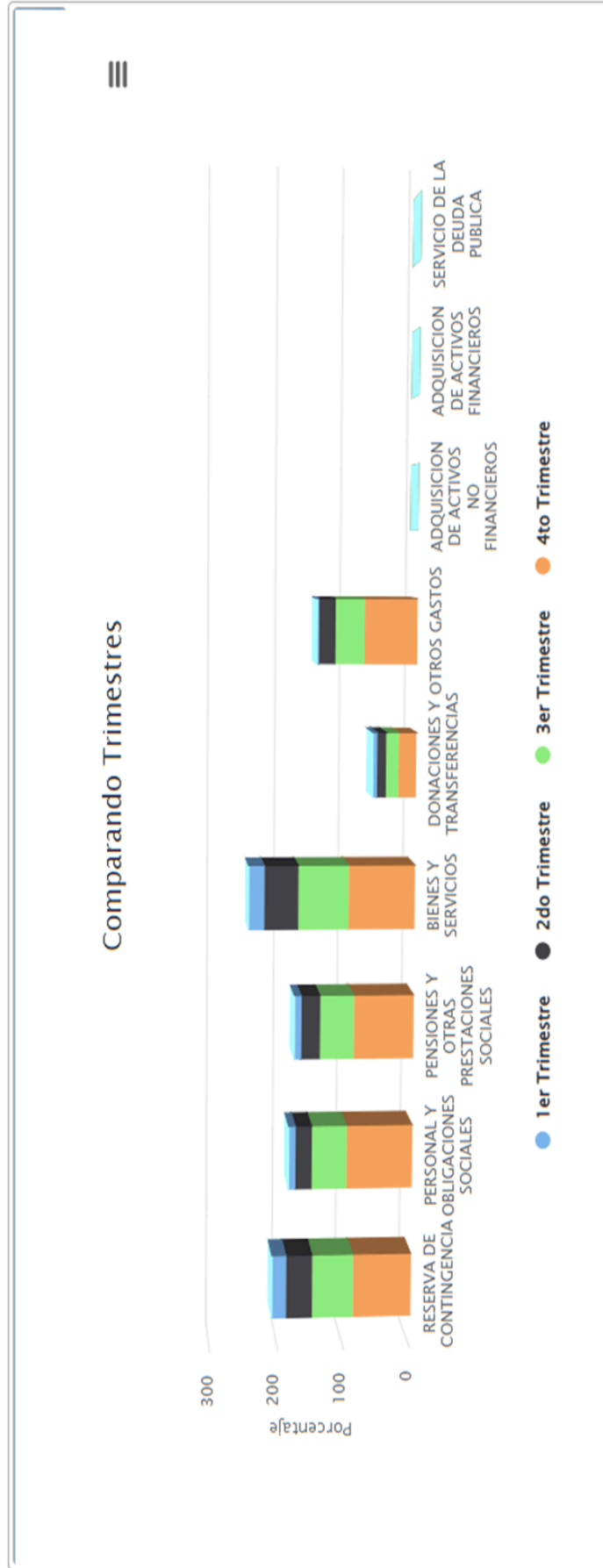
Anexo 06: Presupuesto cuarto trimestre 2023

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL COLLAO – ILAVE 4to Trimestre (2023)							
Detalle	PIA	PMI	Ejecución al Tri Anterior	Ejecución al Trimestre	Ejecución Total	Saldo	
0. RESERVA DE CONTINGENCIA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0
1. PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES	5,482,352.00	6,034,724.00	3,662,968.37	1,622,805.06	5,285,773.43	748,950.57	87.59
2. PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES	1,603,431.00	1,813,839.00	929,188.67	865,611.04	1,794,799.71	19,039.29	98.95
3. BIENES Y SERVICIOS	12,499,242.00	15,628,235.00	7,826,047.22	6,106,261.98	13,932,309.20	1,695,925.80	89.15
4. DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	1,798,200.00	1,917,824.00	1,428,399.00	449,550.00	1,877,949.00	39,875.00	97.92
5. OTROS GASTOS	569,331.00	529,456.00	100,539.28	40,291.57	140,830.85	388,625.15	26.60
6. ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS	19,787,170.00	26,821,322.00	11,340,307.71	9,683,223.20	21,023,530.91	5,797,791.09	78.38
7. ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
8. SERVICIO DE LA DEUDA PÚBLICA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
<b>TOTAL:</b>	<b>41,739,726.00</b>	<b>52,745,400.00</b>	<b>25,287,450.25</b>	<b>18,767,742.85</b>	<b>44,055,193.10</b>	<b>8,690,206.90</b>	<b>83.52</b>

Fuente Presupuesto cuarto trimestre 2023 - MPCl

Anexo 07: Municipalidad Provincial El Collao – llave comparativo presupuestario

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL COLLAO - ILAVE



Fuente Presupuesto cuarto trimestre 2023 - MPCl

### Anexo 08: Incidencias Erróneas Más Comunes en las Municipalidades Respecto a las Remuneraciones

incidencia Errónea	Descripción	Consecuencias	Acción Correctiva
Errores en el cálculo de remuneraciones	Cálculos incorrectos de salarios, horas extras, y deducciones (impuestos, aportes a la seguridad social).	Pagos incorrectos a empleados, incumplimiento de obligaciones fiscales.	Revisión y validación de cálculos mediante auditorías regulares.
Incumplimiento con la Ley de Remuneraciones	No se aplican correctamente las escalas salariales establecidas por la ley.	Discrepancia entre lo presupuestado y lo pagado, gastos excesivos.	Capacitación continua y revisión de las políticas salariales municipales.
Falta de registro adecuado de remuneraciones	Falta de registro detallado en los libros contables o sistemas financieros.	Dificultad en la verificación de pagos y control de recursos.	Implementación de un sistema de registro y actualización continua.
Irregularidades en la asignación de beneficios	Asignación de beneficios sin justificación adecuada o contrarios a las políticas internas.	Inequidad en la distribución de recursos y beneficios.	Auditorías regulares y establecimiento de criterios claros de asignación.
Pagos no justificados a personal de confianza	Pagos no documentados o no justificados a empleados de confianza o cargos altos.	Posible desvío de fondos y falta de transparencia.	Exigir documentación detallada y justificación de pagos antes de su aprobación.
Falta de conciliación bancaria	No se realiza la conciliación entre los pagos efectuados y los registros contables.	Diferencias entre los registros bancarios y contables.	Realizar conciliaciones bancarias mensuales y auditorías de control.
Documentación inadecuada de horas extras	Falta de documentación o aprobación para horas extras trabajadas.	No se pagan las horas extras o se pagan de forma incorrecta.	Establecer procedimientos claros de autorización y registro de horas extras.

Fuente Presupuesto cuarto trimestre 2023 - MPC1

**Anexo 09:** Incidencias erróneas comunes en las municipalidades respecto a las remuneraciones, basadas en observaciones realizadas por los órganos de control interno, como la Contraloría General de la República y los Órganos de Control Institucional (OCI).

Incidencia Errónea	Descripción	Caso Identificado	Consecuencias	Acción Correctiva
Errores en el cálculo de remuneraciones	Cálculos incorrectos de salarios, horas extras, deducciones (impuestos, aportes a la seguridad social).	Caso: En la Municipalidad de Lima, se identificó que se realizaban pagos de horas extras sin el cálculo adecuado, resultando en sobrepagos.	Pagos incorrectos a empleados, incumplimiento de obligaciones fiscales.	Revisión y validación de cálculos mediante auditorías regulares.

<b>Incumplimiento con la Ley de Remuneraciones</b>	No se aplican correctamente las escalas salariales establecidas por la ley.	Caso: En la Municipalidad de Arequipa, se descubrió que los sueldos de algunos trabajadores excedían el límite establecido por la Ley de Remuneraciones.	Discrepancia entre lo presupuestado y lo pagado, gastos excesivos.	Capacitación continua y revisión de las políticas salariales municipales.
<b>Falta de registro adecuado de remuneraciones</b>	Falta de registro detallado en los libros contables o sistemas financieros.	Caso: En una auditoría realizada en una municipalidad del norte de Perú, se observó que no se actualizaban los registros de pago de remuneraciones en el sistema contable mensual.	Dificultad en la verificación de pagos y control de recursos.	Implementación de un sistema de registro y actualización continua.
<b>Irregularidades en la asignación de beneficios</b>	Asignación de beneficios sin justificación adecuada o contrarios a las políticas internas.	Caso: En una auditoría en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, se detectó que ciertos funcionarios recibían bonificaciones no justificadas, violando las políticas internas.	Inequidad en la distribución de recursos y beneficios.	Auditorías regulares y establecimiento de criterios claros de asignación.
<b>Pagos no justificados a personal de confianza</b>	Pagos no documentados o no justificados a empleados de confianza o cargos altos.	Caso: Se identificó que en la Municipalidad de Tacna, ciertos cargos de confianza recibían pagos adicionales sin respaldo documental, lo que generó dudas sobre la transparencia.	Posible desvío de fondos y falta de transparencia.	Exigir documentación detallada y justificación de pagos antes de su aprobación.
<b>Falta de conciliación bancaria</b>	No se realiza la conciliación entre los pagos efectuados y los registros contables.	Caso: En la Municipalidad de Cusco, la conciliación mensual de pagos a empleados no se realizó correctamente, lo que llevó a diferencias entre los registros bancarios y contables.	Diferencias entre los registros bancarios y contables.	Realizar conciliaciones bancarias mensuales y auditorías de control.
<b>Documentación inadecuada de horas extras</b>	Falta de documentación o aprobación para horas extras trabajadas.	Caso: En la Municipalidad de Piura, se detectó que muchos trabajadores no contaban con las hojas de registro y autorización correspondientes para horas extras.	No se pagan las horas extras o se pagan de forma incorrecta.	Establecer procedimientos claros de autorización y registro de horas extras.

Fuente: Contraloría General de la República

## Anexo 10: Gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave.

Área/Componente	Descripción	Responsable
<b>Registro de Remuneraciones</b>	Ingreso y registro de las remuneraciones en los sistemas contables, siguiendo normativas fiscales y presupuestarias.	Departamento de Contabilidad y Tesorería
<b>Cálculo de Remuneraciones</b>	Determinación de salarios base, horas extras, bonificaciones, beneficios y deducciones (como impuestos y seguridad social).	Recursos Humanos y Contabilidad
<b>Cumplimiento de Normativas Legales</b>	Aplicación de escalas salariales conforme a las leyes nacionales y locales, regulaciones fiscales y laborales.	Departamento Legal y Recursos Humanos
<b>Presupuesto de Remuneraciones</b>	Control y seguimiento del presupuesto asignado para remuneraciones, asegurando que no se exceda lo proyectado.	Oficina de Presupuesto y Finanzas
<b>Conciliación Bancaria</b>	Verificación de que los pagos realizados coinciden con los registros bancarios y contables.	Tesorería y Auditoría Interna
<b>Control Interno y Auditoría</b>	Revisión periódica de los procesos para asegurar la correcta implementación y ejecución del control interno en el área de remuneraciones.	Auditoría Interna y Control Interno
<b>Informes Financieros</b>	Generación de reportes detallados sobre el estado de las remuneraciones, deducciones y pagos.	Contabilidad y Auditoría
<b>Evaluación de Eficiencia</b>	Análisis de la eficiencia en la gestión de remuneraciones, identificando áreas de mejora.	Dirección General y Recursos Humanos

**Fuente:** Municipalidad Provincial El Collao-Ilave

## Anexo 11: Proceso Contable del Área de Remuneraciones Municipalidad Provincial El Collao-Ilave

Proceso Contable	Descripción	Responsable
<b>Elaboración del Presupuesto de Remuneraciones</b>	Determinación de las asignaciones salariales dentro del presupuesto anual de la municipalidad, de acuerdo con los cargos, escalas salariales y proyecciones de gastos.	Departamento de Presupuesto y Finanzas
<b>Registro Contable de Remuneraciones</b>	Registro en los libros contables de los pagos de salarios y beneficios laborales conforme a la normativa fiscal y presupuestaria.	Departamento de Contabilidad
<b>Cálculo de Remuneraciones</b>	Determinación de los montos a pagar, considerando salario base, horas extras, bonificaciones, y deducciones por impuestos y aportes a la seguridad social.	Recursos Humanos y Contabilidad
<b>Generación de Liquidaciones</b>	Creación de las liquidaciones de pago que reflejan los salarios netos a pagar, incluyendo deducciones y beneficios adicionales.	Recursos Humanos y Tesorería
<b>Revisión y Aprobación de Pagos</b>	Validación y autorización de los pagos por parte de la autoridad competente antes de efectuar el desembolso de los salarios.	Oficina de Tesorería y Autoridades Municipales
<b>Conciliación de Cuentas Bancarias</b>	Verificación de que los pagos efectuados a través de la cuenta bancaria coincidan con las transacciones registradas en los libros contables.	Tesorería y Contabilidad
<b>Elaboración de Informes Financieros</b>	Generación de reportes sobre las remuneraciones pagadas, las deducciones realizadas, y otros movimientos financieros para su revisión y control.	Contabilidad y Auditoría Interna
<b>Control de Cumplimiento de Normas</b>	Supervisión de que todos los pagos y cálculos se adhieran a las leyes y regulaciones laborales, fiscales y contables vigentes.	Auditoría Interna y Departamento Legal
<b>Auditoría y Revisión</b>	Evaluación periódica del proceso contable de remuneraciones para detectar posibles errores, fraudes o ineficiencias.	Auditoría Interna o Externa

Fuente Presupuesto MPCl

## **Anexo 12:** Información revisada y verificada de la Municipalidad de El Collao-Ilave

### **GERENCIAS:**

- Gerencia Municipal
- Gerencia de Administración y Finanzas
- Gerencia de Planeamiento y Desarrollo Institucional.
- Gerencia de Infraestructura
- Gerencia de Desarrollo Económico y Medio Ambiente
- Gerencia de Desarrollo Social y Servicios Públicos

### **SUBGERENCIAS:**

- Sub Gerencia de Recursos Humanos.
- Sub Gerencia de Tesorería.
- Sub Gerencia de Contabilidad y Finanzas.
- Sub Gerencia de Logística y Control Patrimonial.
- Sub Gerencia De Planeamiento Estratégico y Modernización de la Gestión Pública.
- Sub Gerencia de Presupuesto.
- Sub Gerencia de Programación, Inversión y Cooperación Técnica Nacional Internacional.
- Sub Gerencia de Obras Públicas y Mantenimiento.
- Sub Gerencia de Estudios Definitivos de Proyectos de Inversión Pública.
- Sub Gerencia de Planeamiento Control Urbano, Rural y Catastro.
- Sub Gerencia de Equipo Mecánico
- Sub Gerencia de Comercialización, Mercados y Actividades Económicas.
- Sub Gerencia del Medio Ambiente Salud Pública, Ornato de la Ciudad y Osaba.
- Sub Gerencia de Promoción Empresarial y Gestión de Proyectos Productivos
- Sub Gerencia de Desarrollo Agropecuario.
- Sub Gerencia de Promoción Social y Participación Ciudadana.
- Sub Gerencia de Cultura, Educación, Turismo y Deporte.
- Sub Gerencia de Transporte y Seguridad Vial.
- Sub Gerencia de Protección Ciudadana.
- Sub Gerencia de Defensoría Municipal del Niño y Adolescente.

## OFICINAS.

- Oficina de Control Institucional.
- Oficina de Procuraduría Pública Municipal.
- Oficina de Defensa Civil.
- Oficina de secretaria general.
- Oficina de Administración tributaria y Recaudación.
- Oficina de Ejecución Coactiva.
- Oficina de Tecnología e Informática.
- Oficina de Superación y Liquidación de Proyectos de Inversión Pública.
- Oficina de asesoría Jurídica.

## MARCO LEGAL REVISADO.

- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, su Reglamento
- Ley N° 31783, Ley Que Modifica La Ley N° 27806.
- Ley N° 27806.- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- DECRETO SUPREMO N° 021-2019-JUS que reemplaza al DECRETO SUPREMO N° 043-2003-PCM que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto Supremo N° 007-2024-JUS que aprueba el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto Supremo N° 063-2010-PCM, aprueba implementación del PTE.
- Aprueba el Lineamiento para Implementación y Actualización del PTE en entidades de Administración Pública.
- Lineamiento para Implementación y Actualización del PTE en entidades de Administración Pública."
- Decreto Legislativo N° 1353 que aprueba el Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional de Transparencia Y Acceso a La Información Pública, Fortalece el Régimen de Protección de Datos Personales y la Regulación de la Gestión de Intereses.
- Fe de erratas del Decreto Legislativo N° 1353.
- Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1353, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, fortalece el Régimen de Protección de Datos Personales y la Regulación de Gestión de Intereses.
- Ley 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General.

- Ley N° 29091, modifica la Ley N° 27444.

### **NORMA DE CREACIÓN DE LA ENTIDAD**

- Ley de Creación de la Provincia de El Collao
- Norma de creación de la Municipalidad Provincial de Collao

### **NORMAS EMITIDAS**

- Normas emitidas por la Entidad
- DECRETOS DE GERENCIA
- C.A.P
- R.O.F
- M.O.F
- T.U.P.A
- RESOLUCION DE ALCALDIA
- DECRETOS DE ALCALDÍA
- ORDENANZAS MUNICIPALES
- ACUERDOS DE CONCEJO





























































Anexo 13: Consolidado de datos

DIMENSIONES		AÑOS DE EXPERIENCIA		SEXO		TIPO DE CONTRATO		VAR1: CONTROL INTERNO															VAR2: GESTIÓN DE REMUNERACIONES																
								DIM 1: CONTROL INTERNO PREVIO					DIM 2: CONTROL INTERNO POSTERIOR					DIM 3: CONTROL INTERNO CONCURRENTE					DIM1: REMUNERACIONES					DIM2: RECURSOS PRESUPUESTARIOS					DIM3: EJECUCIÓN DE COMPENSACIONES						
Nº/ITEMS	P4	P3	P2	P1	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33						
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15								
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
7	3	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
8	2	3	3	4	5	4	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	5	5	5	5			
9	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
11	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
12	4	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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
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	5	5	5	5	5	5		
21	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	5	3	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	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
25	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	5	5	5	5	5	5		
26	3	4	3	3	2	5	2	5	3	4	5	4	3	4	2	5	2	2	2	2	5	4	3	2	4	5	3	4	5	2	2	3	4	2	3	4	2		





	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Años_expe	Numérico	8	0	Años de experi...	{1, 1 a 3 añ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Sexo	Numérico	8	0	Sexo	{1, Masculin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Tip_cont	Numérico	8	0	Tipo de contrato	{1, Cas 105...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Item1	Numérico	8	0	¿Existe un pr...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	Item2	Numérico	8	0	¿Se realizan ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	Item3	Numérico	8	0	¿Se lleva a c...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	Item4	Numérico	8	0	¿Existen polit...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	Item5	Numérico	8	0	¿Se verifica l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	Item6	Numérico	8	0	¿Se requiere ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	Item7	Numérico	8	0	¿Se supervis...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	Item8	Numérico	8	0	¿Se utilizan s...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	Item9	Numérico	8	0	¿Los emplea...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	Item10	Numérico	8	0	¿Existen m...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	Item11	Numérico	8	0	¿Se realizan...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	Item12	Numérico	8	0	¿Los supervi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	Item13	Numérico	7	0	¿Se llevan a...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	Item14	Numérico	8	0	¿Se analiza...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	Item15	Numérico	8	0	¿Existe un ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	Item16	Numérico	8	0	¿Se realizan...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	Item17	Numérico	8	0	¿Se aplican ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	Item18	Numérico	8	0	¿Se actualiz...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	Item19	Numérico	8	0	La estructura ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	Item20	Numérico	8	0	Estoy satisfi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	Item21	Numérico	8	0	La organizaci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	Item22	Numérico	8	0	Las políticas ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	Item23	Numérico	8	0	Los aumento...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	Item24	Numérico	8	0	Siento que mi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	Item25	Numérico	8	0	La organizaci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	Item26	Numérico	8	0	Existen oport...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	Item27	Numérico	8	0	Los incentivo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	Item28	Numérico	8	0	Estoy inform...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	Item29	Numérico	8	0	El proceso d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	Item30	Numérico	8	0	Siento que l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	Item31	Numérico	8	0	La comunic...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
35	Item32	Numérico	8	0	Mi salario re...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	Item33	Numérico	8	0	Tengo acce...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
37	Indi1	Numérico	8	0	Cumplimiento d...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
38	Indi2	Numérico	8	0	De quejas y rec...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

39	Indi3	Númérico	8	0	De quejas y rec...	Ninguno	Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Nominal		Entrada
40	Indi4	Númérico	8	0	Existencia de p...	Ninguno	Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Nominal		Entrada
41	Indi5	Númérico	8	0	Presupuesto pr...	Ninguno	Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Nominal		Entrada
42	Indi6	Númérico	8	0	Cumplimiento d...	Ninguno	Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Nominal		Entrada
43	Dim1	Númérico	8	0	Dimension Con...	Ninguno	Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Escala		Entrada
44	Dim2	Númérico	8	0	Dimension Con...	Ninguno	Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Escala		Entrada
45	Dim3	Númérico	8	0	Dimension Con...	Ninguno	Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Escala		Entrada
46	Dim_1	Númérico	8	0	Dimension Re...	Ninguno	Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Escala		Entrada
47	Dim_2	Númérico	8	0	Dimension Rec...	Ninguno	Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Escala		Entrada
48	Dim_3	Númérico	8	0	Dimension Ejec...	Ninguno	Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Escala		Entrada
49	Var1	Númérico	8	0	Variable Contro...	Ninguno	Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Escala		Entrada
50	Var2	Númérico	8	0	Variable Gestió...	Ninguno	Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Escala		Entrada
51	Dim1_1	Númérico	5	0	Dimension Con... {1, Nunca}...	Ninguno	{1, Nunca}...	Ninguno	10		Derecha		Ordinal		Entrada
52	Dim2_1	Númérico	5	0	Dimension Con... {1, Nunca}...	Ninguno	{1, Nunca}...	Ninguno	10		Derecha		Ordinal		Entrada
53	Dim3_1	Númérico	5	0	Dimension Con... {1, Nunca}...	Ninguno	{1, Nunca}...	Ninguno	10		Derecha		Ordinal		Entrada
54	Dim_1_1	Númérico	5	0	Dimension Re... {1, Nunca}...	Ninguno	{1, Nunca}...	Ninguno	10		Derecha		Ordinal		Entrada
55	Dim_2_1	Númérico	5	0	Dimension Rec... {1, Nunca}...	Ninguno	{1, Nunca}...	Ninguno	10		Derecha		Ordinal		Entrada
56	Dim_3_1	Númérico	5	0	Dimension Ejec... {1, Nunca}...	Ninguno	{1, Nunca}...	Ninguno	10		Derecha		Ordinal		Entrada
57	Var1_1	Númérico	5	0	Variable Contro... {1, Nunca}...	Ninguno	{1, Nunca}...	Ninguno	10		Derecha		Ordinal		Entrada
58	Var2_1	Númérico	5	0	Variable Gestió... {1, Nunca}...	Ninguno	{1, Nunca}...	Ninguno	10		Derecha		Ordinal		Entrada

Fuente: Base de datos del SPSS V.28.0



**Anexo 14:** Solicitud de autorización para realizar prueba piloto en la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.

**COLLAO-ILAVE**

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

SOLICITO: Autorización para realizar  
prueba piloto de una investigación.

RICHARD URURI CUEVA  
ALCALDE PROVINCIAL EL COLLAO – ILAVE

Yo, ELIZABETH RUTH MAYTA QUIZA,  
identificado con DNI N.º 70928809 con  
domicilio jr. Santa catalina Mz. A LT. 5 barrio  
2 de mayo de la ciudad de puno, Ante Usted.  
Respetuosamente me presento y expongo.

Que, habiendo culminado la carrera profesional de CONTABILIDAD Y FINANZAS en la Universidad Privada San Carlos - Puno, Solicito a Ud. Permiso para realizar prueba piloto de un trabajo de investigación en su institución sobre "CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTION DE REMUNERACIONES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL COLLAO- ILAVE PERIODO 2023" Para optar el grado de título profesional de contadora.

POR LO EXPUESTO

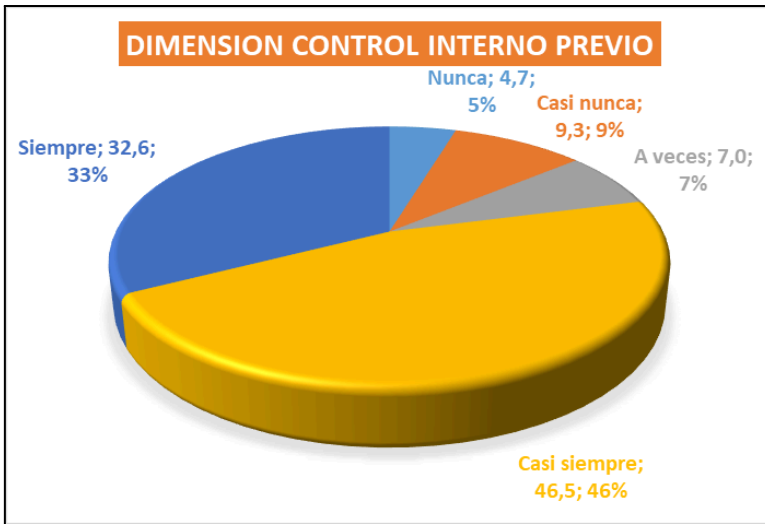
Ruego a usted acceder a mi solicitud

Puno, 13 de agosto del 2024



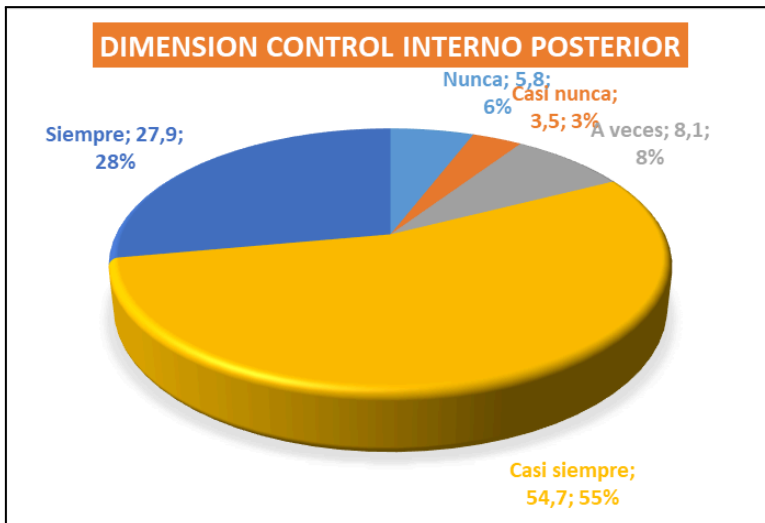
ELIZABETH RUTH MAYTA QUIZA  
DNI: 70928809

**Anexo 15:** Figuras de resultados



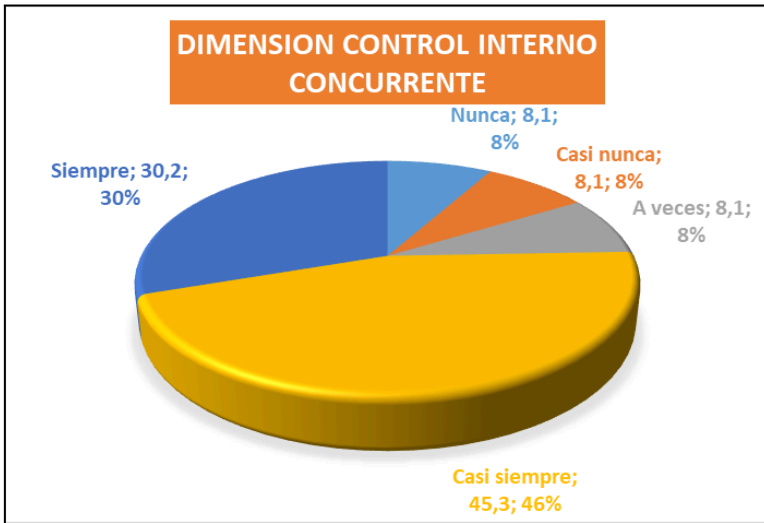
**Figura 01:** Análisis descriptivo de la dimensión control interno previo

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.



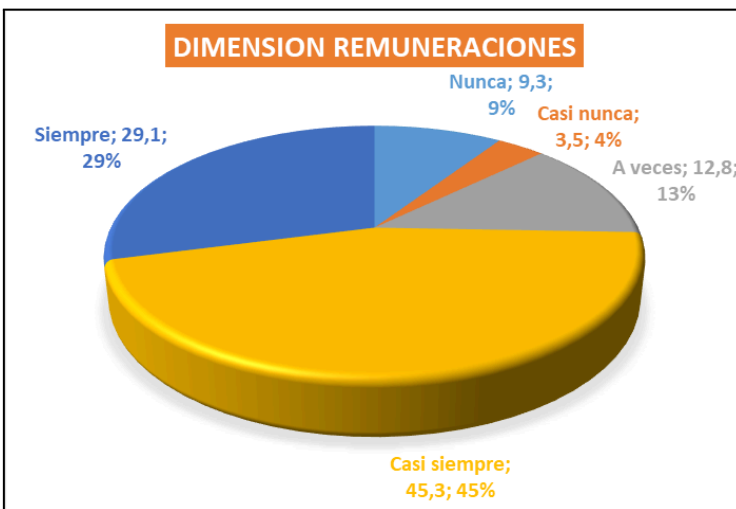
**Figura 02:** Análisis descriptivo de la dimensión control interno posterior

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.



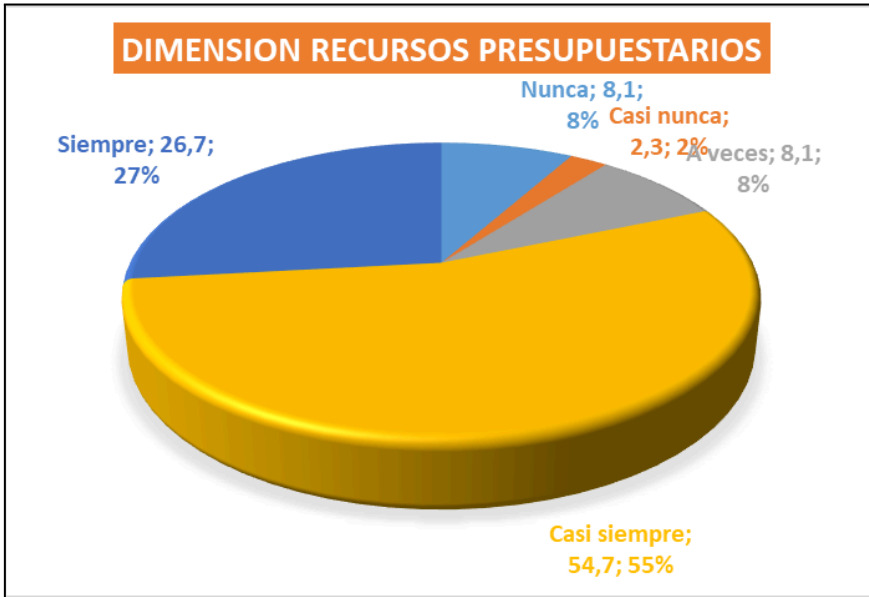
**Figura 03:** Análisis descriptivo de la dimensión control interno concurrente

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.



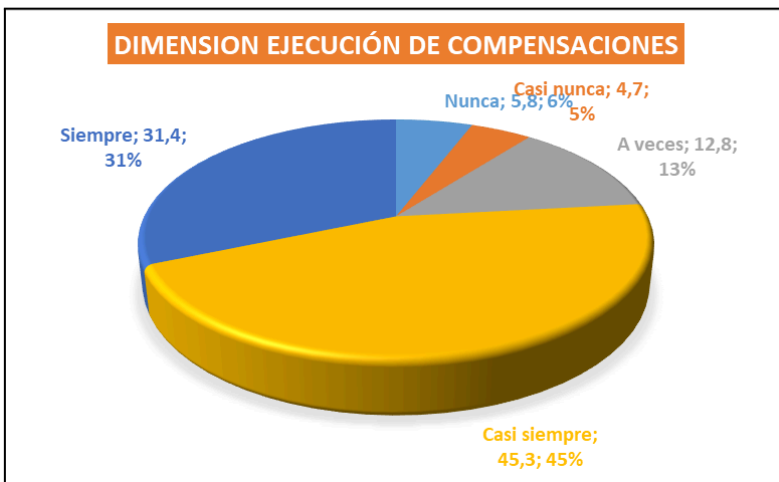
**Figura 04:** Análisis descriptivo de la dimensión remuneraciones

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.



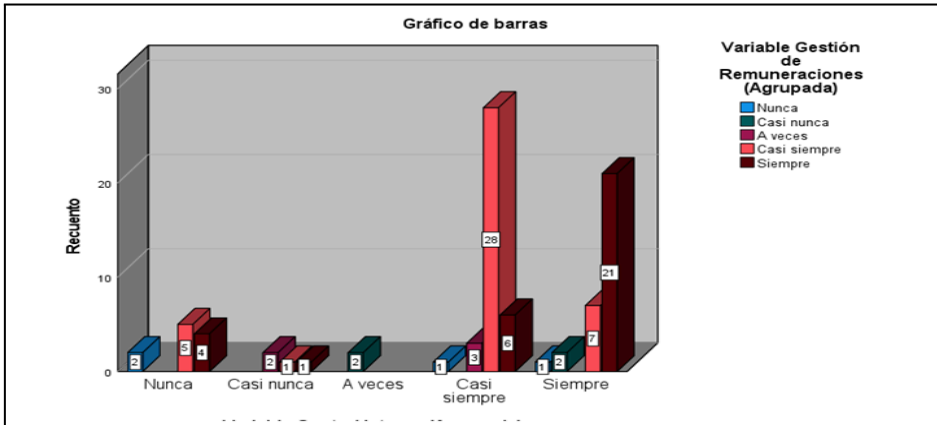
**Figura 05:** Análisis descriptivo de la dimensión recursos presupuestarios

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.



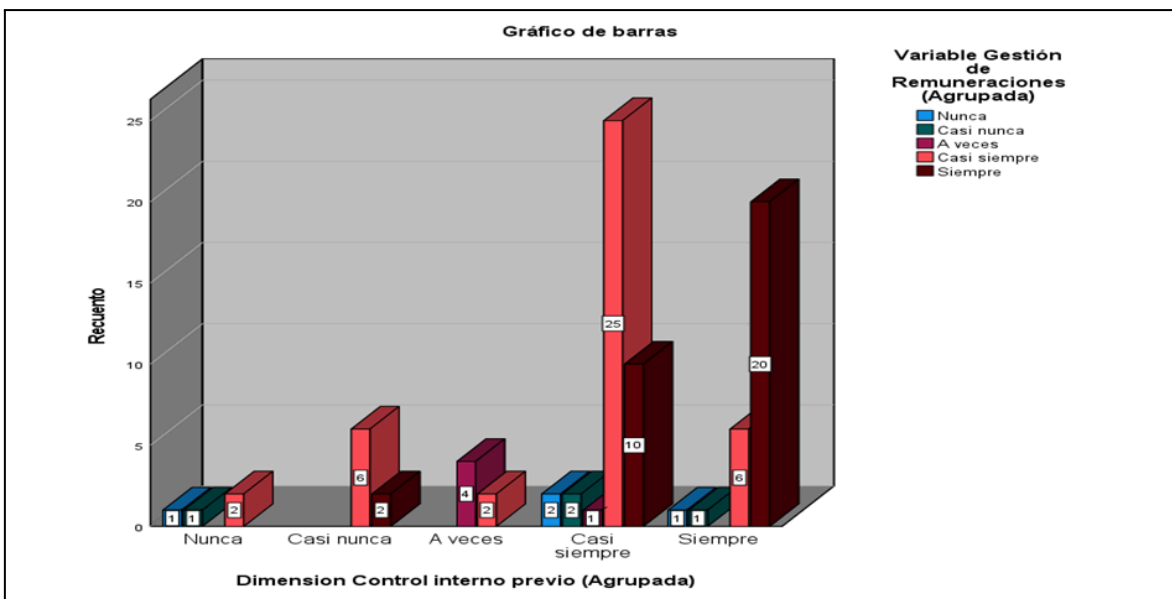
**Figura 06:** Análisis descriptivo de la dimensión ejecución de compensaciones

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.



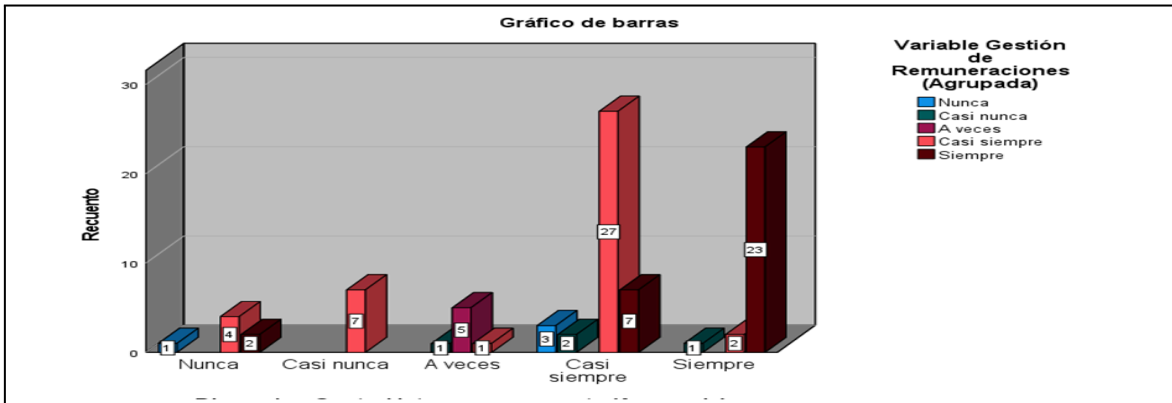
**Figura 07:** O.G.: Determinar si el Control Interno incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.



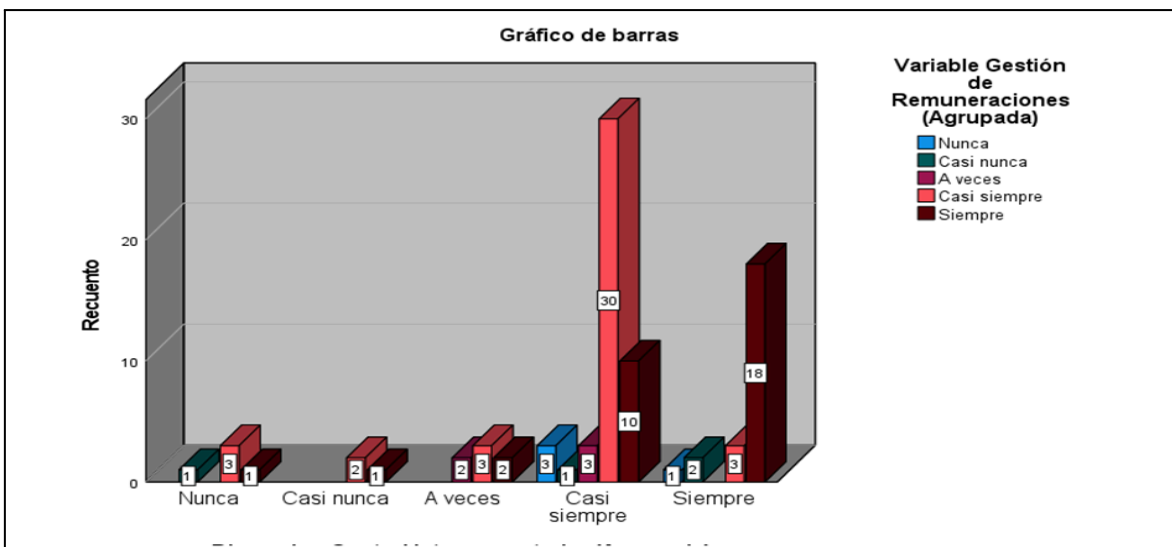
**Figura 08:** O.E1.: Determinar si el Control Interno previo incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.



**Figura 09:** O.E2.: Determinar si el Control Interno concurrente incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.



**Figura 10:** O.E3.: Determinar si el Control Interno posterior incide en la gestión de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave periodo 2023.

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.

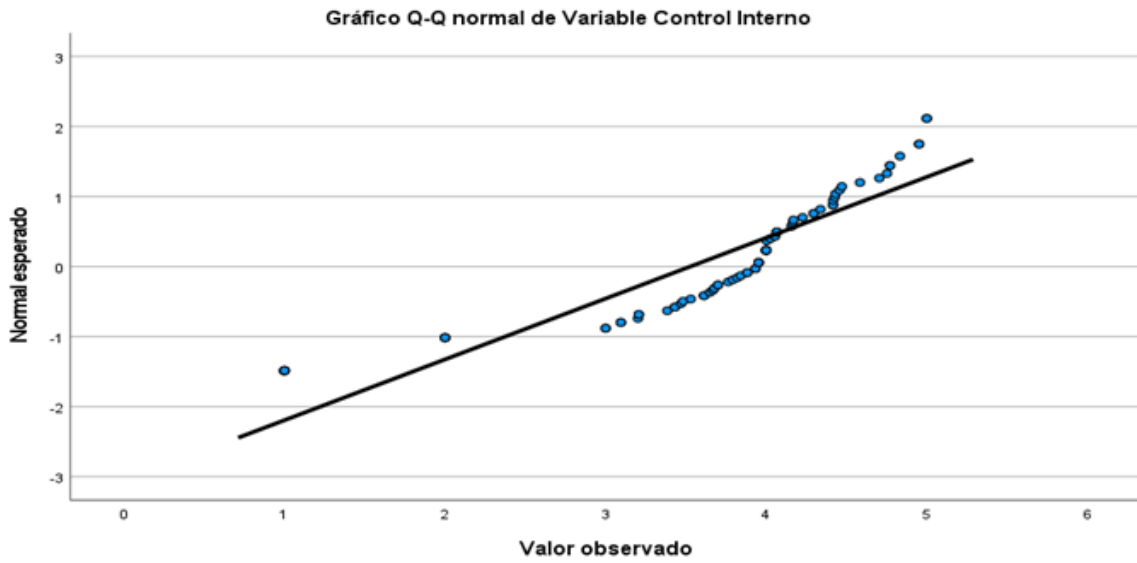
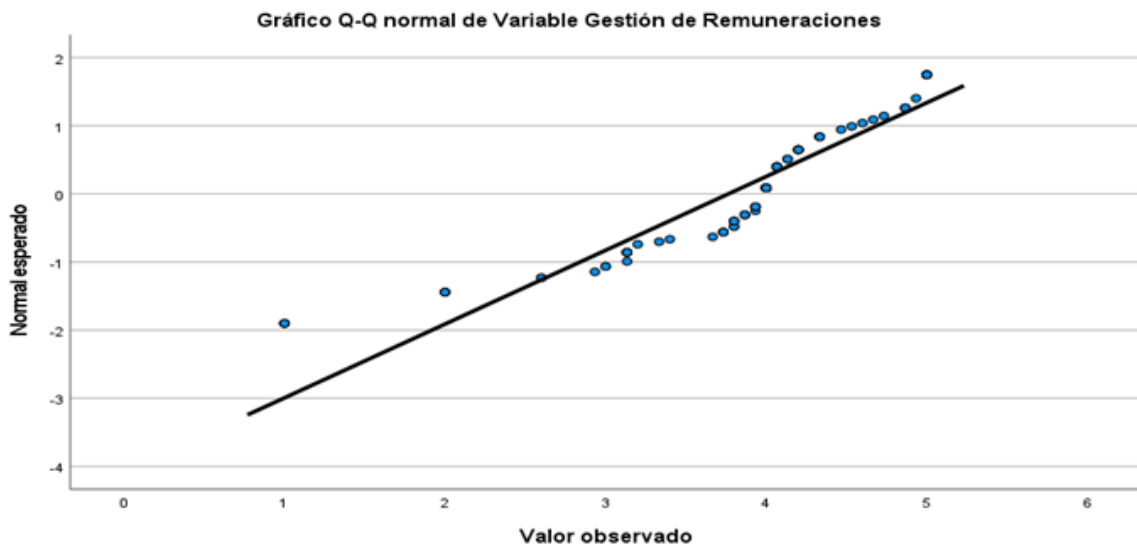


Figura 11: Prueba de normalidad



Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.