

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

Facultad de Ciencias Empresariales

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS



CONTROL INTERNO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LA EMPRESA EL POLLON DE TACNA,2023.

TESIS

PRESENTADA POR:

BACH. KEYKO ALONDRA ROCIO MAMANI QUISPE

ASESOR:

Dr. Renzi Marilu Loza Ticona

Para optar el título profesional de:

CONTADOR PÚBLICO CON MENCIÓN EN AUDITORÍA

TACNA - PERÚ

2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **Keyko Alondra Rocio Mamani Quispe**, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de **Ciencias Contables y Financieras** de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI **71248153** Soy autor de la tesis titulada: ***Control Interno y el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales en la empresa El Pollon de Tacna, 2023.*** , teniendo como asesora a la Dra. **Renzi Loza Ticona**.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

- Ser el único autor del texto entregado para obtener el **Título profesional de Contador Público Con mención en Auditoría** , y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en

el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 24 de noviembre del 2023


Bach. Keyko Alondra Rocio Mamani Quispe
DNI:71248153

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi vida profesional, a mi familia por su apoyo incondicional, por ser la fuerza que me impulsa a seguir adelante, para ser cada día mejor persona y mejor profesional.

RECONOCIMIENTO

A Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con mi éxito.

A mis padres, por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente.

A mi asesora la Dra. Renzi Loza Ticona, por el arduo trabajo de apoyo y lograr este esfuerzo lleno de conocimientos, dedicación, paciencia y correcciones.

Gracias por su guía y todos los buenos consejos.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iv
RECONOCIMIENTO	v
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1 Identificación y determinación del problema.....	3
1.2 Formulación del problema	8
<i>1.2.1. Problema general</i>	8
<i>1.2.2. Problemas específicos</i>	8
1.3 Objetivos: generales y específicos.	9
<i>1.3.1. Objetivo general</i>	9
<i>1.3.2. Objetivos específicos</i>	9
1.4 Justificación, Importancia y alcances de la investigación.....	10
<i>1.4.1 Justificación</i>	10
<i>1.4.2 Importancia</i>	11
<i>1.4.3 Alcances</i>	11
<i>1.4.4 Limitaciones</i>	11
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	12
2.1. Antecedentes del estudio.....	12
2.1.1 Internacionales	12

2.1.2	Nacionales	14
2.1.3	Locales	19
2.2.	Bases teóricas - científicas	23
2.2.1.	<i>Definiciones o teorías de la variable independiente: control interno</i> 23	
2.2.1.1.	<i>Dimensiones del control interno</i>	25
2.2.1.2.	<i>Modelo o teoría del control interno</i>	28
2.2.1.3.	<i>Importancia del control interno</i>	30
2.2.2.	<i>Definiciones o teorías de la variable dependiente: Obligaciones laborales</i>	31
2.2.2.1.	<i>Modelos o teorías de las obligaciones laborales</i>	33
2.2.2.2.	<i>Dimensiones de las obligaciones laborales</i>	35
2.3.	Definición de términos básicos	43
2.4.	Sistema de hipótesis	44
2.4.1.	<i>Hipótesis general</i>	44
2.4.2.	<i>Hipótesis específicas</i>	44
2.5.	Sistema de variables	45
2.5.1.	<i>Operacionalización del control interno</i>	45
2.5.2.	<i>Operacionalización de las obligaciones laborales</i>	46
	CAPÍTULO III METODOLOGÍA	47
3.1.	Tipo de investigación	47
3.2.	Diseño de investigación	47
3.3.	Población y muestra	48

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
3.4.1. <i>Técnica</i>	48
3.4.2. <i>Instrumento</i>	48
3.4.2.1. <i>Validación del instrumento</i>	50
3.5. Técnicas de procesamiento de datos.	51
3.6. Selección y validación de los instrumentos de investigación.	53
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	54
4.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.	54
4.2. Presentación de resultados, tablas, gráficos, figuras, etc.	55
4.2.1. <i>Resultados descriptivos de la variable “Control interno”</i>	55
4.2.2. <i>Resultados descriptivos de la variable “Obligaciones laborales”</i> ..	69
4.3. Contraste de hipótesis.	78
4.3.1. <i>Contraste de hipótesis general</i>	78
4.3.2. <i>Contraste de hipótesis específicas 1</i>	79
4.3.3. <i>Contraste de hipótesis específicas 2</i>	80
4.3.4. <i>Contraste de hipótesis específicas 3</i>	81
4.3.5. <i>Contraste de hipótesis específicas 4</i>	82
4.3.6. <i>Contraste de hipótesis específicas 5</i>	83
4.4. <i>Discusión de resultados</i>	84
CONCLUSIONES.....	90
RECOMENDACIONES	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94

MATRIZ DE CONSISTENCIA	100
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	101
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	102
PANTALLAZO CONTROL INTERNO Y OBLIGACIONES LABORALES	107

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de Ambiente de control.....	56
Figura 2 Nivel de Evaluación de riesgos.....	58
Figura 3 Nivel de Actividades de control	61
Figura 4 Nivel de Información y comunicación	64
Figura 5 Nivel de Supervisión.....	66
Figura 6 Variable independiente: nivel del control interno	67
Figura 7 Nivel de contrato de trabajo.....	70
Figura 8 Nivel de Beneficios sociales.....	72
Figura 9 Nivel de Remuneración	74
Figura 10 Nivel de Aportes y descuentos	76
Figura 11 Variable dependiente: nivel de obligaciones laborales.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización del control interno	45
Tabla 2 Operacionalización de las obligaciones laborales.....	46
Tabla 3 Alfa de Cronbach-variable control interno	50
Tabla 4 Alfa de Cronbach-variable obligaciones laborales	51
Tabla 5 Dimensión 1: Ambiente de Control	55
Tabla 6 Dimensión 2: Evaluación de riesgos	57
Tabla 7 Dimensión 3: Actividades de control.....	59
Tabla 8 Dimensión 4 : Información y comunicación.....	62
Tabla 9 Dimensión 5: Supervisión.....	65
Tabla 10 Variable independiente: nivel del control interno.....	67
Tabla 11 Dimensión 1: Contrato de trabajo	69
Tabla 12 Dimensión 2: Beneficios sociales	71
Tabla 13 Dimensión 3: Remuneración.....	73
Tabla 14 Dimensión 4: Aportes y descuentos.....	75

Tabla 15 Variable dependiente: nivel de obligaciones laborales	77
Tabla 16 Prueba Chi cuadrado - hipótesis general.....	78
Tabla 17 Prueba Chi cuadrado - hipótesis específica 1.....	79
Tabla 18 Prueba Chi cuadrado - hipótesis específicas 2.....	80
Tabla 19 Prueba Chi cuadrado - hipótesis específicas 3.....	81
Tabla 20 Prueba Chi cuadrado - hipótesis específica 4.....	82
Tabla 21 Prueba Chi cuadrado - hipótesis específicas 5.....	83

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2022. La hipótesis que se formuló fue: Existe relación directa y significativa entre el control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023. El tipo de investigación es básica, nivel relacional, diseño no experimental transversal. Para medir las variables planteadas, se empleó la técnica del cuestionario, aplicado mediante manera presencial. La muestra está conformada por 28 trabajadores de la empresa el Pollón de Tacna, obteniendo un total de 28 cuestionarios válidos para su procesamiento. Los resultados obtenidos permitieron concluir que, existe relación directa y significativa entre el control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023, ($p(0.00)$ es menor que el nivel de significancia (0.05), y se realizó el análisis de frecuencias de cada variable con sus respectivas dimensiones. Se estableció que, respecto a control interno, el 53,57% que alcanzan un nivel bajo. Y, en cuanto al nivel de obligaciones laborales, el 39,29% de los trabajadores encuestados la consideraron nivel alto.

Palabras clave: *Control interno, cumplimiento, obligaciones laborales, variables, empresa.*

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship between internal control and compliance with labor obligations in the company El Pollón de Tacna, 2022. The hypothesis that was formulated was: There is a direct and significant relationship between internal control and compliance with labor obligations in the company El Pollón de Tacna, 2023. The type of research is basic, relational level, non-experimental cross-sectional design. To measure the proposed variables, the questionnaire technique was used, applied in person. The sample is made up of 28 workers from the El Pollón de Tacna company, obtaining a total of 28 valid questionnaires for processing. The results obtained allowed us to conclude that there is a direct and significant relationship between internal control and compliance with labor obligations in the company El Pollón de Tacna, 2023, ($p < 0.00$) is less than the level of significance (0.05), and The frequency analysis of each variable was carried out with its respective dimensions. It was established that, with respect to internal control, 53.57% reached a low level. And, regarding the level of labor obligations, 39.29% of The workers surveyed considered it to be a high level.

Keywords: Internal control, compliance, labor obligations, variables, company.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, el capitalismo ha tratado durante años de deshacerse de todas las obligaciones principalmente de las relaciones laborales, no quieren tener nada que ver con el desarrollo del bienestar de los trabajadores, es decir, evitar responsabilidad correspondiente.

En el ámbito nacional, se deben respetar las responsabilidades de los trabajadores, pero a pesar de ser un país con regulaciones laborales y contractuales muy estrictas, las empresas optan por evitar estas reglas. Esto crea frustración y falta de responsabilidad entre sus trabajadores, lo que sobresalta claramente en la producción de su negocio.

Ante la problemática mencionada se muestra el presente trabajo de investigación titulado “*Control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de tacna, 2023.*”

El desarrollo de la investigación requirió del desarrollo de cinco capítulos:

Capítulo I, El problema, en este capítulo incluye la definición y el establecimiento de las preguntas, el propósito del estudio, la justificación, la importancia y las limitaciones de la investigación

Capítulo II, Marco teórico, se profundiza en los antecedentes del estudio, y se presentan alternativamente las teorías y conceptos, cuyo contenido forma la base científica teórica de nuestra investigación.

Capítulo III, Marco metodológico, formula las hipótesis y variables de la

investigación y el diseño metodológico, especificando: tipo y diseño de la investigación, población y métodos de manejo de la información.

Capítulo IV, Resultados, contiene una descripción del trabajo de campo; presentación, análisis e interpretación de los datos obtenidos, lo que nos permite contrastar nuestras hipótesis de investigación.

El Capítulo V, Conclusiones y Recomendaciones, basados las conclusiones en los objetivos propuestos y recomendaciones producto de estas conclusiones.

El trabajo de investigación también tiene en cuenta la bibliográficas y los anexos relacionados, lo que ayude a comprender mejor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Identificación y determinación del problema

En el contexto internacional, el capitalismo ha tratado durante años de deshacerse de todas las obligaciones principalmente de las relaciones laborales, no quieren tener nada que ver con el desarrollo del bienestar de los trabajadores, es decir, evitar responsabilidad correspondiente.

Tal como lo refiere quien señala que:

Es importante señalar que el personal no sólo tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas en las que invierten directamente, sino también en las utilidades de las distintas empresas que obtienen con su trabajo, es decir, todo aquél que obtenga ingresos económicos y beneficios sometido al trabajo, debe ser responsable del honor de la obra en beneficio del trabajador, que resulte de su trabajo; por lo tanto, no es justo que la organización se beneficie , ante eso el trabajador se sienta burlado de sus intereses, privado del desarrollo digno y de su familia.

En tales casos, el empleador que se beneficia de las órdenes decisiones del empleador, el empleador directo o utiliza un intermediario, se protege o evita manifestando ignorancia que el empleador directo no respeta los derechos de los trabajadores al solicitar la no participación. Entre los hechos. crea un reclamo del trabajador o simplemente celebra un acuerdo con el empleador directo que lo libera

de cualquier obligación u otros pagos para evitar los ingresos que genera y no tiene que responder a los trabajadores. (pg.22)

Tal como lo refiere Kaplan (2017) quien señala que :

La informalidad en el mercado laboral es un problema difícil en América Latina y el Caribe, no solo porque significa desprotección, sino también porque el incumplimiento contribuye a un ambiente vicioso que ha atrapado a una gran cantidad de personal en la precariedad laboral.

Hay varias explicaciones para el alto nivel de informalidad laboral en la región. Una posible razón es la falta de capital humano, otra razón es la falta de capital humano. Costes laborales impagos, productos de derecho laboral, cotizaciones a la seguridad social y regímenes fiscales. (p.1)

La informalidad en el mercado laboral es un problema grave en América Latina y el Caribe, no solo porque significa desprotección, sino también porque la informalidad puede conducir a un círculo vicioso que atrapa a millones de trabajadores en situaciones precarias. Hay muchas explicaciones posibles para el alto nivel de informalidad laboral en la región. Una posible razón es la falta de capital humano, otra razón es la falta de capital humano. Costes laborales impagos, productos de derecho laboral, cotizaciones a la seguridad social y regímenes fiscales.

Según un informe ambiental nacional realizado en la Oroya, se encontró que el departamento no siguió efectivamente los procedimientos establecidos: (a)

retraso en la aprobación del presupuesto y (b) recepción ineficaz de los documentos en las fechas de vencimiento.

Por lo tanto, el sistema de control reduce las debilidades en la organización y así evita la mala gestión en la organización. Por ello, el control interno en una clasificación de suma importancia, ya que permite tomar las medidas adecuadas. Salazar (2022).

Cobeñas & Martínez, (2021) , El otro lado del Perú, las empresas que están obligadas al Departamento de Comercio no tienen suficientes sistemas de control interno y han aumentado sus restricciones de rendimiento reflejadas en liquidez (COSO, 2013).

La empresa D'LINO TU MAYORISTA ofrece a la compra y venta comercio al por mayor y menor de artículos de primera necesidad ubicados en la Provincia de Sechura, Región Piura. La gestión operativa inadecuada del área del almacén es un problema importante para las empresas comerciales.

El principal problema de esta empresa es el bajo control de inventarios, ya que su persistencia en el mercado de bienes de consumo se debe a que son comercializadores muy pragmáticos. Su desconocimiento del proceso de control ha llevado a la manipulación del inventario de bienes, lo que resulta en bienes perdidos y desperdiciados.

Los aspectos anteriores muestran que a través de COSO 2013, es necesario evaluar el área de almacén para certificar el beneficio de las metas con eficiencia, eficacia y confiabilidad, para poder equilibrar una buena gestión de almacén, lo que requiere de la decisión del rol de la empresa para hacerlo correctamente entre áreas,

es necesario generar conciencia de las mismas personas, reducir estrategias y estrategias claras para tenerlas.

Tal como lo refiere Bautista & Cueva (2021), quien señala que :

Las obligaciones laborales se deben precisar, pero a pesar de ser un país con normas laborales y contractuales muy estrictas, las empresas optan por eludirlas. Esto puede llevar a la insatisfacción y falta de responsabilidad de los empleados, lo que perturba derechamente la producción de la empresa. Este problema se fundamenta principalmente en que la totalidad de las compañías trabajan por experiencia o aplican intervenciones simples que no certifican la confiabilidad de la información y no inciden en los errores encontrados ante la Sunat o la Sunafil, por lo que la generalidad de las compañías no toman en cuenta que la plena ejecución de los sistemas de control interno ayuda a lograr metas a corto, mediano o largo plazo y fideliza a los empleados, lo que demuestra confiabilidad, responsabilidad y cumplimiento operativo con el regulador. (p.19)

Este problema también se repite en la ciudad de Tacna, porque carecen de herramientas de gestión para prevenir riesgos laborales, como es el caso de empresa el Pollón el cual le hace falta de un procedimiento de control interno que puedan reducir los riesgos potenciales y mejorar su estructura organizacional.

La empresa posee efectuado una visión y misión, sin embargo, no cuentas las dimensiones básicas para mejorar su impacto en la forma de operar, en relación a los compromisos del trabajo con los controles adecuados, donde se fijan objetivos y se evalúan riesgos, y donde se vincula el comportamiento con sistemas operativos

y actividades de supervisión. La empresa el Pollón maneja 28 empleados, quienes son ordenados de acuerdo a sus competencias y habilidades y reclutados de acuerdo al perfil que necesitan en la empresa.

Los 28 trabajadores han firmado contratos por escrito y reciben salarios y todos los beneficios sociales legales.

Por lo tanto, un control interno adecuado es primordial para poder mejorar el uso de los recursos para lograr una indagación financiera cierta y acertada, cada vez es más rígido y es difícil implementar un buen sistema de control interno que sea apropiado para analizar sus operaciones, si los empleados trabajan conforme a las técnicas e instrucciones establecidos y si estos son los más adecuados, así como aumentar las tareas de los gerentes y personal establecido, y los controles internos implementados pueden volverse complejos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el control interno se relaciona con el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿En qué medida el ambiente de control se relaciona con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023?
- b) ¿En qué medida la evaluación de riesgos se relaciona con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023?
- c) ¿En qué medida las actividades de control se relacionan con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023?
- d) ¿En qué medida la información y comunicación se relaciona con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023?
- e) ¿En qué medida la supervisión se relaciona con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023?

1.3 Objetivos: generales y específicos.

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación entre el control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Indicar la relación entre el ambiente de control y las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.
- b) Señalar la relación entre la evaluación de riesgos y las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.
- c) Identificar la relación entre las actividades de control y las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.
- d) Establecer la relación entre la información y comunicación y las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.
- e) Determinar la relación entre la supervisión y las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.

1.4 Justificación, Importancia y alcances de la investigación.

1.4.1 Justificación

a) Relevancia teórica

El propósito de este estudio es añadir el conocimiento, sobre las teorías del control interno y las obligaciones laborales en la empresa el Pollón, donde las variables sirvan como referencia para futuras investigaciones en esta área a nivel local, regional o nacional.

b) Relevancia práctica

Este estudio se inicia con el diagnóstico de las variables estudiadas, a saber, la relación entre el control interno y el trabajo; estableciendo una relación entre ambos. En función de los resultados, este estudio también permitirá tomar diversas decisiones para mejorar los problemas anteriores.

c) Relevancia metodológica

Las herramientas utilizadas y los procedimientos estadísticos empleados pueden ser utilizados en otros estudios similares después de que se haya sugerido su validez.

d) Relevancia profesional

A través de esta investigación se lograrán los objetivos del Reglamento de la UPT; y con ello alcanzar el Título Contador Público, accediendo al tesista alcanzar sus metas profesionales.

1.4.2 Importancia

La realización del estudio ayudará a comprender las faltas que se han presentado en materia de control interno, el análisis y evaluación del ambiente de control, la información y la comunicación son fundamentales para mejorar su cumplimiento de las obligaciones laborales, y también permitirá evaluar su implementación o modificación, otros lineamientos permitidos para el cumplimiento y logro de las metas institucionales.

1.4.3 Alcances

Esta investigación será realizada en la empresa el Pollón y se determinará si realmente el control interno se relaciona con el cumplimiento de las obligaciones laborales.

1.4.4 Limitaciones

La limitación más impactante está asociada a la presentación de la información obtenida de la empresa El pollón, cuya información y rotación del personal es de importancia para la culminación de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.

2.1.1 Internacionales

En la tesis Zabala (2020) *“Responsabilidad solidaria del Estado Ecuatoriano respecto de las obligaciones laborales emanadas dentro de la contratación pública-privada”*, Universidad de Cuenca, (Tesis de Magister), señala:

En este estudio se ha analizado la solidaridad nacional en el campo del trabajo, en relación a la obligación inicial de trabajo (OL), el método corresponde al nivel de tipo descriptivo básico, diseño no experimental. Como resultado del estudio, los legisladores determinaron que, desde la primera ley laboral en Ecuador, por las condiciones económicas, sociales y políticas de cada momento histórico, la responsabilidad solidaria se limitó a los trabajadores que prestaran trabajo para las instituciones públicas, incluso, el estado, lo mismo se aplica a una persona que trabaja para un contratista para realizar un trabajo o prestar un servicio público de conformidad con un contrato estatal.

De este trabajo investigación es importante la expedición de una ley laboral en la responsabilidad solidaria del Estado, porque las obligaciones laborales no son satisfechas pertinentemente en el sector público y privado tanto como en el amparo de los derechos de los trabajadores en la realización de contratos del sector público

y privado.

En la tesis Perez (2018) “*El control Interno*”, Universidad de Tecnológico de Antioquia, (Tesis de Título), señala:

El objetivo es desarrollar los procedimientos necesarios para la implementación del modelo de control interno en Ecoaires S.A.S. La metodología de investigación es mixta, tiene métodos cualitativos, se realizó aplicación de métodos de encuesta; los resultados obtenidos muestran que ofrecen actividades de control tomando como referencia el modelo SICOP, las cuales brindan las herramientas básicas para mejorar el correcto trabajo de la empresa y el beneficio de las metas establecidas.

Al desarrollar la investigación realizada en la empresa Ecoaires S.A.S, a través de la tesis realizada se hace como referencia el modelo SICOP, para optimizar el correcto funcionamiento de la empresa, la gerencia recibe las propuestas, para los cambios que contribuyan y garanticen el beneficio para la compañía en general.

En la tesis Udovychenko (2021) “*Control Interno de la empresa en el proceso de Auditoría Externa*”, Universidad Politécnica de Valencia, (Tesis de Maestría), señala:

El objetivo es desarrollar una metodología de control interno para evaluar el estado del control interno de la empresa durante una auditoría externa. La metodología de investigación fue un diseño básico descriptivo, no experimental, con enfoque de encuesta; los resultados alcanzados son significativos en cuanto a

que se revisaron los objetivos planteados al inicio y finalmente se comprobó si se lograron los objetivos generales y específicos. Durante la investigación, existe una clara conexión entre el control interno y la auditoría externa, los auditores externos planean evaluar el nivel de los sistemas de control interno proporcionados por la gestión auditada, los expertos en control interno ayudan a las compañías a investigar el fraude, confirman el fraude con las tesis realizadas y el sistema de control interno eficaz puede reducir cualitativamente los riesgos y reducir los costos de identificación de riesgos.

2.1.2 Nacionales

En la tesis Melendez (2018) *“El Control interno como mecanismo de una Gestión administrativa eficaz de las Municipalidades Provinciales de la región madre de dios”*, Universidad Nacional del Altiplano, (Tesis de Magister), señala:

El objetivo es ajustar el nivel de ejecución del sistema de control interno que asegure la gestión eficaz de las provincias y municipios de la región Madre de Dios, los métodos utilizados para su desarrollo están determinados por métodos analíticos, descriptivos y deductivos. La muestra estuvo conformada por 40 empleados administrativos de los municipios de la provincia de Tambopata, aplicándose así métodos de encuesta que permitieron sacar conclusiones de la investigación; los resultados obtenidos muestran que la difusión del control interno a nivel de las unidades estructurales municipales es baja y el control interno no está implementado, el trabajo de diagnóstico se encuentra en una etapa inicial.

Al desarrollar la investigación se cuenta con un plan estratégico, que no están actualizados ni debidamente aplicados, a través de la tesis realizada se debe priorizar un diseño de sistema de control orientado hacia la seguridad de recursos, del cual se realizan continuamente el cumplimiento de la regla aplicable.

En la tesis Osore (2019) “*Planilla electrónica y obligaciones laborales en Empresas Constructoras, Huancayo 2018*”, Universidad Peruana los Andes, (Tesis de Título), señala:

El objetivo es conocer la relación entre el salario electrónico de las empresas constructoras y las obligaciones laborales en Huancayo 2018, para ello se realiza un estudio de caso, un nivel de correlación y un diseño no experimental, nuestra muestra incluye 05 empresas constructoras, la muestra no es probabilística, por lo que usamos la población total. Nuestra principal conclusión: Existe una correlación directa entre la nómina electrónica y las obligaciones laborales para las empresas constructoras del cantón de Huancayo en el 2018.

Al realizar un estudio sobre el conocimiento suficiente de la nómina electrónica para poder desempeñar a cabalidad las funciones laborales, a través de documentos completos que confirmaron que los encuestados no tienen una comprensión conforme sobre el uso correcto de la nómina electrónica, la gerencia debe promover la capacitación de empleados responsables e incluye manuales de mejora organizativa y funcional.

En la tesis Bautista & Cueva (2021) “*Control interno y su incidencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el grupo Fogón dorado E.i.r.l. de la ciudad de Cajamarca 2018*”, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, (Tesis de Título), señala:

El objetivo fue determinar cómo el control interno incide en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L en la ciudad de Cajamarca en el año 2018. Se realizó un estudio básico de métodos cualitativos y nivel descriptivo, ya que se basa en el análisis de cada proyecto. transacción, hasta el análisis de control interno de funciones laborales, se ha utilizado como herramienta de investigación, que es un estudio de los empleados de la empresa. Los resultados mostraron que Fogón Dorado E.I.R.L. no tenían controles internos adecuados para ayudar a cumplir con los plazos para el desempeño de sus funciones laborales.

Al desarrollar la investigación, el control interno a través las dimensiones del sistema Coso, no tiene implementado un control interno que le permita reducir todas las contingencias encontradas, A medida que se desarrolla la especialidad, es necesario evaluar continuamente el ambiente de trabajo a través de auditorías internas y externas para prevenir accidentes de trabajo, ya que esto contribuirá en gran medida a la realización de los intereses de los empleados.

En la tesis Quispe (2020) *“Propuesta de Sistema de Control Interno para mejorar el proceso de Facturación en la Eps Marañón S, R.L. Jaén – 2018”*, Universidad Señor de Sipán, (Tesis de Título), señala:

El objetivo es proponer un sistema de control interno para mejorar el proceso de facturación en la EPS Marañón S.R.L. Jaén - 2018. Los estudios son descriptivos intencionales, el diseño es no experimental, descriptivo e intencionalmente transversal. La muestra estuvo conformada por 11 personas que laboraban en las áreas de facturación y cobranza de las empresas EPS Marañón SRL en Jaén, Bellavista y San Ignacio. En conclusión, es necesario brindar propuestas para el sistema de control interno del proceso de facturación, el cual es necesario para la mejora del proceso de la empresa y del proceso de información contable.

Al momento de investigar, generalmente surgen quejas en relación a temas de facturación, se desarrollarán trámites, se desarrollarán programas de capacitación, se actualizará la dotación de personal y las áreas de facturación y cobranza, se implementarán manuales de procedimiento de manera continua para lograr resultados positivos a futuro.

En la tesis Moscoso & Gamarra (2020) *“El cumplimiento de obligaciones tributarias y laborales de los profesionales médicos en consultorios privados de la ciudad del Cusco con los colaboradores de apoyo, periodo 2018 – caso Clínica Dr. Paredes EIRL”*, Universidad Andina del Cusco, (Tesis de Título), señala:

El objetivo es verificar el cumplimiento laboral de convenio y estudio del cumplimiento de obligaciones tributarias y laborales con colaboradores para apoyar a los médicos en un consultorio privado bajo su control y subarrendado al gerente de la ciudad del Cusco, caso clínico 2018 Dr. Cumplimiento de las obligaciones fiscales y laborales de Paredes EIRL; La muestra de estudio estuvo conformada por 23 asociados que prestaban servicios en policlínicas médicos subarrendados a Unión Médica Corporativa SAC, que arrienda el denominado Dr. Paredes EIRL , los aspectos son de tipo de investigación básica son descriptivos; métodos cuantitativos y diseño no experimental; se concluyó que la clínica tiene licencia de funcionamiento y que durante la investigación arrendó todo el local e infraestructura médica.

En base a este trabajo de investigación, es importante que los empresarios cumplan con sus responsabilidades hacia el bienestar social de sus socios, con los trabajos que hemos realizado encontramos que los médicos están obligados por ley a cumplir con el pago de las indemnizaciones; recibir capacitación sobre las responsabilidades y derechos de los empleadores.

2.1.3 Locales

En la tesis Albarracín (2021) *“Gestión de Planillas Electrónicas y el cumplimiento de obligaciones tributarias laborales en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, 2018”*, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, (Tesis de Título), señala:

El objetivo es determinar la relación entre el manejo gestión de planillas electrónicas y el cumplimiento de obligaciones tributarias laborales en el municipio distrital de Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - Tacna, 2018. Para dar cumplimiento a esto se realizó una encuesta poblacional, descriptivo. La muestra está conformada por 48 servidores del área de cobertura de la administración del municipio regional coronel Gregorio Albarracín Lanchipa. Las herramientas estadísticas se aplican a toda la población a través de cuestionarios. El principal hallazgo es que en el año 2018 existe una relación significativa entre la gestión de planillas electrónicas y el cumplimiento tributario en el distrito de Tacna Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa. Existe un vínculo claro entre la nómina electrónica y el cumplimiento tributario laboral al momento de culminar las investigaciones por trámites, las agencias deben mantener un buen manejo de la nómina electrónica y contar con personal capacitado para cumplir con las obligaciones tributarias de acuerdo a las entidades bajo legislación tributaria laboral, Mejorar el cumplimiento laboral de las obligaciones tributarias, evitando incidencias relacionadas con reclamaciones y sanciones de los empleados.

En la tesis Alegría (2020) “*Control interno y su influencia en la gestión del área de tesorería de la Tercera Brigada de Caballería Tacna, año 2018*”, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, (Tesis de Título), señala:

El objetivo es determinar cómo incide el control interno en la gestión del área de tesorería; para identificar los componentes y principios del control interno se agrupan y estructuran en tres ejes que aplican al ámbito financiero y benefician su gestión. Fueron encuestados 40 administradores de la tercera Brigada de Caballería Tacna. El método utilizado fue de tipo investigación básica a nivel descriptivo con una muestra de cuarenta (40) servidores administrativos (funcionarios, técnicos, no oficiales y civiles, etc.). Los resultados obtenidos muestran que el 100% de los encuestados creen en la cultura de la organización; asimismo, el 97.50% de los encuestados manifestó que se ha implementado la gestión de riesgos; asimismo, el 95% indicó que el trabajo realizado fue supervisado. Además, el 95% de los encuestados estuvo de acuerdo con la afirmación de que el control interno optimiza el control interno en el sector financiero, y el mismo porcentaje respondió que la gestión en el sector financiero ha logrado resultados favorables.

El estudio encontró que el control interno tuvo un efecto positivo en la gestión del ámbito financiero, y con base en los documentos desarrollados, se recomendó continuar tomando las medidas necesarias para mantener la adecuada implementación y seguimiento de los componentes de control interno con el fin de lograr resultados.

En la tesis Marroquín (2020) “*Control tributario y su influencia en el cumplimiento de obligaciones fiscales laborales de las empresas hoteleras –Tacna, 2018*” Universidad Privada de Tacna, (Tesis de Título), señala:

El objetivo fue determinar el control tributario como afectan el cumplimiento de las obligaciones fiscales laborales por parte de las empresas hoteleras - Tacna, 2018. Los métodos utilizados son del tipo investigación fundamental. El diseño del estudio es no experimental, transversal e interpretativo. Dado que se utilizó una muestra probabilística, estuvo conformada por 80 contadores que laboran en diferentes empresas hoteleras. Los métodos y herramientas son encuestas y cuestionarios. Los principales hallazgos son: El control tributario tiene un impacto significativo en el cumplimiento de obligaciones fiscales laborales de las empresas hoteleras - Tacna, 2018, según la prueba estadística Chi², el p-valor es 0,00 menor que el nivel de significancia de 0,05.

Durante el estudio, los controles fiscales afectaron significativamente el cumplimiento fiscal laboral de las empresas hoteleras, y el documento pidió que las empresas hoteleras se capaciten en la gestión de nómina electrónica para desarrollar buenos controles de cumplimiento fiscal e implementar planes de gestión.

En la tesis Gallegos (2022) “*Control interno y la gestión de planillas en la Dirección Regional de Educación Tacna, periodo 2021*”, Universidad Privada de Tacna, (Tesis de Título), señala:

El objetivo es determinar cómo se relaciona el control interno con la gestión de planillas en la dirección regional de educación de Tacna, 2021; de acuerdo al propósito de la investigación, el método utilizado es el diseño no experimental, es descriptivo. La muestra estuvo conformada por empleados de la oficina administrativa de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Educación de Tacna, un total de 30 funcionarios, técnicos y directivos de diferentes regiones, y las herramientas estadísticas se aplicaron a toda la población. El cuestionario concluyó que los controles internos están relacionados con la administración de salarios en el sector educación en la región Tacna.

Durante la investigación, los controles internos estuvieron estrechamente relacionados con la gestión de la nómina de la Junta Regional de Educación de Tacna, y al finalizar la tesis, se debieron tomar acciones correctivas para garantizar la necesaria coordinación de procedimientos y controles con la ayuda de la coordinación humana. Unidad de Recursos, Unidad de Contabilidad y Unidad de Finanzas para cumplir con los compromisos tomados.

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1. Definiciones o teorías de la variable independiente: control interno

Bautista & Cueva (2021) menciona que, “el control interno es un sistema integrado que sirve como herramienta fundamental dentro de una organización y ofrecerá seguridad razonable al prevenir o detectar errores en las diferentes operaciones de la empresa contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de la organización” (p.28).

Barrera (2017) se refiere:

Si bien sabemos que el control interno es sumamente relevante para todo tipo de organizaciones, el cada vez mayor número de conceptos y formas de aplicarlos se ha convertido en un fenómeno que crea confusión a nivel organizacional, por lo que es imperativo aclarar el concepto como punto de partida para la implementación o implementación de una buena gestión.

En la teoría administrativa, el control se define como un paso en la dirección o control de la dirección de hechos, cosas o individuos dentro de una institución. La administración tiene cuatro pilares importantes: planificación, organización, dirección y coordinación y control.

A lo largo de los años, el concepto de control interno ha sufrido varias revisiones, una de ellas es el nombre de control interno, que describe las prácticas realizadas por los departamentos de contabilidad y finanzas para minimizar errores y detectar la pérdida o robo de efectivo, después de lo cual algunos investigadores

han descubierto diferentes conceptos de control interno. (p.24)

Olaya (2021) sostiene que, “el reconoce el control interno de la empresa al momento de desarrollar el proyecto, ya que permitirá una evaluación objetiva de la situación, tomando acciones correctivas para asegurar el correcto funcionamiento de la empresa” (pg.21).

Salazar (2022) define que, el control interno es iniciado por todas las personas que forman parte de la formación desde directores a empleados, por lo cual es significativa que el progreso sea constante. Los métodos y procedimientos basados en la implementación del control interno son: controlar el funcionamiento de la empresa, cuyo objetivo es proteger los activos, asegurar la eficiencia del proceso operativo y la confiabilidad del informe por entidad. (pg.23)

En conclusión, de acuerdo a definido por Olaya (2021) indica que el control interno es un procedimiento compuesto que, como herramienta es esencial en la organización, promoverá el cumplimiento garantizando un nivel razonable de seguridad, detectando errores o ilegalidades en las distintas actividades de la compañía.

2.2.1.1. Dimensiones del control interno

Según Bautista & Cueva (2021) las dimensiones que comprenden el control interno son :

a) Ambiente de control

Está vinculado de normas, conocimientos y estructuras que establecen la base para el impulso del control interno de una compañía. Un entorno de control sólido es la señal que una empresa puede dar al mundo exterior, ya que es una herramienta poderosa que se adhiere a las leyes, los reglamentos departamentales y las normas y reglamentos internos.

Los determinantes ambientales contienen la integridad, los valores éticos y el estilo de gestión, la distribución de la autoridad de gestión y las áreas de responsabilidad, la representación en que los empleados se organizan y desarrollan profesionalmente, y el cuidado y la orientación que brindan los gerentes. (pg.33)

En general, hay cinco principios:

- La empresa está comprometida con la honestidad y los valores éticos.
- Seguimiento independiente del control interno.
- Estructura organizativa adecuada
- Competencia profesional.
- responsable del control

b) Evaluación de riesgos

Esto incluye la caracterización y la observación de los factores que pueden perturbar el logro de los objetivos y para determinar cómo gestionar los riesgos, ya que las circunstancias económicas, industriales y regulatorias están en constante cambio y se necesitan mecanismos para identificar y gestionar los riesgos asociados. (pg.34)

Son cuatro principales:

- Objetivos claros.
- Gestión de riesgos que afecten a los objetivos.
- Identificar el fraude en las evaluaciones de riesgos.
- Supervisar los cambios que puedan afectar al sistema de control interno.

c) Actividades de control

Las actividades de control reflejan especialmente dos compendios:

- Políticas que definen lo que se debe hacer en la organización.
- Los procedimientos son las acciones que las personas toman para realizar las políticas determinadas.

Ayudan a asegurar que se sigan las instrucciones de gestión, ayudan a asegurar que se toman las medidas necesarias para controlar los riesgos asociados con el logro de los objetivos de la empresa y, según el tipo de objetivos de la empresa, se pueden dividir en tres categorías: Operaciones de Información, Confiabilidad Financiera y Cumplimiento de las Leyes Aplicables. (pg.37)

d) Información y comunicación

Información: Importante para la compañía traslade a cabo sus labores de control interno y apoye el beneficio de sus objetivos. La gerencia solicita indagación selecta y de aceptación eficacia de fuentes internas y externas para amparar la acción de otros mecanismos del control interno. (pág. 39)

Comunicación: es un asunto de facilitar, intercambiar y conseguir la indagación precisa. La comunicación interna es la forma en que la averiguación se trasfiere hacia arriba, hacia abajo y entre los niveles organizacionales en toda una organización. Esto admite que los empleados reciban un recado claro de la alta orientación de los compromisos de control deben tomarse en serio. (pg.39)

e) Supervisión

Los sistemas de control interno requieren monitoreo, el proceso de comprobar que el procedimiento funcione efectivamente a lo largo del período. Esto se logra a través de actividades de monitoreo continuo, evaluaciones periódicas o una combinación de ambos. La supervisión continua se lleva a cabo dentro de la empresa, contiene las actividades de gestión y supervisión del día a día, así como otras actividades relacionadas con las funciones de los empleados. El alcance y la frecuencia de las evaluaciones dependerán de la eficacia del proceso de evaluación y seguimiento de riesgos. (pg.39)

2.2.1.2. Modelo o teoría del control interno

a) Modelo COSO

Tal como lo refiere Cobeñas & Martínez (2021) quien señala :

El modelo COSO es un instrumento que domina significativas orientaciones para la ordenación, gestión y seguimiento de un sistema de control y por tanto es un dispositivo que cumple un propósito más que un fin en sí mismo. Un coso no es un acontecimiento o suceso, sino una secuencia de acciones que representa la acción de un ente. Es un conjunto de actividades diseñadas para todas las actividades requeridas por la gestión e integradas en la misma con otros procesos básicos, que incluyen: organización, ejecución y control; proporcionando nuevamente un marco de referencia aplicable a cualquier organización. Para COSO, este proceso debe estar conectado con el negocio de manera que ayude a lograr los resultados deseados en términos de rentabilidad y desempeño. Además, dentro de COSO, el control interno consta de cinco componentes interrelacionados: surgirá de la forma en que la dirección trámite la empresa y se integrará en el proceso de gestión. (p.55).

b) Objetivos del COSO.

Delgado & Delgado (2019) menciona que, “el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2013) establece objetivos divididos en tres categorías, que facilitan a las empresas centrarse en los en punto específicos”.

- **Objetivos operativos:** se describe a las operaciones de la compañía y la eficacia operativa, incluidas las medidas de ganancia financiero y operativo, y la defensa de sus activos contra posibles pérdidas.
- **Objetivos de información:** se refiere a la averiguación financiera y no financiera interna y externa. Además, también puede referirse a aspectos como la confiabilidad y capacidad, la transparencia y otras nociones definidas por las autoridades reguladoras, reconocidas o las políticas de la propia entidad.
- **Objetivos de cumplimiento:** Relata al desempeño de las leyes y reglamentos que la empresa está obligada a cumplir.

c) **Importancia de COSO:**

Según Flores (2022) ,menciona que :

- COSO nos permite poner límites amplios a los controles internos y herramientas de evaluación del sistema de control.
- Proporciona métodos comunes y principios de problemas que usamos como pautas para escalar los arquitectos de gestión de riesgos.
- Tiene un buen conocimiento de los sistemas de control de la agencia.

2.2.1.3. *Importancia del control interno*

Morillo & Villanueva (2022) menciona que, el control interno es muy importante porque la empresa encuentra formas de implementar controles internos puede reducir el fraude y los errores en la información financiera y apoyar al beneficio de las metas organizacionales, ya que permite una adecuada gestión de los activos, funciones e información de la empresa para generar información confiable; ayuda a ser eficiente de acuerdo con dichos estándares técnicos usa los recursos disponibles.

Asegurar su integridad, almacenamiento y registro oportuno en los sistemas correspondientes. Los reguladores también clasificarán a las empresas como que cumplen con las disposiciones reglamentarias, lo que beneficiará a las entidades. (p.37).

Objetivos del control interno:

Según Gómez & Lazarte (2019), los objetivos de control durante la transacción serán:

- Autorización de transacciones
- Contabilidad, clasificación y cálculo adecuados de los períodos contables de las transacciones.
- Verificación del sistema
- Obtenga información precisa y confiable
- Separación adecuada de funciones

- Protección y almacenamiento físico de activos y registros
- Realizar negocios de acuerdo con las políticas de la empresa (p.5)

2.2.2. Definiciones o teorías de la variable dependiente: Obligaciones laborales

Según Osorio (2019) define que, la verificación de funciones laborales es un procedimiento sistemático que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, quien posee a su cargo las actividades antes mencionadas, que incluyen la inclusión de los trabajadores en la nómina dentro de las 24 horas de su ingreso a la compañía, el pago de salarios, prestaciones como aguinaldo, subsidio por hijo, licencia, compensación por tiempo de servicios. (pg.12)

Pezo (2021) refiere que, son las acciones de las empresas las que ejercen como obligaciones morales, esto contiene el bienestar de los empleados, la remuneración justa, las condiciones de trabajo y, por supuesto, el pago oportuno y completo de las contribuciones e impuestos. El segundo grupo corresponde actuar de forma responsable con el medio ambiente y construir relaciones adecuadas con la sociedad. (pg.16)

Bautista & Cueva (2021) señala que, las obligaciones laborales, como todo compromiso de trabajo sean retribuidos a favor de una entidad, estas pueden ser a corto o largo plazo, y a la terminación del empleo. (pg.40)

a) **Obligaciones laborales de corto plazo:**

Se refiere a los salarios y pagos realizados a los empleados en relación con el mantenimiento de una relación laboral con la empresa, como salario, pago de horas extras, compensación, vacaciones, pago de vacaciones, bono de Navidad, comisión, y todos los pagos normalmente se realizan dentro de los 12 meses del año de Producción propia. (pg.40)

b) **Obligaciones laborales a largo plazo:**

se refiere a la remuneración y los pagos a los empleados o miembros de sus familias en relación con el empleo o, en su caso, en la medida habitual para cualquier pago. Cuando se pagan más de 12 meses después del cierre del ejercicio, estas obligaciones también pueden incluir pagos de aniversario (pagados después de 25 años de servicio en la empresa) y períodos de vacaciones si el empleado ha estado en la empresa durante 6 años completos. (pg.41)

c) **Obligaciones a la Terminación de la relación laboral:**

se refiere a la remuneración o pagos a los empleados o sus familiares dependientes al término del empleo, tales como beneficios por antigüedad, cualquier compensación previamente pactada, pensiones y otros. (pg.41)

En conclusión de acuerdo a definido por Osore (2019) Se indica que los deberes del trabajo resultan de la relación entre el empleador y trabajador, asegurando sus

actividades profesionales, derechos de salud, pensiones, indemnizaciones, vacaciones, aguinaldos, etc.

2.2.2.1. Modelos o teorías de las obligaciones laborales

Tal como lo refiere Ferro (2019) :

a) El Desarrollo de la relación de trabajo

“Examinaremos la efectividad de los derechos fundamentales de los trabajadores y cómo estos derechos se integran con las facultades de gestión de derechos de los empleadores. También describiremos brevemente cada derecho laboral específico bajo la legislación laboral peruana” (pg.77)

b) Vigencia de los derechos fundamentales del trabajador en la relación de trabajo

Todas las personas nacen con los mismos derechos que son inherentes a nosotros como seres humanos y que a menudo se denominan derechos humanos. Parte de la doctrina sostiene que se trata de derechos fundamentales cuando están consagrados en el texto constitucional. Las personas que libremente deciden celebrar una relación laboral o celebrar una relación laboral no pierden sus derechos fundamentales.

Sin embargo, el ejercicio de este derecho estará limitado por el hecho de que se encuentre en una relación de dependencia con su empleador. (pg.78)

c) Derecho del trabajo

Los derechos laborales surgieron como resultados de la revolución industrial. En un período de auge de crecimiento económico estuvo acompañada de atraso social. En este caso, bajo la apariencia de ejercer la libertad de contratar y la autonomía de la voluntad, es quien pone las circunstancias. (pg.87)

d) Finalidad del derecho del trabajo

Teniendo en cuenta las peculiaridades de las relaciones laborales, el propósito de la ley es proteger a la parte más débil (empleado) para crear un equilibrio en las relaciones laborales. Para ello maneja rotundos medios técnicos y principios frecuentes de carácter especial. Así, la protección en cierto sentido hace a los trabajadores "menores", se limita la oportunidad de realizar la autonomía de su voluntad, la cual se reduce por un límite mínimo y máximo inexorable.

De esta manera, es menos probable que sean víctimas de aquellos que pueden obtener una ventaja a través de un mayor poder de negociación. (pg.137).

e) Fuentes del derecho del trabajo

Los orígenes del derecho al trabajo son principalmente consideraciones fundamentales de la dignidad humana, el valor de una persona en un contexto histórico y su contribución al desarrollo de la economía mundial, otras fuentes de estas consideraciones, como las normas jurídicas, son especiales. destinado a

desarrollarse en el tiempo.

Creada a lo largo del tiempo para preservar la protección de los derechos de carácter constitucional necesarios para la existencia del hombre en sociedad, otra fuente del derecho es la que llena exclusivamente el vacío de las decisiones judiciales según lo particular. caso, para complementarlo con indicaciones de normas, Como fuente última del derecho, nacen los principios laborales como eje o guía de los más grandes ideales en favor del trabajador. (pg.140)

2.2.2.2. Dimensiones de las obligaciones laborales

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y un empleador que voluntariamente se compromete a pagar al empleador un salario y servicios a cambio de salarios. En todo servicio asalariado y subordinación se presume, salvo prueba en contrario, que existe contrato de trabajo por tiempo indefinido, normado bajo Decreto Legislativo N° 728 Ley La Productividad y Competitividad Laboral. (pg.42)

a) Tipos de Contrato

- **Contrato indefinido:** Un contrato legal normal por un período indefinido, es decir, que las partes no determinen el plazo de validez. Dado que no está limitado de ninguna manera, puede ser oral o escrito. Si el contrato no tiene plazo, se presume que es un contrato regulado indefinido bajo el Decreto Legislativo N° 728 Ley La Productividad y Competitividad Laboral. (pg.42)
- **Contrato a plazo fijo o determinado:** Se puede celebrar un contrato de trabajo de duración determinada si los servicios prestados o el trabajo

realizado son de carácter temporal o eventual. Debe constar por escrito en tres copias, y debe indicar claramente las razones objetivas por las cuales se tomó la decisión de celebrar el contrato, según el Artículo N° 18 de la Ley General del Trabajo. (pg.42)

- **Contrato a tiempo parcial:** En un contrato de trabajo a tiempo parcial, el trabajador se obliga a prestar servicios durante menos de cuatro horas diarias o veinticuatro horas a la semana durante la jornada laboral., normado en el Artículo N° 30 de la Ley General del Trabajo. (pg.42)

b) Beneficios sociales

Según Bautista & Cueva (2021) “Son ingresos que perciben los trabajadores como resultado de sus labores, cualquier sea de su origen, el monto del tipo de remuneración. Nuestra legislación rige a los trabajadores sociales, quienes están sujetos a diversas leyes nacionales que establecen” (pg.43)

- **Remuneración mínima vital**

Es el pago mínimo que se paga al personal que trabajan entre 8 horas diarias y 48 horas a la semana. Según el Decreto Supremo nro. 003-2022-TR Los trabajadores del régimen laboral de empresas privadas tienen derecho a un salario básico mínimo de 1,025.00. (pg.43)

- **Asignación Familiar**

En este sentido, los beneficios otorgados a todos los empleados del sector privado, Ley N° 25129 establece el derecho a la prestación por hijo, siempre que los empleados que estén sujetos al régimen de actividad privada y cuyo salario no esté sujeto a la celebración de un contrato colectivo de trabajo, reciban las prestaciones correspondientes. hasta al menos el 10% de la asignación de subsistencia si el hijo es menor de 18 años y hasta los 24 años si el hijo obtiene educación superior de conformidad con la Ley N°25129 y Decreto Supremo N° 035-90-TR. (pg.43)

- **Jornada Máxima de trabajo**

La duración máxima de la jornada de trabajo es una disposición constitucional irrenunciable, por lo que cualquier pacto en contrario, que fije el horario de trabajo fuera de dicho horario o pretenda violarlo, es nulo y sujeto a las sanciones legales. La jornada laboral máxima es de 8 horas diarias o hasta 48 horas semanales. Si es menor de edad, puede trabajar siempre que haya recibido la autorización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el trabajo no afecte su salud física o mental y le permita continuar sus estudios de acuerdo en la Ley N° 27671. (pg.44)

- **Derecho al refrigerio**

Las pausas para la merienda son pausas otorgadas por ley a los trabajadores durante la jornada laboral, durante la cual realizan su comida principal, o mejor dicho, una

merienda, durante el desayuno, el almuerzo o la cena. Si el período de actualización está programado en días consecutivos, no será inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. Los refrigerios durante las horas de trabajo serán solicitados por el empleador y no se pueden proporcionar ni antes ni después de las horas de trabajo. Las meriendas no están incluidas en la jornada normal de trabajo, salvo que se detalle lo reverso en el convenio colectivo o acuerdo individual de acuerdo con la ley. N° 27671. (pg.44)

- **Descanso Semanal Obligatorio**

El descanso semanal obligatorio se fundamenta en el derecho constitucional al esparcimiento y al descanso reconocido en el artículo 25 de la Constitución, que otorga a los trabajadores el derecho al descanso semanal y anual retribuido. Los trabajadores tienen derecho a por lo menos 24 horas consecutivas de descanso por semana, preferiblemente los domingos, tienen derecho a descansos retribuidos, según lo estipulado en el Decreto Legislativo N° 713. (pg.45).

- **Licencia Pre-Natal y Post Natal**

Toda mujer embarazada tiene derecho a 45 días de descanso prenatal y 45 días de descanso posnatal, que es una prestación. Posteriormente, tenían derecho a una hora de descanso para amamantar por día hasta que el niño cumpliera un año., normado bajo la Ley N° 26644. (pg.45)

- **Licencia por paternidad**

De acuerdo con la Ley N° 30807, la licencia de paternidad es un beneficio inalienable que otorga el empleador a todos los trabajadores del sector público y privado durante diez (10) días hábiles consecutivos como beneficio de paternidad por nacimiento de un hijo. (pg.46)

- **Vacaciones**

Todo trabajador tiene derecho a 30 días naturales de licencia física remunerada ininterrumpida por cada año completo. Según el Decreto Legislativo N°713 Artículo 10, las vacaciones se pagan antes del inicio del descanso del trabajador, lo que se hará constar en el formulario de declaración y en la boleta de pago. (pg.46)

- **Compensación por tiempo de servicios**

Se trata de una prestación social, cuyo objeto principal es cubrir las contingencias ocasionadas por el despido de un trabajador y un período de desempleo, el empleador está obligado a pagar una vez cada seis meses en mayo y cada año en noviembre, como unidad de tutela. a libre elección del trabajador, reglamentado en el Decreto Supremo N° 001-97-TR. (pg.46)

- **Gratificaciones**

Se trata de una prestación social que se paga dos veces al año, una vez en días festivos y otra en Navidad, y se paga íntegramente cada vez y se paga por todo el mes natural trabajado., base legal Ley N° 27735 de acuerdo al Decreto Supremo N° 005-2002-TR. (pg.47)

- **Utilidades**

La participación en las utilidades es un derecho reconocido en el artículo 29 de la Constitución Política del Perú. Su objetivo es permitir que los empleados reciban la ganancia neta (si la hubiere) recibida por el empleador por el funcionamiento de su negocio, según lo regulado por el Decreto Legislativo N° 892 base legal según el Decreto Supremo N° 009-98-TR. (pg.47)

- **Descansos remunerados**

Los trabajadores que trabajen en un día de descanso, que no sea sustituido por otros días de la misma semana, tienen derecho a la compensación correspondiente al trabajo realizado con una bonificación del 100% normado en el Decreto Legislativo N° 713 en concordancia Decreto Supremo N° 012-92-TR. (pg.47)

- **Horas Extras**

Son designaciones de trabajos realizados en el lugar de trabajo y no se tienen en cuenta durante la jornada pico de trabajo, por lo que por su especial naturaleza los empleadores merecen un trato especial; es decir, el trabajador debe ser debida y debidamente retribuido por el trabajo realizado. Las horas trabajadas fuera de la jornada diaria o semanal se consideran horas extraordinarias o con una bonificación mínima del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor hora por las dos (2) primeras horas y de treinta y cinco por ciento (35%) por las horas adicionales que excedan la jornada normal de trabajo prevista, regula el Decreto Supremo 007-2002-TR. (pg.47)

- **Feridos laborados**

Los empleados tienen derecho a recibir un pago regular durante las vacaciones por la cantidad de un día hábil. La compensación por los días de descanso semanales es igual a la compensación por los días laborables normales y se paga por los días laborables efectivos de la semana, excluidos los días festivos normado en el Decreto Legislativo N° 713.

- **Sistema de Pensiones y Salud**

Los empleados están incluidos en el Sistema de Pensiones del Estado en la Ley de 1999 y sus reformas, ampliaciones y normas conexas o el Régimen Privado de

Pensiones (AFP). También está incluido en el sistema de salud en relación con los beneficios de asistencia directa, subsidio de enfermedad hospitalaria, subsidio de maternidad, subsidio de enfermería y subsidio funerario, y es pagado íntegramente por el empleador al 9% del salario. (pg.48)

- **Seguro de Vida**

Los empleadores están obligados a contratar un seguro de vida para sus empleados, trabajadores o trabajadores después de 4 años de servicio, opcionalmente después de 3 meses de servicio de conformidad con la Ley n. 26645 y Decreto Legislativo N° 688, Ley N° 29549 (Modificación N° 688 Decreto N° 003-2011-TR a la Ley N° 29549 que modifica el Decreto N° 688, Ley del Texto Único Ordenado de la Previsión Social y Ley del Registro Obligatorio de los Contratos de Seguro de Vida. (pg.49)

- **Indemnización por despido arbitrario**

Si los empleados son despedidos sin causa justificada, tienen derecho a una indemnización de un mes y medio por cada mes de terminación del empleo y un mes y medio de salario después de la terminación del empleo. En caso de empleo indefinido se trabajan horas al año, en ambos casos el salario máximo es de 12 remuneraciones, normativa laboral Artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. (pg.49)

2.3. Definición de términos básicos

Boletas de pagos: “Confirma el cumplimiento de los servicios realizados, que ha pagado al trabajador como compensación por su trabajo” (Pezo, 2021).

Familia: “Un grupo de personas que están emparentadas viven juntas”. (Barriga & Rendon ,2016)

Satisfacción laboral: “Es un estado emocional positivo o placentero. Percepciones subjetivas de la experiencia laboral del sujeto.” (Barriga & Rendon,2016)

Gestión: “La acción y efecto de realizar tareas con cuidado, esfuerzo y eficacia que conduzcan a una finalidad”. (Cobeñas & Martinez,2021).

Pagos: “Salidas de dinero. El pago es, por lo tanto, un modo de extinguir obligaciones a través del cumplimiento efectivo de una prestación debida” (Morillo & Villanueva,2022)

Jornada de Trabajo: “Las horas que los empleados tienen que proporcionar sus servicios bajo contrato”. (Marroquín, 2020)

Riesgo: “Los acontecimientos puede afectar el logro de las metas”.(Cobeñas & Martinez, 2021).

Procedimiento: “La acción por la cual un proceso procede o progresa en el tiempo, y la secuencia de pasos que se encuentran en un fenómeno natural o necesarios para completar una manipulación humana”.(Alegría, 2020)

2.4.Sistema de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. El ambiente de control se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.
- b. La evaluación de riesgos se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.
- c. Las actividades de control se relacionan directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.
- d. La información y comunicación se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.
- e. La Supervisión se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de la ciudad de Tacna, 2023.

2.5. Sistema de variables

2.5.1. Operacionalización del control interno

Tabla 1

Operacionalización del control interno

Variable	Dimensiones	Indicadores	Categoría	Escala	Nivel	Rangos
Control Interno	Ambiente de Control	-Instrumentos de gestión de la empresa.	1.Si	Nominal	Bajo	<= 5
			2.No		Regular	6-6.5
					Alto	7-8
	Evaluación de Riesgo	-Cumplimiento de Obligaciones Laborales. -Riesgos laborales. -Seguridad y Salud.	1.Si	Nominal	Bajo	<= 8
			2.No		Regular	9-11
			Alto	12-14		
	Actividades de control	-Procedimiento de control. -Verificación de funciones. -Verificaciones de pagos.	1.Si	Nominal	Bajo	<= 8
			2.No		Regular	9-9
			Alto	10-10		
	Información y comunicación	-Información y responsabilidad. -Verificación. -Canales de Comunicación.	1.Si	Nominal	Bajo	<= 6
2.No			Regular		7-8	
		Alto	9-10			
Supervisión	-Cruce de información por áreas. -Evaluación. -Inspecciones laborales internas.	1.Si	Nominal	Bajo	<= 4	
		2.No		Regular	5-5	
		Alto	6-6			

Nota. - Tomado de los autores bach. Rosa Juli Bautista Pérez & Magali Cueva Aguirre

2.5.2. Operacionalización de las obligaciones laborales

Tabla 2

Operacionalización de las obligaciones laborales

Variable	Dimensiones	Indicadores	Categoría	Escala	Nivel	Rangos
Obligaciones Laborales	Contrato de trabajo	-Procesos	1.Si	Nominal	Bajo	<= 5
		-Subordinación	2.No		Regular	6-7
	Beneficios sociales	-Vacaciones	1.Si	Nominal	Bajo	<= 6
		-Gratificaciones			Regular	7-8
		-CTS	2.No		Alto	9-10
		-Utilidades				
Remuneraciones	-Remuneración básica	1.Si	Nominal	Bajo	<= 7	
	-Pago de horas extras	2.No		Regular	8-8.5	
	-Descanso semanal			Alto	9-10	
	-Feriados laborados					
Aportes y descuentos	-Afiliación y pago al ESSALUD o SIS	1.Si	Nominal	Bajo	<= 5	
	-Descuentos ONP/AFP	2.No		Regular	6-7	
	-Afiliación al Seguro Vida Ley			Alto	8-9	

Nota. - Tomado de los autores bach. Rosa Juli Bautista Pérez & Magali Cueva Aguirre

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología, dado que se trata de un conjunto de métodos para orientar la investigación científica actual, se detallará a continuación.

3.1. Tipo de investigación

El estudio posterior se realizó en un esquema metodológico en el marco del modelo básico de investigación, utilizando métodos cuantitativos y métodos hipotético-deductivos.

a. Investigación Básica

Hernández & Mendoza, (2018) Define: "También llamada pura o fundamental, busca el progreso de la ciencia, se suma al conocimiento teórico, sin interés directo en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal, buscando generalizaciones para desarrollar principios y teoría jurídica". (pg.18).

3.2. Diseño de investigación

El estudio utilizó un diseño no experimental con sustento teórico: Hernández & Mendoza (2018) "Cuando los investigadores se limitan a observar los hechos sin perturbarlos, la investigación no es experimental, y por lo tanto se realiza una investigación no experimental". (pg 144)

Transversal: Este fenómeno se manifiesta como la fijación de las opiniones de los encuestados como datos fijos creados en el mismo tiempo y espacio; por lo tanto,

aunque los datos se recopilan por etapas, siempre es la misma información la que debe analizarse.(Alvan, 2022).

Siendo nivel relacional, pretende medir el grado de asociación que puede llegar a existir entre dos o más conceptos o variables dentro de un mismo tema.

3.3. Población y muestra.

La población y muestra está conformado por 28 trabajadores de la Empresa el Pollón de Tacna del año 2023, que se determinó a través de la Pagina Datos Perú, trabajadores que se encuentran en planilla.

- **Criterios de inclusión:** trabajadores contratados en el año 2023
- **Criterios de exclusión:** Se excluyó a los trabajadores que no están relacionados con la parte administrativas y otros que no por motivos de salud no puedan colaborar con la investigación.

Asimismo, el tipo de muestreo se empleará será por conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnica

La recolección de datos utilizada en el presente trabajo será la encuesta.

3.4.2. Instrumento

Cuestionario, los cuales son detallados a continuación

Ficha Técnica: Cuestionario Control interno

- Nombre del Instrumento: Control interno.
- Tipo de instrumento: Cuestionario.
- Autor: Bach. Rosa Juli Bautista Pérez & Magali Cueva Aguirre
- Población: Trabajadores de la Empresa el Pollón
- Número de ítem: 31.
- Aplicación: Presencial
- Tiempo de administración: 15 minutos
- Normas de aplicación: Mediante consentimiento informado
- Escala: Nominal.

Ficha Técnica: Cuestionario Obligaciones laborales

- Nombre del Instrumento: Encuesta Obligaciones laborales.
- Autores: Bach. Rosa Juli Bautista Pérez & Magali Cueva Aguirre
- Tipo de instrumento: Cuestionario.
- Población: Trabajadores de la Empresa El Pollón
- Número de ítem: 23
- Aplicación: Presencial
- Tiempo de administración: 20 minutos
- Normas de aplicación: Mediante consentimiento informado
- Escala: Nominal.

3.4.2.1. Validación del instrumento

Aplicación de coeficiente de Alpha de Crombach

La validación de la herramienta se realizó mediante Cronbach Alpha y se utilizó la evaluación de expertos para la revisión de la herramienta, en este caso se estudiaron los controles internos y su adecuación a las funciones del puesto. La validez de contenido se determinó utilizando procedimientos estándar para expertos suficientes que determinaron la adecuación de las muestras a los elementos instrumentados.

Índice de confiabilidad.

Para el análisis de confiabilidad se utiliza el alfa de Cronbach para obtener la consistencia interna de un conjunto de ítems destinados a medir una misma dimensión estructural o teórica.

Tabla 3
Alfa de Cronbach del control interno

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	31

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 3 se puede observar el análisis de la variable control interno, donde se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,883. Esto significa una confiabilidad buena por lo que es un instrumento de medición adecuado y validado.

Tabla 4
Alfa de Cronbach de las obligaciones laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	23

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 4 se puede observar el análisis de la variable obligaciones laborales, donde se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,868. Esto significa una confiabilidad buena por lo que es un instrumento de medición adecuado y validado.

Se muestra el resultado obtenido para la prueba de fiabilidad del instrumento utilizado para este estudio, la cual evalúa la coherencia interna de los ítems. Por lo tanto, se demuestra que el instrumento del estudio es fiable para los fines que persigue esta investigación.

3.5. Técnicas de procesamiento de datos.

Estos datos se obtendrán a través de los empleados de El Pollón. Los datos obtenidos por la herramienta de recolección de datos pasan por el siguiente proceso:

a) Clasificación de datos

Permite el proceso de la información, incluyendo la clasificación de las herramientas y datos obtenidos según varios criterios, de acuerdo con los objetivos específicos del estudio.

b) Codificación

Esto implica asignar valores a problemas potenciales o alternativas para evaluar cada hallazgo y facilitar la descripción adecuada.

c) Tabulación

Ingrese información en una base de datos de SPSS V.26, compile y resuma los resultados y genere informes y variables transversales para su posterior análisis, interpretación y pruebas adecuadas.

d) Construcción de tablas y gráficos estadísticos

Se han elaborado cuadros y gráficos estadísticos para darles mayor objetividad y facilitar la comprensión de este trabajo de investigación a investigadores, lectores en general y análisis e interpretación de datos.

e) Análisis e interpretación de los datos.

Se utilizó medidas y métodos estadísticos descriptivos e inferenciales.

Para estadísticas descriptivas, se utilizó.

- Tablas de Frecuencia, Tabla de Frecuencia Absoluta y Tabla de Frecuencia Relativa (porcentaje) para visualizar los datos procesados y ordenados según las respectivas categorías, niveles o categorías.
- Tablas de contingencia, se utiliza para visualizar la distribución de datos según categorías o niveles de un conjunto de métricas analizadas simultáneamente.

3.6. Selección y validación de los instrumentos de investigación.

El procesamiento de datos se realizó de manera automática utilizando medios técnicos e informáticos, el programa estadístico IBM SPSS Statistics en su edición 26, que brinda recursos para el análisis de variables y validación de hipótesis.

Además, se utilizó Microsoft Office Excel para la elaboración de gráficos y tabla

CAPÍTULO**IV****RESULTADOS Y DISCUSIÓN****4.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.**

Los resultados se presentan en detalle a nivel descriptivo en forma de tablas y figuras utilizando el programa estadístico IBM SPSS 26, el cual se utilizó en primera instancia para tabular los datos. Los datos utilizados en este estudio corresponden al período del 2022 y corresponden a variables e indicadores de control interno.

En cuanto a estadística inferencial, se utilizó.

Prueba Chi (X^2). Esta prueba inferencial responde a la prueba de independencia estándar, que se basa en el principio de que dos variables son independientes entre sí la probabilidad de que la asociación sea producto del azar es mayor que una probabilidad alfa fija. El punto crítico o límite de aceptación y validez de una prueba.

Las decisiones sobre qué pruebas y pruebas de hipótesis se ven afectadas se basarán en criterios de p-valor. Es decir: si el valor p es mayor que alfa (α), entonces las variables serán independientes; en otras palabras, no habrá correlación entre las variables.

Por lo siguiente, si el valor de p es menor que alfa (α), entonces se asume que las variables están relacionadas entre sí porque no hay estudios. Las pruebas se realizarán utilizando el procedimiento de Pearson.

4.2. Presentación de resultados, tablas, gráficos, figuras, etc.

4.2.1. Resultados descriptivos de la variable “Control interno”

En la tabla 5 se presenta los descriptivos por cada una de las preguntas que conforman la citada variable.

Tabla 5

Dimensión 1: Ambiente de Control

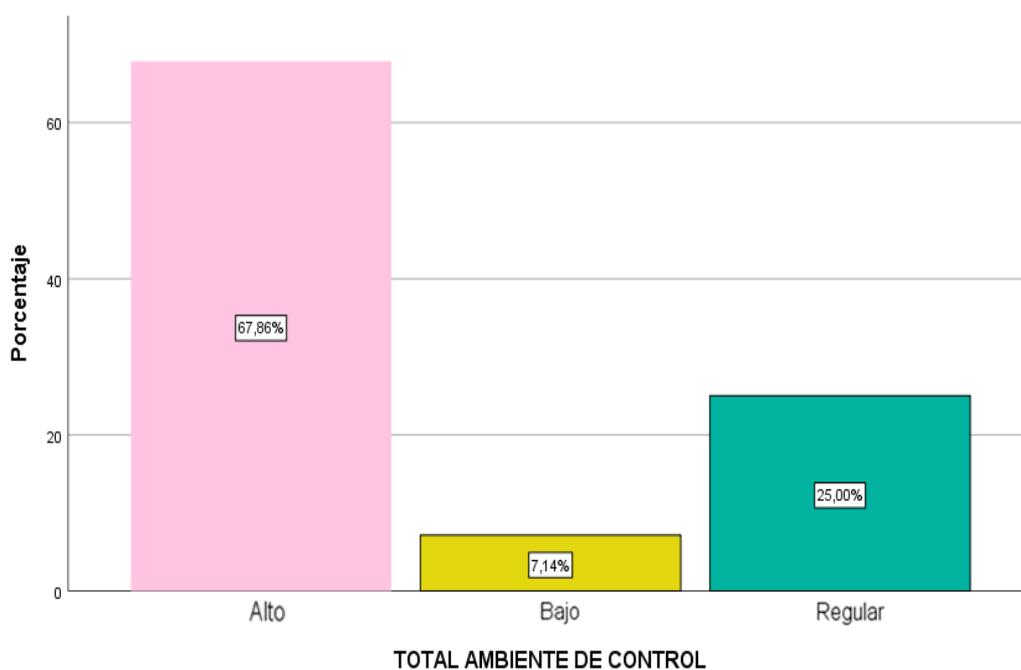
Control interno				
N°	Dimensión 1: Ambiente de control	Valores	frecuencia	%
1	¿La empresa cuenta con un organigrama para su adecuada gestión?	Si	21	75,0%
		No	7	25,0%
		Total	28	100,0%
2	¿Existe políticas, procedimientos y objetivos para el reclutamiento y la incorporación del personal?	Si	26	92,9%
		No	2	7,1%
		Total	28	100,0%
3	¿Existe, se entrega y se da a conocer un reglamento interno de trabajo y ético, al momento de la contratación de un personal?	Si	28	100,0%
		No	0	0,00%
		Total	28	100,0%
4	¿Se comunica por escrito a los trabajadores la política de trabajo establecida por la empresa?	Si	19	67,9%
		No	9	32,1%
		Total	28	100,0%
5	¿Se han desarrollado una política para asegurar el desarrollo de las actividades de pago de planilla?	Si	28	100,0%
		No	0	0,00%
		Total	28	100,0%
		Total	28	100,0%

Nota. Diseñado en IBM SPSS 26 a partir del cuestionario aplicado.

La tabla 5 muestra los resultados descriptivos de la variable control interno según la dimensión ambiente de control que presentaron los trabajadores de la empresa el Pollón, en la que se denota la aplicación de 5 ítems, en cuanto el 75%

señala que la empresa si cuenta con un organigrama para su apropiada gestión, el 92,9% señala que si existen las políticas, procedimientos y objetivos para el reclutamiento, el 100% indican que si se da conocer el estatuto interno de trabajo, en cuanto el 67,9% señala que la empresa si se comunica por escrito a los trabajadores la política de trabajo y el 100% señalan que si existe el desarrollo de las actividades de pago de planilla.

Figura 1
Nivel de Ambiente de control



Nota. Cuestionario ambiente de control

La Figura 1 muestra el nivel de ambiente de control que presentaron los trabajadores de la empresa el Pollón. Como puede observarse el 67,86% de los trabajadores encuestados señalan que el ambiente de control muestra un nivel alto, el 25% un nivel regular, y el 7,14% un nivel bajo. Por lo que se expresa que los trabajadores demuestran un nivel alto, respecto a las reglas, técnicas y

organizaciones que constituyen la base para la ejecución del sistema de control interno de la empresa.

Tabla 6

Dimensión 2: Evaluación de riesgos

Control interno				
N°	Dimensión 2: Evaluación de riesgos	Valores	Sujeto	%
1	¿La empresa enfrenta multas y bonificaciones por no cumplir a tiempo con las obligaciones laborales?	Si	19	67,9%
		No	9	32,1%
		Total	28	100,0%
2	¿La empresa reconoce en beneficio de sus trabajadores el 8% de las utilidades?	Si	19	67,9%
		No	9	32,1%
		Total	28	100,0%
3	¿Los trabajadores están inscritos en el sistema de pensiones y seguro social de salud desde el primer día de trabajo?	Si	20	71,4%
		No	8	28,6%
		Total	28	100,0%
4	¿Los trabajadores reciben indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?	Si	25	89,3%
		No	3	10,7%
		Total	28	100,0%
5	¿Los sueldos no son inferiores a los mínimos legales?	Si	14	50,0%
		No	14	50,0%
		Total	28	100,0%
6	¿Durante los días de Fiestas Patrias y Navidad, todos los trabajadores reciben un pago adicional?	Si	28	100,0%
		No	0	00,0%
7	¿A los empleados que han trabajado durante un año se les paga el salario de un mes?	Total	28	100,0%
		Si	21	75,0%
		No	7	25,0%
		Total	28	100,0%
8	¿Se pagan a tiempo los sueldos, comisiones, beneficios sociales, horas extras?	Si	21	75,0%
		No	7	25,0%
		Total	28	100,0%
		Total	28	100,0%

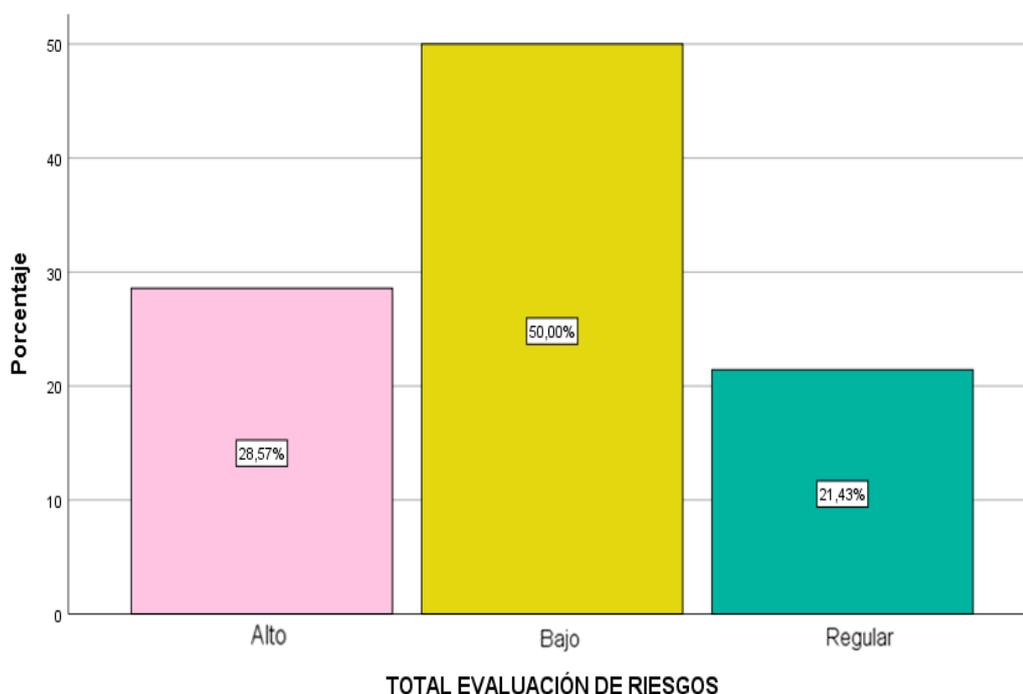
Nota. Diseñado en IBM SPSS 26 a partir del cuestionario aplicado.

La tabla 6 muestra los resultados descriptivos de la variable control interno según dimensión evaluación de riesgos que presentaron los trabajadores de la empresa el pollón, en la que se denota la aplicación de 8 ítems, en cuanto el 67,9% señala que la empresa enfrenta multas y bonificaciones por no cumplir a tiempo con

las obligaciones laborales, el 67,9% señala que si se reconoce en beneficio de las utilidades, el 71,4% de los trabajadores están inscritos en el sistema de pensiones y seguro social de salud desde el primer día de trabajo, en cuanto el 89,3% señala que la empresa si da indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ,el 50% señalan que sueldos no son inferiores a los mínimos legales, el 100% señala que los trabajadores reciben un pago adicional en Fiestas Patrias y Navidad, el 75% señala que habiendo trabajado durante un año si perciben un salario y en cuanto el 75% sí se reconocen las comisiones, beneficios sociales, horas extras de los trabajadores.

Figura 2

Nivel de Evaluación de riesgos



Nota. Cuestionario evaluación de riesgos

La figura 2 muestra el nivel de evaluación de riesgos que presentaron los trabajadores de la empresa el Pollón. Como puede observarse el 50% de los trabajadores encuestados señalan que la evaluación de riesgos muestra un nivel bajo, el 28,57% un nivel alto, y el 21,43% un nivel regular. Por lo que se expresa que los trabajadores demuestran un nivel bajo, respecto al poco proceso que involucra la identificación, el análisis, el control de los peligros y riesgos en la empresa.

Tabla 7

Dimensión 3: Actividades de control

Control interno				
N°	Dimensión 3: Actividades de control	Valores	Sujeto	%
1	¿El personal que supervisa ha aprobado asignaciones especiales como pago de horas extras, feriados u otras bonificaciones?	Si	23	82,1%
		No	5	17,9%
		Total	28	100,0%
2	¿Se procede a dar aviso de entrada o salida de un trabajador dentro de los primeros 5 días?	Si	26	92,9%
		No	2	7,1%
		Total	28	100,0%
3	¿Existen actividades de control para garantizar que se pague a tiempo la cantidad adecuada de los impuestos laborales?	Si	28	100,0%
		No	0	00,0%
		Total	28	100,0%
4	¿Los recibos de pago mensuales y liquidaciones de beneficios sociales son aprobados por un empleador responsable?	Si	28	100,0%
		No	0	00,0%
		Total	28	100,0%
5	¿La persona que ejecuta los pagos laborales tiene la debida autoridad para este proceso?	Si	28	100,0%
		No	0	00,0%
		Total	28	100,0%
6	¿La empresa cumple con las obligaciones y carga laborales de acuerdo a las normas laborales vigentes?	Si	25	89,3%
		No	3	10,7%
		Total	28	100,0%
7	¿Las remuneraciones se pagan a	Si	28	100,0%
		No	0	00,0%

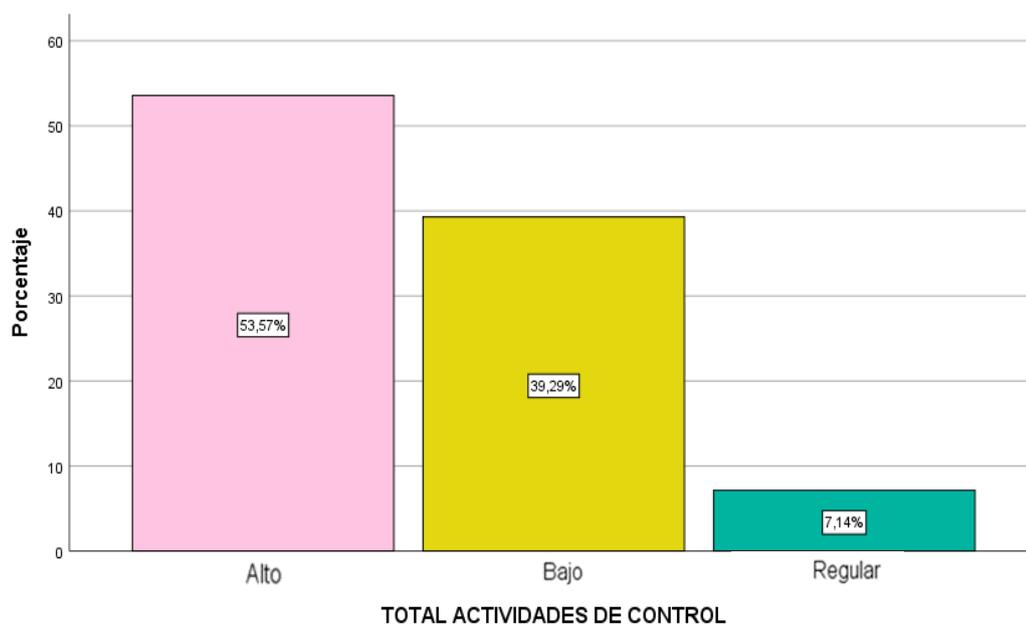
	través de la red bancaria?	Total	28	100,0%
		Si	23	82,1%
		No	5	17,9%
8	¿La preparación y el pago de las declaraciones son verificadas periódicamente por alguien externo a la empresa?	Total	28	100,0%
		Total	28	100,0%

Nota. Diseñado en IBM SPSS 26 a partir del cuestionario aplicado.

La tabla 7 muestra los resultados descriptivos de la variable control interno según dimensión actividades de control que presentaron los trabajadores de la empresa el Pollón, en la que se denota la aplicación de 8 ítems, en cuanto el 82,1% señala que la empresa si supervisa las asignaciones de los pagos de horas extras, feriados u otras bonificaciones, el 92,9% señala el aviso de entrada o salida de los trabajadores dentro los días correspondientes, el 100% indica que la empresa si cuenta con actividades de control para garantizar adecuado pago de los impuestos laborales, en cuanto el 100% señala que la empresa si da los recibos mensuales y liquidaciones de beneficios sociales, el 100% señalan que si se ejecuta los pagos laborales, el 89,3% señala que la empresa cumple con las obligaciones laborales de acuerdo a las normas laborales vigentes, el 100% señala que las remuneraciones se pagan a través de la red bancaria y en cuanto el 82,1% indican que la preparación y el pago de las declaraciones son verificadas.

Figura 3*Nivel de Actividades de control*

Nota. Cuestionario actividades de control



La figura 3 muestra el nivel de actividades de control que presentaron los trabajadores de la empresa el pollón. Como puede observarse el 53,57% de los trabajadores encuestados señalan que las actividades de control muestra un nivel alto, el 38,29% un nivel bajo, y el 7,14% un nivel regular. Por lo que se expresa que los trabajadores demuestran un nivel alto, debido al desarrollo de los procedimientos que tiene la empresa para enfrentar los riesgos y podría afectar al cumplimiento de los objetivos propuestos.

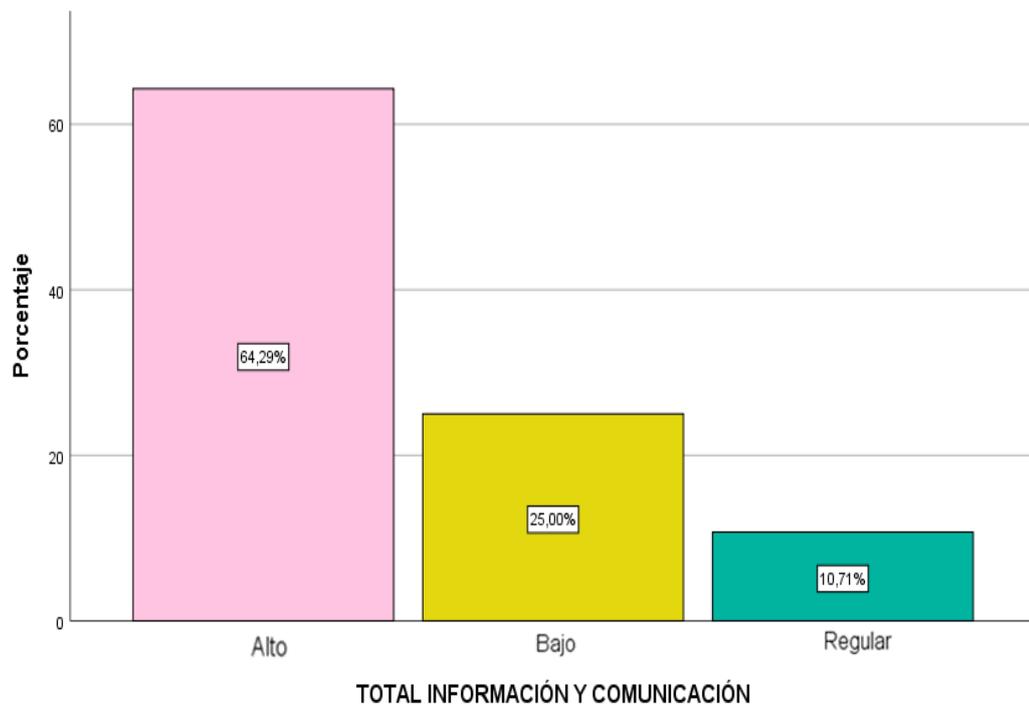
Tabla 8*Dimensión 4 : Información y comunicación*

Control interno				
N°	Dimensión 4: Información y comunicación	Valores	Sujeto	%
1	¿Han establecido formalmente canales de comunicación e información con sus empleados para comunicar los planes, metas y objetivos de la empresa?	Si	25	89,3%
		No	3	10,7%
		Total	28	100,0%
2	¿Se comunica a la dirección la información mensual de pago de planillas, impuestos, proveedores, etc. de la forma correcta y oportuna?	Si	28	100,0%
		No	0	100,0%
		Total	28	100,0%
3	¿Se entregan las boletas de pago de manera inmediata?	Si	18	64,3%
		No	10	35,7%
		Total	28	100,0%
4	¿Se procede a dar aviso de las modificaciones de sueldos o beneficios sociales de los trabajadores como de administrativos?	Si	28	100,0%
		No	0	00,0%
		Total	28	100,0%
5	¿Se exhibe, en un lugar visible y al alcance de todos los trabajadores los aportes y descuentos realizados en el mes, esto debidamente sellado por el área respectiva?	Si	25	89,3%
		No	3	10,7%
		Total	28	100,0%
6	¿Han establecido canales de comunicación para que los empleados denuncien posibles infracciones?	Si	23	82,1%
		No	5	17,9%
		Total	28	100,0%
		Total	28	100,0%

Nota. Diseñado en IBM SPSS 26 a partir del cuestionario aplicado

La tabla 8 muestra los resultados descriptivos de la variable control interno según dimensión información y comunicación que presentaron los trabajadores de la empresa el pollón, en la que se denota la aplicación de 6 ítems , en cuanto el 89,3% señala que la empresa utiliza canales de comunicación e información con sus empleados, el 100 % señala que se tiene un control mensual de todos los pagos correspondientes, el 64,3% indican que si entregan las boletas de pago de manera inmediata, en cuanto el 100% señala que la empresa si comunica las modificaciones de sueldos de los trabajadores ,el 89,3% señalan que si existe un lugar visible y al alcance de todos los trabajadores los aportes y descuentos realizados en el mes y el 82,1% indican que si tienen canales de comunicación para que los empleados denuncien posibles infracciones.

Figura 4
Nivel de Información y comunicación



Nota. Cuestionario información y comunicación

La figura 4 muestra el nivel de información y comunicación que presentaron los trabajadores de la empresa el pollón. Como puede observarse el 64,29% de los trabajadores encuestados señalan que la información y comunicación muestra un nivel bajo, el 25% un nivel bajo, y el 10,71% un nivel regular. Por lo que se expresa que los trabajadores demuestran un nivel alto, respecto al impulso que se tiene dentro políticas y operaciones en la empresa, en cuanto al orden administrativo.

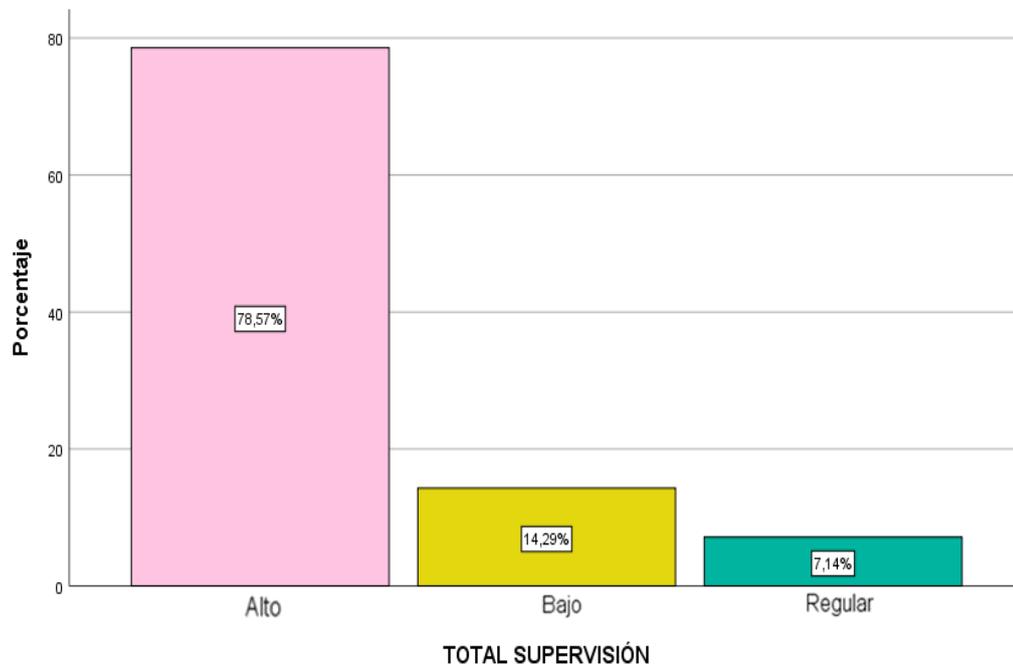
Tabla 9
Dimensión 5: Supervisión

Control interno				
N°	Dimensión 5: Supervisión	Valores	Sujeto	%
1	¿La información recibida de las diferentes áreas son cruzadas con fines de control?	Si	28	100,0%
		No	0	00,0%
		Total	28	100,0%
2	¿Se controla mensualmente que las obligaciones laborales contengan su comprobante?	Si	26	92,9%
		No	2	7,1%
		Total	28	100,0%
3	¿Se comparan regularmente los importes registrados en el sistema de contabilidad con lo declarado en el plame mensualmente?	Si	25	89,3%
		No	3	10,7%
		Total	28	100,0%
4	¿Se ha realizado una auditoría interna de trabajo en el último año?	Si	25	89,3%
		No	3	10,7%
		Total	28	100,0%
Total			28	100,0%

Nota. Diseñado en IBM SPSS 26 a partir del cuestionario aplicado.

La tabla 9 muestra los resultados descriptivos de la variable control interno según dimensión supervisión que presentaron los trabajadores de la empresa el pollón, en la que se denota la aplicación de 4 ítems, en cuanto el 100 % señala que la empresa supervisa la información de las diferentes áreas, el 92,9% indican que si entregan las boletas de pagos mensualmente, en cuanto el 89,3% señala que la empresa revisa los importes en el sistema de contabilidad con lo declarado en el plame mensualmente y el 89,3% señalan que si realizado una auditoría interna.

Figura 5
Nivel de Supervisión

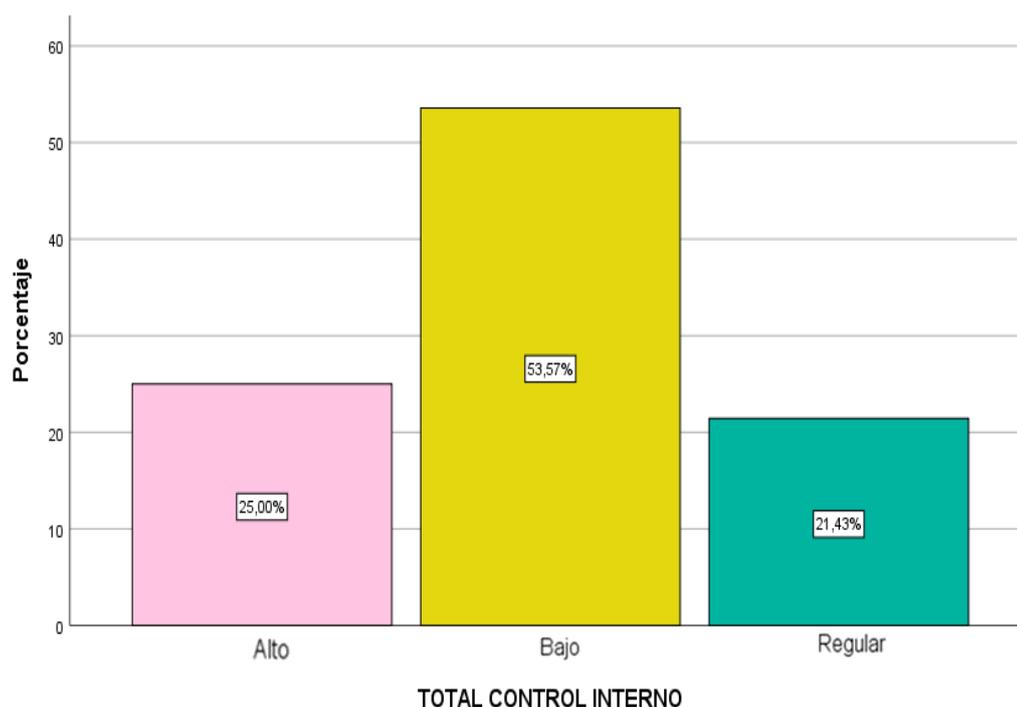


Nota. Cuestionario supervisión

La figura 5 muestra el nivel de supervisión que presentaron los trabajadores de la empresa el pollón. Como puede observarse el 78,57% de los trabajadores encuestados señalan que la información y comunicación muestra un nivel alto, el 14,29% un nivel bajo, y el 7,14% un nivel regular. Por lo que se expresa que los trabajadores demuestran un nivel alto, se verifica el desempeño laboral del empleado y comparten con ellos el análisis de los resultados alcanzados, que puede conducir a las mejoras para lograr las metas de la empresa.

Tabla 10*Variable independiente: nivel del control interno*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	25,0
Bajo	15	53,6
Regular	6	21,4
Total	28	100,0

Nota. Diseñado en IBM SPSS 26 a partir del cuestionario aplicado.**Figura 6***Variable independiente: nivel del control interno**Nota.* Cuestionario control interno

La figura 6 muestra los resultados descriptivos de la variable control interno que presentaron los trabajadores de la empresa el Pollón. Como puede observarse el 53,57% de los trabajadores encuestados señalan que el control interno muestra

un nivel bajo, el 25% un nivel alto, y el 21,43% un nivel regular. Por lo que se expresa que los trabajadores demuestran un cuestionable nivel bajo, donde se debe implementar nuevas estrategias, nuevos planes de trabajo, para tener una mejora a lo largo de los años.

4.2.2. Resultados descriptivos de la variable “Obligaciones laborales”

Tabla 11

Dimensión 1: Contrato de trabajo

Obligaciones laborales				
N°	Dimensión 1: Contrato de trabajo	Valores	Sujeto	%
1	Al momento de ser contratado ¿Se sigue algún procedimiento de evaluación?	Si	25	89,3%
		No	3	10,7%
		Total	28	100,0%
2	¿La evaluación incluye capacitación profesional, pruebas psicotécnicas de conocimientos y entrevistas?	Si	25	89,3%
		No	3	10,7%
		Total	28	100,0%
3	Al momento de ser contratado ¿se le hizo entrega del reglamento interno de la empresa?	Si	17	60,7%
		No	11	39,3%
		Total	28	100,0%
4	¿En el contrato está determinado el tipo al que corresponde, el cargo, remuneración, obligaciones y prohibiciones que se le hace?	Si	22	78,6%
		No	6	21,4%
		Total	28	100,0%
5	¿Recibió una copia del contrato?	Si	17	60,7%
		No	11	39,3%
		Total	28	100,0%
Total			28	100,0%

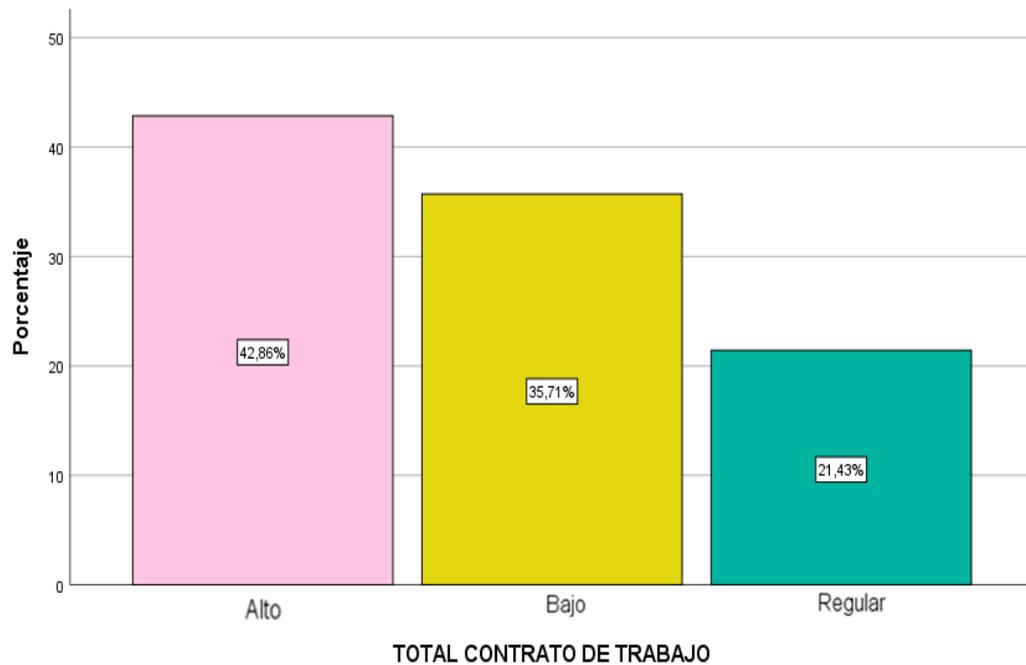
Nota. Diseñado en IBM SPSS 26 a partir del cuestionario aplicado.

La tabla 11 muestra los resultados descriptivos de la variable obligación laboral según dimensión contrato de trabajo que presentaron los trabajadores de la empresa el Pollón, en la que se denota la aplicación de 5 ítems en cuanto el 89,3% señala que la empresa siguen algún procedimientos de evaluación al momento de ser contratado, el 89,3% indican que capacitan profesionalmente a los trabajadores, en cuanto el 60,7% señala que la empresa les entrega el reglamento interno de la

empresa ,el 78,6% señalan que el contrato contiene los beneficios de los trabajadores y el 60,7% indica que si reciben una copia de su contrato.

Figura 7

Nivel de contrato de trabajo



Nota. Cuestionario contrato de trabajo

La figura 7 muestra el nivel de contrato de trabajo que presentaron los trabajadores de la empresa el Pollón. Como puede observarse el 42,86% de los trabajadores encuestados señalan que el contrato de trabajo muestra un nivel alto, el 35,71% un nivel bajo, y el 21,43% un nivel regular. Por lo que se expresa que los trabajadores demuestran un nivel alto, donde el empleador y el empleado tienen un vínculo de prestación de servicios para así cumplir con las obligaciones requeridas.

Tabla 12
Dimensión 2: Beneficios sociales

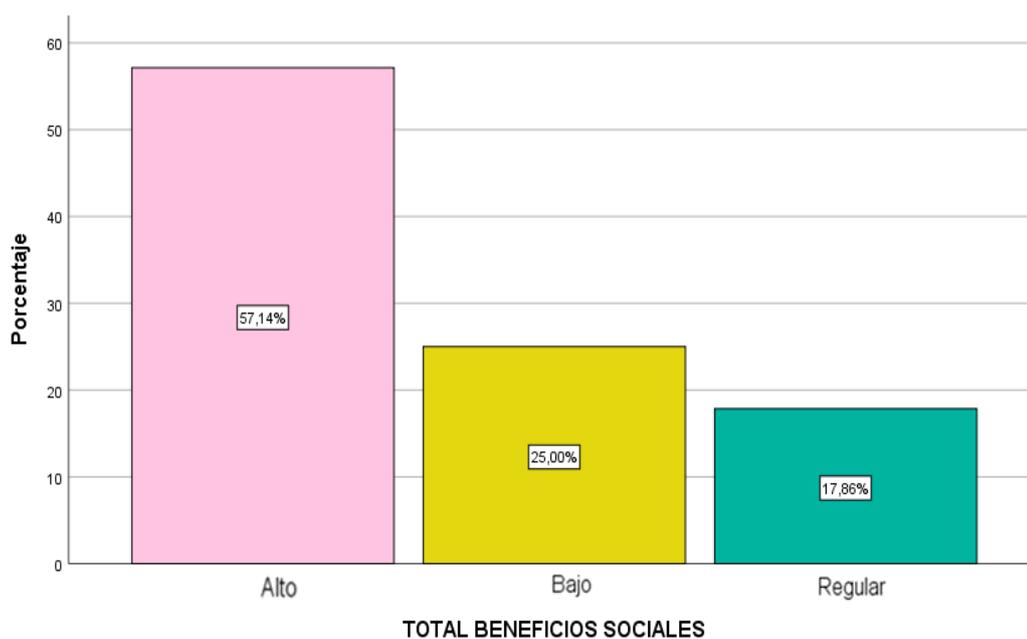
Control interno				
N°	Dimensión 2: Beneficios sociales	Valores	Sujeto	%
1	¿Existe un responsable de encargarse los beneficios sociales dentro de la organización?	Si	28	100,0%
		No	0	00,0%
		Total	28	100,0%
2	Después de un año de estar en la empresa, ¿Alguna vez ha disfrutado de un mes de vacaciones?	Si	19	67,9%
		No	9	32,1%
		Total	28	100,0%
3	¿Recibió el pago de sus vacaciones a tiempo?	Si	23	82,1%
		No	5	17,9%
		Total	28	100,0%
4	¿Recibió el depósito de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad?	Si	28	100,0%
		No	0	00,0%
		Total	28	100,0%
5	¿Recibió los depósitos de CTS en mayo y noviembre?	Si	26	92,9%
		No	2	7,1%
		Total	28	100,0%
6	¿Ha recibido el pago oportuno de las utilidades desarrolladas por la empresa?	Si	19	67,9%
		No	9	32,1%
		Total	28	100,0%
Total			28	100,0%

Nota. Diseñado en IBM SPSS 26 a partir del cuestionario aplicado.

La tabla 12 muestra los resultados descriptivos de la variable obligación laboral según dimensión beneficios sociales que presentaron los trabajadores de la empresa el Pollón, en la que se denota la aplicación de 6 ítems, en cuanto el 100% señala que la empresa si tiene a su personal indicado que se encarga de los beneficios sociales, el 67,9% % señala que pasando el año tiene su mes de vacaciones, el 82,1% indican que la empresa pagan de manera puntual las vacaciones, en cuanto el 100% indican que la empresa pagan las gratificaciones

por fiestas patrias y navidad, 92,9% señalan que si les depositan su CTS en su tiempo correspondido y el 67,9% indican que sí han recibido utilidades.

Figura 8
Nivel de Beneficios sociales



Nota. Cuestionario obligaciones sociales

La figura 8 muestra el nivel beneficios sociales que presentaron los trabajadores de la empresa el Pollón. Como puede observarse el 57,14% de los trabajadores encuestados señalan que los beneficios sociales muestran un nivel alto, el 25% un nivel bajo, y el 17,86% un nivel regular. Por lo que se expresa que los trabajadores demuestran un nivel alto, la empresa Pollón cumple con las responsabilidades económicas con sus trabajadores.

Tabla 13*Dimensión 3: Remuneración*

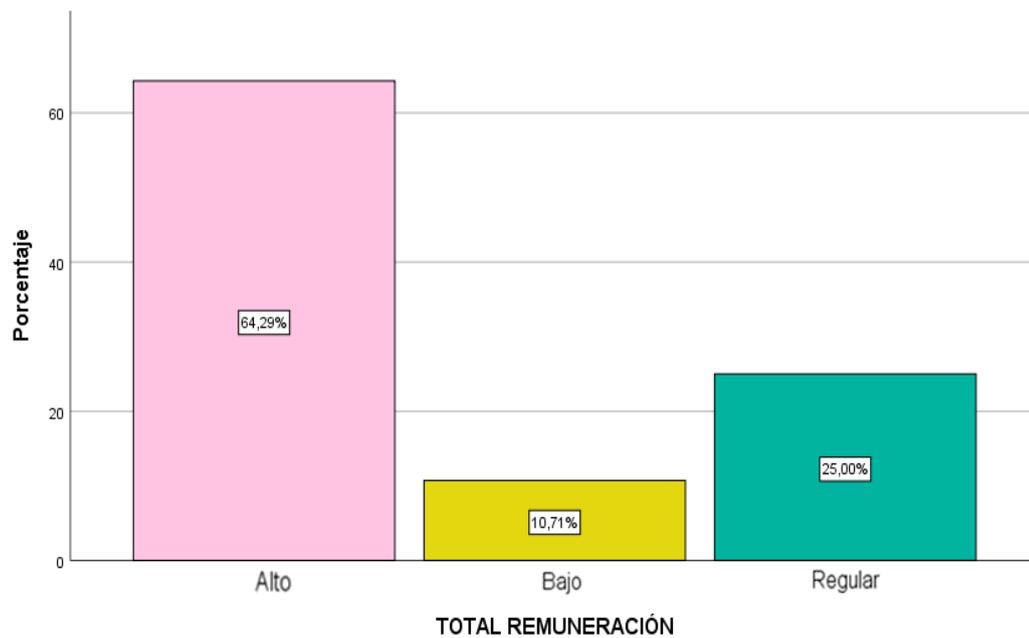
Obligaciones laborales				
N°	Dimensión 3: Remuneración	Valores	Sujeto	%
1	¿La estructura organizativa de la empresa determina claramente el nivel salarial?	Si	24	85,7%
		No	4	14,3%
		Total	28	100,0%
2	¿Su remuneración es promocional a la remuneración mínima vital?	Si	28	100,0%
		No	0	00,0%
		Total	28	100,0%
3	¿El empleador paga a tiempo las remuneraciones?	Si	28	100,0%
		No	0	00,0%
		Total	28	100,0%
4	¿Usted cuenta de haberes para el depósito y pago de sus remuneraciones?	Si	22	78,6%
		No	6	21,4%
		Total	28	100,0%
5	¿Ha trabajado horas extras y han sido remuneradas de acuerdo ley?	Si	20	71,4%
		No	8	28,6%
		Total	28	100,0%
6	¿La empresa respeta los descansos semanales obligatorio?	Si	28	100,0%
		No	0	00,0%
		Total	28	100,0%
7	¿Son pagados los días feriados de acuerdo a ley?	Si	25	89,3%
		No	3	10,7%
		Total	28	100,0%
Total			28	100,0%

Nota. Diseñado en IBM SPSS 26 a partir del cuestionario aplicado.

La tabla 13 muestra los resultados descriptivos de la variable obligación laboral según dimensión remuneración que presentaron los trabajadores de la empresa el pollón, en la que se denota la aplicación de 7 ítems, en cuanto el 85,7% señala que la empresa si tiene estructura organizativa par el nivel salarial, el 100 % señala que su pago es el mínimo vital depende las áreas , el 100% indican que pagan de manera puntual , en cuanto el 78,6% indican que si tienen cuenta para el pago de sus remuneraciones, 71,4% señalan que si han sido remuneradas sus horas extras , el 100% indican que si tiene sus descansos semanales, y el 89,3% indican si les

pagan los feriados acuerdo a ley.

Figura 9
Nivel de Remuneración



Nota. Cuestionario remuneración

La figura 9 muestra el nivel de remuneración que presentaron los trabajadores de la empresa el Pollón. Como puede observarse el 64,29% de los trabajadores encuestados señalan que los beneficios sociales muestran un nivel alto, el 10,71% un nivel bajo, y el 25% un nivel regular. Por lo que se expresa que los trabajadores demuestran un nivel alto, la empresa realiza los pagos por los servicios que brindan de los trabajadores.

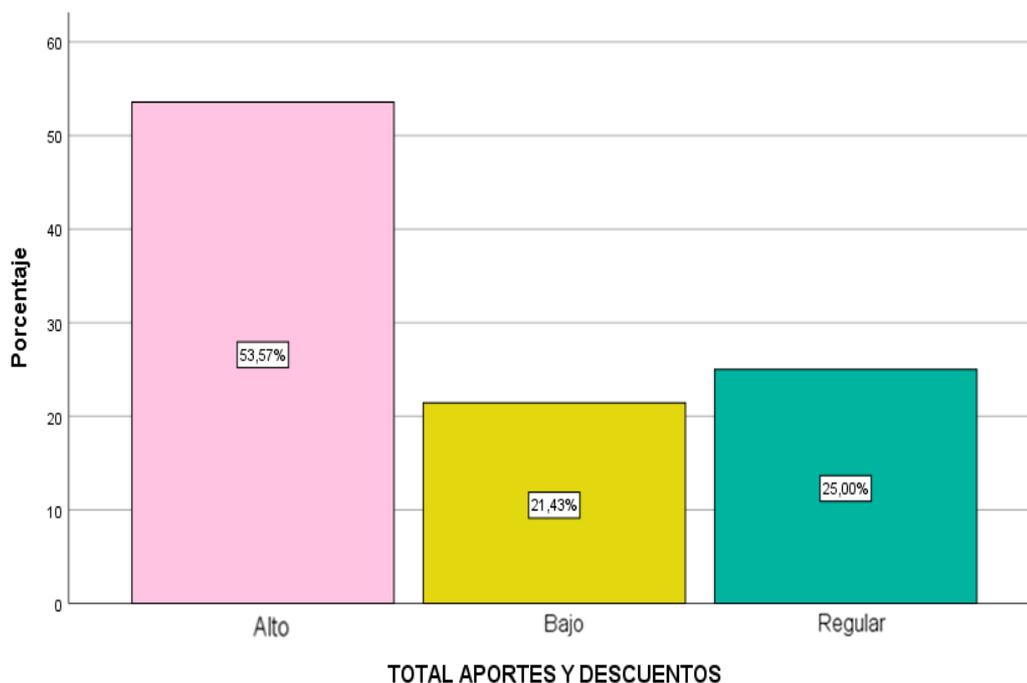
Tabla 14*Dimensión 4: Aportes y descuentos*

Obligaciones laborales				
N°	Dimensión 4: Aportes y descuentos	Valores	Sujeto	%
1	¿Es afiliado al Sistema de Salud y al Sistema de Pensiones?	Si	27	96,4%
		No	1	3,6%
		Total	28	100,0%
2	¿Sabe si su empleador paga puntualmente los aportes a ESSALUD/SIS y AFP/ONP?	Si	26	92,9%
		No	2	7,1%
		Total	28	100,0%
3	¿Cree que los descuentos de ONP O AFP son los correctos?	Si	17	60,7%
		No	11	39,3%
		Total	28	100,0%
4	¿Conoce o ha escuchado acerca del seguro vida ley?	Si	19	67,9%
		No	9	32,1%
		Total	28	100,0%
5	¿Sabe si la empresa tiene seguro vida ley?	Si	20	71,4%
		No	8	28,6%
		Total	28	100,0%
Total			28	100,0%

Nota. Diseñado en IBM SPSS 26 a partir del cuestionario aplicado.

La tabla 14 muestra los resultados descriptivos de la variable obligación laboral según dimensión aportes y descuentos que presentaron los trabajadores de la empresa el Pollón, en la que se denota la aplicación de 5 ítems, en cuanto el 96,4% señala que la empresa si los afilia en el Essalud y AFP-ONP, el 92,9 % señala que si hacen el pago de los aportes, el 60,7% indican que son correctos los aportes, en cuanto el 67,9% indican que si han escuchado sobre el seguro de vida y el 71,4% señalan que la empresa si tiene seguro de vida.

Figura 10
Nivel de Aportes y descuentos



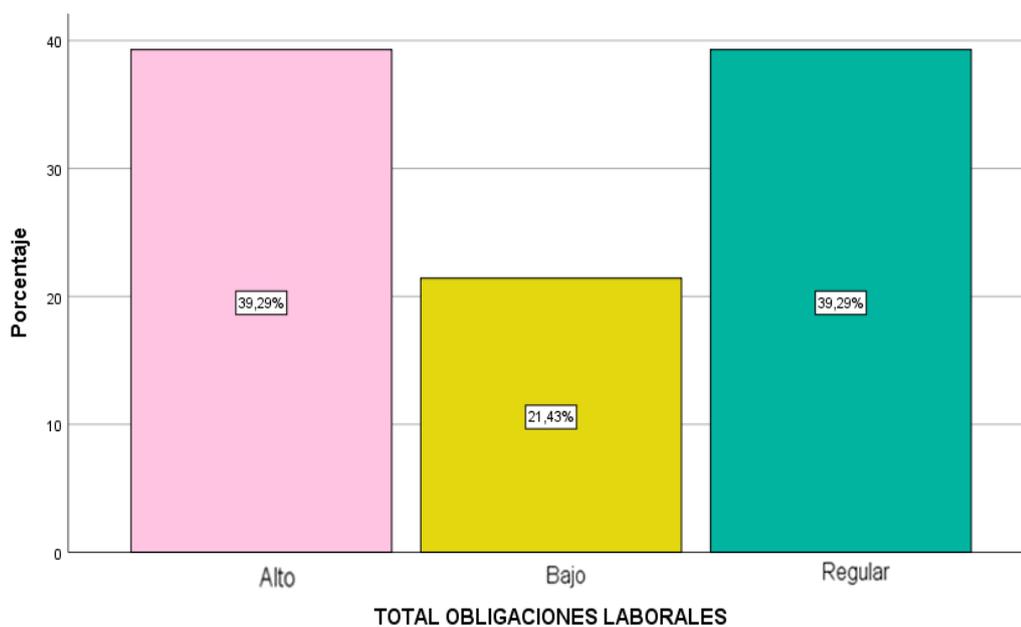
Nota. Cuestionario aportes y descuentos

La figura 10 muestra el nivel de aportes y descuentos que presentaron los trabajadores de la empresa el Pollón. Como puede observarse el 53,57% de los trabajadores encuestados señalan que los aportes y descuentos muestra un nivel alto, el 21,43% un nivel bajo, y el 25% un nivel regular. Por lo que se expresa que los trabajadores demuestran un nivel alto, debido que los trabajadores si tienen conocimiento de los aportes que realizan mensualmente correspondiente a la AFP/ONP.

Tabla 15*Variable dependiente: nivel de obligaciones laborales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11	39,3
Bajo	6	21,4
Regular	11	39,3
Total	28	100,0

Nota. Diseñado en IBM SPSS 26 a partir del cuestionario aplicado.

Figura 11*Variable dependiente: nivel de obligaciones laborales*

Nota. Cuestionario obligaciones laborales

La figura 11 muestra los resultados descriptivos de la variable obligaciones laborales que presentaron los trabajadores de la empresa el Pollón. Como puede

observarse el 39,29% de los trabajadores encuestados señalan que las obligaciones laborales muestran un nivel alto – regular y el 21,43% un nivel bajo. Esto indica que no todos los trabajadores tienen una noción acerca sus beneficios y pagos que son de acuerdo a Ley.

4.3. Contraste de hipótesis.

4.3.1. Contraste de hipótesis general

La relación directa y significativa entre el control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.

Tabla 16
Prueba Chi cuadrado - hipótesis general

	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	136,097 ^a	72	,000
N de casos válidos	28		

Nota: Elaboración propia

Dan como resultado, que el valor – p (0.00) es menor que el nivel de significancia (0.05), se concluye que existe relación directa y significativa entre el control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de estudio planteada.

4.3.2. *Contraste de hipótesis específicas 1*

El ambiente de control se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.

Tabla 17
Prueba Chi cuadrado - hipótesis específica 1

	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	64,695 ^a	24	,000
N de casos válidos	28		

Nota: Elaboración propia

Dan como resultado, que el valor – p (0.00) es menor que el nivel de significancia (0.05), se concluye que el ambiente de control se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de estudio planteada.

4.3.3. *Contraste de hipótesis específicas 2*

La evaluación de riesgos se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.

Tabla 18

Prueba Chi cuadrado - hipótesis específicas 2

	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	97,895 ^a	40	,000
N de casos válidos	28		

Nota: Elaboración propia

Dan como resultado que el valor – p (0.00) es menor que el nivel de significancia (0.05), se concluye que la evaluación de riesgos se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de estudio planteada.

4.3.4. *Contraste de hipótesis específicas 3*

Las actividades de control se relacionan directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.

Tabla 19
Prueba Chi cuadrado - hipótesis específicas 3

	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	31,738 ^a	16	,011
N de casos válidos	28		

Nota: Elaboración propia

Dan como resultado que el valor – p (0.11) es mayor que el nivel de significancia (0.05), se concluye que las actividades de control no se relacionan directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023. Por lo tanto, no se acepta la hipótesis de estudio planteada.

4.3.5. *Contraste de hipótesis específicas 4*

La información y comunicación se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.

Tabla 20
Prueba Chi cuadrado - hipótesis específica 4

	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	64,633 ^a	24	,000
N de casos válidos	28		

Nota: Elaboración propia

Dan como resultado que el valor – p (0.00) es menor que el nivel de significancia (0.05), se concluye que la información y comunicación se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de estudio planteada.

4.3.6. *Contraste de hipótesis específicas 5*

La Supervisión se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de la ciudad de Tacna, 2023.

Tabla 21
Prueba Chi cuadrado - hipótesis específicas 5

	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	42,275 ^a	16	,000
N de casos válidos	28		

Nota: Elaboración propia

Dan como resultado que el valor – p (0.00) es menor que el nivel de significancia (0.05), se concluye que la supervisión se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de la ciudad de Tacna, 2023. Por lo tanto se acepta la hipótesis de estudio planteada

4.4. *Discusión de resultados*

La presente investigación está orientada determinar la relación entre las. los resultados permitieron establecer la discusión con la hipótesis, los objetivos específicos y los antecedentes de investigación.

En referencia a la hipótesis general, la tesis de estudio fue: control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el pollón de tacna,2023.

Para ello se determinó previamente los niveles de la variable control interno según las dimensiones: Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control, Información y comunicación y Supervisión, se determinó los niveles de la variable Obligaciones laborales según dimensiones: Contrato de trabajo, beneficios sociales, remuneración, y aportes y descuentos.

La investigación estableció, respecto a la variable de control interno, el 53,57% de los trabajadores encuestados señalan un nivel bajo, el 25% un nivel alto, y el 21,43% un nivel regular. Y respecto a la variable de obligaciones laborales, el 39,29% de los trabajadores encuestados señalan un nivel alto, el 39,29% regular y el 21,43% un nivel bajo.

Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023. Los resultados que muestran los valores en la prueba estadística Chi² de la

hipótesis evidencian y afirman que: Existe relación directa y significativa entre el control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023. (p-valor = 0.000 menor que 0.05).

En base a los resultados, se ha encontrado que existe relación de la variable independiente a la variable dependiente.

Los resultados de investigación encuentran respaldo en el trabajo Marroquín (2020) alcanzando los siguientes resultados, que el control tributario influye significativamente en el cumplimiento de obligaciones fiscales laborales de las empresas hoteleras Tacna, 2018, de acuerdo a la prueba estadística Chi², el p-valor es 0,00 menor al nivel de significancia que es 0,05).

Además ,los resultados de investigación encontrados se encuentran respaldo en Osore (2019), Se obtuvo los siguientes resultados sobre la importancia de un buen conocimiento de la nómina electrónica y su registro completo y oportuno, tal como lo demuestra el estudio, para el cabal cumplimiento de las funciones laborales de las empresas constructoras en Huancayo conforme a la nómina electrónica. Empresa Constructora Distrito de Huancayo Planilla de Salarios 2018 y Obligaciones Laborales. Confirmado con “r” = 0.8976, lo que nos permite decir que cuanto más se utiliza la nómina electrónica, mayor es el desempeño laboral de las empresas constructoras en el distrito de Huancayo.

Sobre el primer objetivo específico, la investigación buscó analizar la relación entre el ambiente de control y las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.

En relación a la dimensión de ambiente de control se analiza que el 67,86% muestra un nivel alto, el 25% un nivel regular, y el 7,14% un nivel bajo.

Respecto a la relación de las variables, en la prueba chi cuadrado dado que el p- (0.00) es menor que el nivel de significancia a 0,05 indica que el ambiente de control se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.

Los resultados de investigación encuentran respaldo en el trabajo Marroquín (2020) el control tributario influye significativamente en el cumplimiento de obligaciones fiscales laborales de las empresas hoteleras Tacna, 2018 alcanzando los siguiente resultados:

Sobre el segundo objetivo específico, la investigación buscó analizar la relación entre la evaluación de riesgos y las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.

En relación a la dimensión de evaluación de riesgos se analiza que el 50% muestra un nivel bajo, el 28,57% un nivel alto, y el 21,43% un nivel regular.

Respecto a la relación de las variables, en la prueba chi cuadrado dado que el p- (0.000) es menor que el nivel de significancia a 0,05 indica que la evaluación de riesgos se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en

la empresa el Pollón de Tacna, 2023.

Sobre el tercer objetivo específico, la investigación buscó analizar la relación entre las actividades de control y las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.

En relación a la dimensión de actividades de control se analiza que el 53.57% muestra un nivel alto, el 39.29% un nivel bajo, y 7.14% un nivel regular. Respecto a la relación de las variables, en la prueba chi cuadrado dado que el p- (0.11) es mayor que el nivel de significancia a 0,05 indica que las actividades de control no se relacionan directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el pollón de Tacna, 2023.

Los resultados de investigación encuentran respaldo en el trabajo Bautista & Cueva (2021), los resultados muestran que Grupo Fogón Dorado E.I.R.L cuenta con un control muy básico o empíricos, debido a que se está incumpliendo con las obligaciones laborales de los trabajadores, por lo tanto la implementación del control interno incidirá positivamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales,

Sobre el cuarto objetivo específico, la investigación buscó determinar la relación entre la información y comunicación y las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.

En relación a la dimensión de la información y comunicación se determina que el 64,29% muestra un nivel alto, el 25% un nivel bajo, y el 10,71% un nivel regular.

Respecto a la relación de las variables, en la prueba chi cuadrado dado que el $p(0.000)$ es menor que el nivel de significancia a 0,05 se determina que la información y comunicación se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.

Sobre el quinto objetivo específico, la investigación buscó determinar la relación entre la supervisión y las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.

En relación a la dimensión de supervisión se determina que el 78,57% muestra un nivel alto, el 14,29% un nivel bajo, y el 7,14% un nivel regular.

Respecto a la relación de las variables, en la prueba chi cuadrado dado que el $p(0.000)$ es menor que el nivel de significancia a 0,05 se determina la supervisión se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de la ciudad de Tacna, 2023.

Finalmente, el estudio está enmarcada con el trabajo Gallegos (2022) quien señala que la problemática presentada en la Dirección Regional de Educación Tacna carece de la implementación del control interno, es evidente que se limita al logro de objetivos, y la Junta de Control Interno realiza acciones con base en él, pero no parte de su implementación en las diferentes áreas de la entidad. En cuanto a los recursos humanos, existen problemas como la elaboración inadecuada de los horarios del personal, los informes vespertinos, la falta de ambigüedad y casos de

empleo, la presencia de empleados de la unidad estructural, las residencias permanentes y las deficiencias en el control de la producción. Por lo tanto, se puede concluir que los controles internos son relevantes para la administración de salarios en el sector educativo en la región de Tacna en 2021.

CONCLUSIONES

Primera:

El control interno se relaciona directa y significativa con el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023 (p-valor =0.000 es mayor 0,05), respecto a la variable de control interno señala el 53.57% muestra un nivel bajo, el 25% un nivel alto 21.43% un nivel regular. Y, respecto a la variable de obligaciones laborales señala el 39,29% muestra un nivel alto, el 39,29 % un nivel regular y el 21,43% un nivel bajo.

Segunda:

El ambiente de control se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023 (p-valor =0.000 es mayor 0,05), respecto a la dimensión del ambiente de control el 67.86% muestra un nivel alto, el 25% un nivel regular, y el 7.14% un nivel bajo.

Tercera:

La evaluación de riesgos se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023 (p-valor = 0.000 menor que 0.05), respecto a la dimensión de evaluación de riesgos el 50% muestra un nivel bajo, el 28.57% un nivel alto, y el 21.43% un nivel regular.

Cuarta:

Las Actividades de control no se relacionan directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el pollón de Tacna, 2023 (p-valor =0.11 es

mayor 0,05), respecto a la dimensión de actividades de control el 53.57% muestra un nivel alto, el 39.29% un nivel bajo, y el 7.14% un nivel regular.

Quinta:

La información y comunicación se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023 (p-valor =0.000 es menor que 0,05), respecto a la dimensión de información y comunicación el 64.29% muestra un nivel alto, el 25% un nivel bajo, y el 10.71% un nivel regular.

Sexta:

La supervisión se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de la ciudad de Tacna, 2023 (p-valor =0.000 es menor 0,05), respecto a la dimensión de la supervisión el 78.57% muestra un nivel alto, el 14.29% un nivel bajo, y el 7.14% un nivel regular.

RECOMENDACIONES

Primera:

El presente trabajo de investigación permite visualizar los resultados de la aplicación del Control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023. Se recomienda a los responsables de la empresa que continúen tomando las medidas necesarias para garantizar la implementación y el seguimiento adecuados de los diversos componentes de control interno para garantizar una gestión óptima.

Segunda:

La empresa el Pollón de Tacna, el área de administración debe de desarrollar un nuevo plan hacia el estudio de un Sistema Control Interno, que permita controlar los procesos que se desarrolla dentro de la empresa, además de concientizar a los encargados sobre la necesidad de esta.

Tercera:

El Pollón de Tacna, el área administración debe anticipar las actividades de planificación del trabajo, controlar las políticas y normas, predeterminedar metas y riesgos que amenazan su realización, evaluar los controles existentes para asegurar que se logre la respuesta a los riesgos.

Cuarta:

El Pollón de Tacna, con el apoyo del administrador, debe tener acceso oportuno a la información para tomar buenas decisiones y poder mejorar los procedimientos e implementar correctivos, reducir riesgos y mejorar las funciones establecidas, así como implementar nuevas estrategias

procedimentales para lograr resultados correctos.

Quinta:

El Pollón de Tacna, con el apoyo de su administrador, deberá mejorar las operaciones encaminadas a lograr procesos adecuados para las actividades de implementación, verificación y control del sistema, con el fin de mejorar el control interno y el desempeño de los empleados, logrando el desarrollo personal y profesional en la empresa.

Sexta:

El Pollón de Tacna, bajo la dirección del Asistente Administrativo, será responsable de supervisar la ejecución de las actividades planificadas y realizar una evaluación a largo plazo de las actividades de control de la empresa, realizando los cambios y ajustes oportunos para mantener el control interno y asegurar el buen funcionamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarracín, M. (2021). Gestión de Planillas Electrónicas y el cumplimiento de obligaciones tributarias laborales en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, 2018. *Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*.
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4246>
- Alegría, C. (2020). Control interno y su influencia en la gestión del área de tesorería de la Tercera Brigada de Caballería Tacna, año 2018. *Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*.
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4174>
- Alvan, S. (2022). *Las mypes y la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores, en la provincia de Coronel Portillo, 2020*.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/29433>
- Barrera, L. E. (2017). *Control interno administrativo*.
<http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17541>
- Barriga, A., & Rendon, A. (2016). *Análisis de la importancia de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral y su impacto en las familias del nivel socioeconómico del distrito de Arequipa, 2016*".
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:g0_Ns-WSICwJ:https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

- Bautista, R., & Cueva, M. (2021). Control interno y su incidencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el grupo Fogón dorado E.i.r.l. De la ciudad de Cajamarca 2018. *Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1517>
- Chochabot, Y. (2017). Sistema de Control Interno y su Relación con el Sistema Integrado de Gestión Administrativa en la Dirección del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna, 2016. *Universidad Privada de Tacna*. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/288>
- Cobeñas, A., & Martínez, K. (2021). Evaluación del control interno en el proceso de almacén basado en el Modelo Coso 2013 en D'Lino tu mayorista EIRL, Sechura, Piura, 2020. *Universidad Nacional de Piura*. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2934>
- Delgado, J., & Delgado, C. (2019). Propuesta de implementación de un control interno basado en el sistema COSO, en el área de tesorería en la Asociación Cultural Radiodifusora Nuevo Tiempo- Perú 2018. *Universidad Peruana Unión*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2072>
- Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del trabajo en el Perú*. https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XhkM_PcG4KwJ:https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-

del-trabajo-en-el-Per%25C3%25BA.pdf&cd=4&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

Flores, L. (2022). Propuesta de control interno basado en la metodología Coso III en la empresa fabricante de calzados Jaguar SAC, Trujillo 2019. *Universidad Privada del Norte*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3124356>

Gallegos, B. (2022). Control interno y la gestión de planillas en la Dirección Regional de Educación Tacna, periodo 2021. *Universidad Privada de Tacna*. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2457>

Gomez, M., & Lazarte, C. (2019). *Control interno*.
<http://repositorio.face.unt.edu.ar:8920/handle/123456789/29>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

Kaplan, D. (2017). *Formalidad laboral y estado de derecho—Factor Trabajo*.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gsdZJwfRxVsJ:https://blogs.iadb.org/trabajo/es/formalidad-laboral-estado-derecho/&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Marroquín, Y. (2020). Control tributario y su influencia en el cumplimiento de obligaciones fiscales laborales de las empresas hoteleras –Tacna, 2018.

Universidad Privada de Tacna.

<http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1441>

Melendez, L. (2018). El control interno como mecanismo de una gestión administrativa eficaz de las municipalidades provinciales de la región Madre de Dios. *Universidad Nacional del Altiplano*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3222779>

Morillo, R., & Villanueva, M. (2022). El control interno según COSO III y la operatividad en el área de tesorería de la empresa Constructora FAM Ingenieros Contratistas S.R.L., Trujillo—2020. *Universidad Privada Antenor Orrego*.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9067>

Moscoso, M., & Gamarra, Y. (2020). El cumplimiento de obligaciones tributarias y laborales de los profesionales médicos en consultorios privados de la ciudad del Cusco con los colaboradores de apoyo, periodo 2018 – caso Clínica Dr. Paredes EIRL. *Repositorio Institucional UAC*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3042452>

Olaya, I. del rosario. (2021). *Características de control interno y su incidencia en la gestión financiera de las micro y pequeñas empresas del sector hotelero del Perú, caso: “Hotel Sol de Grau” de Piura—2021*. Red de Repositorios Latinoamericanos.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:v->

vWypYPiwoJ:<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4838798&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Osores, G. (2019). *Planilla electrónica y obligaciones laborales en Empresas Constructoras, Huancayo 2018.*
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1488/TE%20SIS%20DE%20OSORES%20GARCIA_GONZALO%20YANGALI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Perez, L. (2018). *El control Interno.* <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tda/449>

Pezo, J. (2021). *Control de planillas y su relación con las obligaciones laborales en la UGEL de Ucayali—Contamana, 2021.*
<https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/7698>

Quispe, P. (2020). *Sistema de control interno para mejorar el proceso de facturación en la EPS Marañon S.R.L Jaén.*
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zi6SiCxraigJ:https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6657/Quispe%20Estela%252C%2520Perla%2520Edeli.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&cd=6&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

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

Udovychenko, O. (2021). *Control interno de la empresa en el proceso de auditoría externa*. <https://riunet.upv.es/handle/10251/171288>

Zabala, D. (2020). *Responsabilidad solidaria del Estado Ecuatoriano respecto de las obligaciones laborales emanadas dentro de la contratación pública-privada* [MasterThesis, Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/34048>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CONTROL INTERNO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LA EMPRESA EL POLLON DE TACNA, 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS
PROBLEMA PRINCIPAL: ¿De qué manera el control interno se relaciona con el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023? ¿En qué medida la evaluación de riesgos se relaciona con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023?	OBJETIVO GENERAL: Analizar la relación entre el control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023. Señalar la relación entre la evaluación de riesgos y las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación directa y significativa entre el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023. La evaluación de riesgos se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.	Variable Independiente X: Control Interno	X1: Ambiente de Control	Instrumentos de gestión de la empresa	POBLACIÓN 28 trabajadores	DISEÑO No experimental Transversal	TÉCNICAS Encuesta
				X2: Evaluación de Riesgos	Cumplimiento de Obligaciones Laborales, Riesgos laborales. Seguridad y Salud.			
				X3: Actividades de control	Procedimiento de control. Verificación de funciones. Verificaciones de pagos.			
				X4: Información y comunicación	Información y responsabilidad. Verificación Canales de Comunicación.			
				X5: Supervisión	Cruce de información por áreas. Evaluación. Inspecciones laborales internas.			
¿En qué medida las actividades de control se relacionan con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023?	Identificar la relación entre las actividades de control y las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.	Las actividades de control se relacionan directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.	Variable Dependiente: Y: Obligaciones Laborales	Y1: Contratación del Personal	Procesos Subordinación	MUESTRA 28 trabajadores	TIPO Básica de enfoque cuantitativo nivel relacional	INSTRUMENTOS Cuestionario
¿En qué medida la información y comunicación se relaciona con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023?	Establecer la relación entre la información y comunicación y las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.	La información y comunicación se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.		Y2: Beneficios sociales	Vacaciones Gratificaciones CTS Utilidades			
¿En qué medida la supervisión se relaciona con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023?	Determinar la relación entre la supervisión y las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.	La Supervisión se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna, 2023.		Y3: Remuneraciones	Remuneración básica Pago de horas extras Descanso semanal Feriados laborados			
				Y4: Aportes y descuentos	Afiliación y pago al ESSALUD o SIS Descuentos ONP/AFP Afiliación al Seguro Vida Ley			

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	Indicadores	INSTRUMENTOS
V.1 Control interno	Ambiente de Control	Instrumentos de gestión de la empresa.	Cuestionario
	Evaluación de Riesgo	Cumplimiento de Obligaciones Laborales. Riesgos laborales. Seguridad y Salud.	
	Actividades de control	Procedimiento de control. Verificación de funciones. Verificaciones de pagos.	
	Información y comunicación	Información y responsabilidad. Verificación. Canales de Comunicación.	
	Supervisión	Cruce de información por áreas. Evaluación. Inspecciones laborales internas.	
V.2 Obligaciones Laborales	Contrato de trabajo	Procesos Subordinación	Cuestionario
	Beneficios sociales	Vacaciones Gratificaciones CTS Utilidades	
	Remuneraciones	Remuneración básica Pago de horas extras Descanso semanal Feriados laborados	
	Aportes y descuentos	Afiliación y pago al ESSALUD o SIS Descuentos ONP/AFP Afiliación al Seguro Vida Ley	

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CONTROL INTERNO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES

LABORALES EN LA EMPRESA EL POLLON DE TACNA ,2023

Estimado (a) colaborador (a):

A continuación, se le presenta el formulario que ha sido elaborado para Control interno y el Cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollón de Tacna ,2023. Se solicita la mayor objetividad en las respuestas.

INSTRUCCIONES:

Responda los enunciados según su apreciación:

- Marque con un “X” la alternativa que considere correcta.
- Seleccione solo una alternativa por cada pregunta.
- Se le pide por favor que no deje ningún ítem sin responder.
- En caso surjan dudas, consulte a la encuestadora.

DATOS DESCRIPTIVOS

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad:

Área:

Cargo:

V.1 CONTROL INTERNO	ESCALA DE VALORACION		
DX1: Ambiente de control			
Ítems	Si	No	Total
1.¿La empresa cuenta con un organigrama para su adecuada gestión?			
2.¿Existe políticas, procedimientos y objetivos para el reclutamiento y la incorporación del personal?			
3.¿Existe, se entrega y se da a conocer un reglamento interno de trabajo y ético, al momento de la contratación de un personal?			
4.¿Se comunica por escrito a los trabajadores la política de trabajo establecida por la empresa?			
5.¿Se han desarrollado una política para asegurar el desarrollo de las actividades de pago de planilla?			

DX2: Evaluación de riesgos			
6.¿La empresa enfrenta multas y bonificaciones por no cumplir a tiempo con las obligaciones laborales?			
7.¿La empresa reconoce en beneficio de sus trabajadores el 8% de las utilidades?			
8.¿Los trabajadores están inscritos en el sistema de pensiones y seguro social de salud desde el primer día de trabajo?			
9.¿Los trabajadores reciben indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?			
10.¿Los sueldos no son inferiores a los mínimos legales?			
11.¿Durante los días de Fiestas Patrias y Navidad, todos los trabajadores reciben un pago adicional?			
12.¿A los empleados que han trabajado durante un año se les paga el salario de un mes?			
13.¿Se pagan a tiempo los sueldos, comisiones, beneficios sociales, horas extras?			
DX3: Actividades de control			
14.¿El personal que supervisa ha aprobado asignaciones especiales como pago de horas extras, feriados u otras bonificaciones?			
15.¿Se procede a dar aviso de entrada o salida de un trabajador dentro de los primeros 5 días?			
16.¿Existen actividades de control para garantizar que se pague a tiempo la cantidad adecuada de los impuestos laborales?			
17.¿Los recibos de pago mensuales y liquidaciones de beneficios sociales son aprobados por un empleador responsable?			
18.¿La persona que ejecuta los pagos laborales tiene la debida autoridad para este proceso?			
19.¿La empresa cumple con las obligaciones y carga laborales de acuerdo a las normas laborales vigentes?			
20.¿Las remuneraciones se pagan a través de la red bancaria?			
21.¿La preparación y el pago de las declaraciones son verificadas periódicamente por alguien externo a la empresa?			

DX4: Información y comunicación			
22.¿Han establecido formalmente canales de comunicación e información con sus empleados para comunicar los planes, metas y objetivos de la empresa?			
23.¿Se comunica a la dirección la información mensual de pago de planillas, impuestos, proveedores, etc. de la forma correcta y oportuna?			
24.¿Se entregan las boletas de pago de manera inmediata?			
25.¿Se procede a dar aviso de las modificaciones de sueldos o beneficios sociales de los trabajadores como de administrativos?			
26.¿Se exhibe, en un lugar visible y al alcance de todos los trabajadores los aportes y descuentos realizados en el mes, esto debidamente sellado por el área respectiva?			
27.¿Han establecido canales de comunicación para que los empleados denuncien posibles infracciones?			
DX5: Supervisión			
28.¿La información recibida de las diferentes áreas son cruzadas con fines de control?			
29.¿Se controla mensualmente que las obligaciones laborales contengan su comprobante?			
30.¿Se comparan regularmente los importes registrados en el sistema de contabilidad con lo declarado en el plame mensualmente?			
31.¿Se ha realizado una auditoría interna de trabajo en el último año?			

DX2: OBLIGACIONES LABORALES	ESCALA DE VALORACION		
DY1: Contrato de trabajo			
Ítems	Si	No	Total
1. Al momento de ser contratado ¿Se sigue algún procedimiento de evaluación?			
2. ¿La evaluación incluye capacitación profesional, pruebas psicotécnicas de conocimientos y entrevistas?			
3. Al momento de ser contratado ¿se le hizo entrega del reglamento interno de la empresa?			
4. ¿En el contrato está determinado el tipo al que corresponde, el cargo, remuneración, obligaciones y prohibiciones que se le hace?			
5. ¿Recibió una copia del contrato?			
DY2: Beneficios Sociales			
6. ¿Existe un responsable de encargarse los beneficios sociales dentro de la organización?			
7. Después de un año de estar en la empresa, ¿Alguna vez ha disfrutado de un mes de vacaciones?			
8. ¿Recibió el pago de sus vacaciones a tiempo?			
9. ¿Recibió el depósito de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad?			
10. ¿Recibió los depósitos de CTS en mayo y noviembre?			
11. ¿Ha recibido el pago oportuno de las utilidades desarrolladas por la empresa?			

DY3: Remuneración			
12.¿La estructura organizativa de la empresa determina claramente el nivel salarial?			
13.¿Su remuneración es promocional a la remuneración mínima vital?			
14.¿El empleador paga a tiempo las remuneraciones?			
15.¿Usted cuenta de haberes para el depósito y pago de sus remuneraciones?			
16.¿Ha trabajado horas extras y han sido remuneradas de acuerdo ley?			
17.¿La empresa respeta los descansos semanales obligatorio?			
18.¿Son pagados los días feriados de acuerdo a ley?			
DY4: Aportes y descuentos			
19.¿Es afiliado al Sistema de Salud y al Sistema de Pensiones?			
20.¿Sabe si su empleador paga puntualmente los aportes a ESSALUD/SIS y AFP/ONP?			
21.¿Cree que los descuentos de ONP O AFP son los correctos?			
22.¿Conoce o ha escuchado acerca del seguro vida ley?			
23.¿Sabe si la empresa tiene seguro vida ley?			

PANTALLAZO CONTROL INTERNO Y OBLIGACIONES LABORALES

Control interno

Agrupación visual ×

Lista de variables exploradas:
 TOTVARI1CI

Nombre: Etiqueta:

Variable actual: Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:

i Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

	Valor	Etiqueta
1	31,0	Bajo
2	38,0	Regular
3	45,0	Alto
4		HIGH
5		

Puntos finales super...
 Incluidos (<=)
 Excluidos (<)

Crear puntos de corte...
 Crear etiquetas

Invertir la escala

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

Obligaciones laborales

Agrupación visual ×

Lista de variables exploradas:
 TOTVARI2OBLIGLA

Nombre: Etiqueta:

Variable actual: Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:

i Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

	Valor	Etiqueta
1	23,0	Bajo
2	29,5	Regular
3	36,0	Alto
4		HIGH
5		

Puntos finales super...
 Incluidos (<=)
 Excluidos (<)

Crear puntos de corte...
 Crear etiquetas

Invertir la escala

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

Dx1 Ambiente de control

Agrupación visual

Lista de variables exploradas:
 TODIME1ABCO

Variable actual: Etiqueta:

Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:

Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

	Valor	Etiqueta
1	5,0	Bajo
2	6,5	Regular
3	8,0	Alto
4		HIGH
5		

Puntos finales superiores:
 Incluidos (<=)
 Excluidos (<)

Invertir la escala

Dx2 Evaluación de riesgos

Agrupación visual

Lista de variables exploradas:
 TODIME2EVRI

Variable actual: Etiqueta:

Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:

Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

	Valor	Etiqueta
1	8,0	Bajo
2	11,0	Regular
3	14,0	Alto
4		HIGH
5		

Puntos finales superiores:
 Incluidos (<=)
 Excluidos (<)

Invertir la escala

Dx3 Activades de control

Agrupación visual

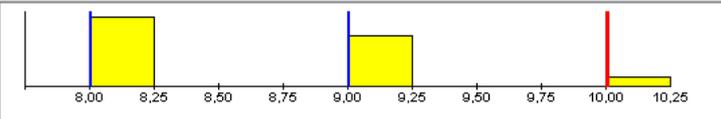
Lista de variables exploradas: **TODIME3ATC**

Nombre: Etiqueta:

Variable actual:

Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:



Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

	Valor	Etiqueta
1	8,0	Bajo
2	9,0	Regular
3	10,0	Bajo
4		HIGH
5		

Casos explorados: Valores perdidos:

Copiar intervalos

Puntos finales super...
 Incluidos (<=)
 Excluidos (<)

Invertir la escala

Dx4 Información y comunicación

Agrupación visual

Lista de variables exploradas: **TODIME4INFC**

Nombre: Etiqueta:

Variable actual:

Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:



Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

	Valor	Etiqueta
1	6,0	Bajo
2	8,0	Regular
3	10,0	Alto
4		HIGH
5		

Casos explorados: Valores perdidos:

Copiar intervalos

Puntos finales super...
 Incluidos (<=)
 Excluidos (<)

Invertir la escala

Dx5 Supervisión

Agrupación visual

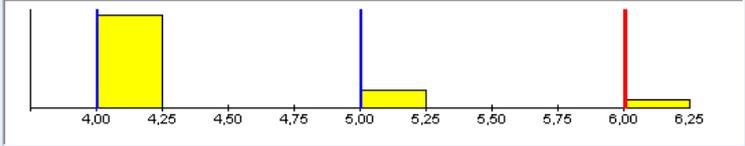
Lista de variables exploradas:
 TODIME5SUP

Nombre: Etiqueta:

Variable actual:

Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:



i Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

	Valor	Etiqueta
1		4,0 Bajo
2		5,0 Regular
3		6,0 Alto
4		HIGH
5		

Puntos finales super...
 Incluidos (<=)
 Excluidos (<)

Crear puntos de corte...
 Crear etiquetas
 Invertir la escala

Casos explorados:
 Valores perdidos:

Copiar intervalos

Dx1 Contrato de trabajo

Agrupación visual

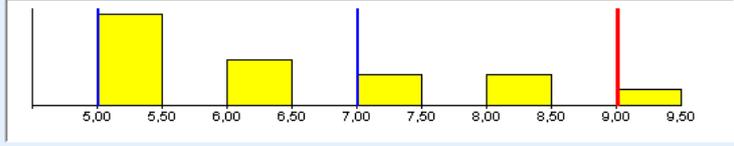
Lista de variables exploradas:
 TODIME1CTTRAB

Nombre: Etiqueta:

Variable actual:

Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:



i Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

	Valor	Etiqueta
1		5,0 Bajo
2		7,0 Medio
3		9,0 Alto
4		HIGH
5		

Puntos finales super...
 Incluidos (<=)
 Excluidos (<)

Crear puntos de corte...
 Crear etiquetas
 Invertir la escala

Casos explorados:
 Valores perdidos:

Copiar intervalos

Dx2 Beneficios Sociales

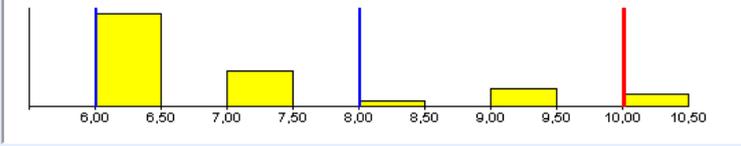
Agrupación visual

Lista de variables exploradas:
 TODIME2BENFSO

Nombre: Etiqueta:

Variable actual: Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:



i Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

	Valor	Etiqueta
1		6,0 Bajo
2		8,0 Regular
3		10,0 Alto
4		HIGH
5		

Puntos finales superiores:
 Incluidos (<=)
 Excluidos (<)

Invertir la escala

Casos explorados:
 Valores perdidos:

Copiar intervalos

Dx3 Remuneración

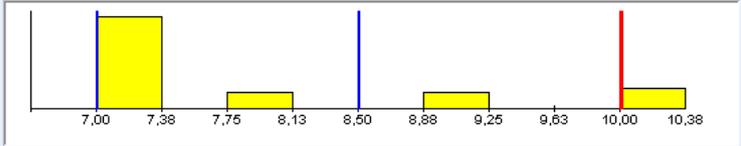
Agrupación visual

Lista de variables exploradas:
 TODIME3REMU

Nombre: Etiqueta:

Variable actual: Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:



i Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

	Valor	Etiqueta
1		7,0 Bajo
2		8,5 Regular
3		10,0 Alto
4		HIGH
5		

Puntos finales superiores:
 Incluidos (<=)
 Excluidos (<)

Invertir la escala

Casos explorados:
 Valores perdidos:

Copiar intervalos

Dx4 Aportes y descuentos

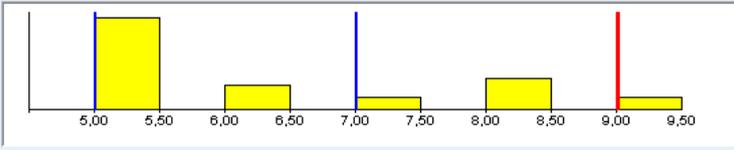
Agrupación visual ×

Lista de variables exploradas:
 TODIME4APORTDES

Variable actual:

Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:



i Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

	Valor	Etiqueta
1	5,0	Bajo
2	7,0	Regular
3	9,0	Alto
4		HIGH
5		

Casos explorados:

Valores perdidos:

Copiar intervalos

Puntos finales super...

Incluidos (<=)

Excluidos (<)

Invertir la escala



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

SOLICITUD DE INFORMACION PARA TRABAJO DE INVESTIGACION

Tacna, 21 de febrero del 2023

Sr. Eduard Cabanillas Becerra
ADMINISTRADOR DEL POLLON

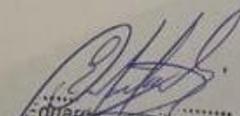
De mi especial consideración. –

Me presento ante usted y expongo, que con el motivo de seguir nuestro desarrollo profesional y cumplir los requisitos solicitados por la universidad Privada de Tacna para la obtención del título de contador público, por tal motivo acudo hacia usted, para que me permita realizar una encuesta, y así facilitarme la información que sea necesaria para el desarrollo de la presente investigación "Control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa el Pollon de Tacna, 2022".

Agradeceré su colaboración, que ayudara en gran manera con mi proceso de Titulación.

Sin otro particular me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,
Bachiller: Keyko Mamani
Egresada de la Universidad Privada de Tacna


Eduard Cabanillas B.
ADMINISTRADOR
COMERCIAL CONSORCIO
NIKOC E.I.R.L.

		PERIODO	NRO. TRABAJADORES	NRO. PENSIONISTAS	NRO. PRESTADORES DE SERVICIO
INSCRIPCIÓN	16/08/2016				
ESTADO	ACTIVO				
TIPO	EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA	2022-04	27	0	0
		2022-03	25	0	0
CIU	55205	2022-02	26	0	0
DIRECCIÓN	AV. VARELA NRO. 471 (COSTADO DE OVALO TUPAC AMARU)	2022-01	27	0	0
		2021-12	28	0	0
REFERENCIA	(COSTADO DE OVALO TUPAC AMARU)	2021-11	25	0	0
		2021-10	25	0	2
DEPARTAMENTO	TACNA	2021-09	26	0	0
PROVINCIA	TACNA	2021-08	27	0	0
DISTRITO	TACNA	2021-07	21	0	0
PAÍS	PERÚ				

Nota. - Tomado de la página datosperu.org