



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/).

Vea una copia de esta licencia en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN EL PAGO DE  
TRIBUTOS LABORALES DEL GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN,  
2016**

**Tesis para optar el título profesional de  
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTOR:**

Bach. Freddy Junnior Piña García

**ASESOR:**

CPCC. Mtro. Jorge Armando Tuesta Pinedo

**Tarapoto – Perú**

**2018**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN EL PAGO DE  
TRIBUTOS LABORALES DEL GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN,  
2016**

**AUTOR:**

Bach. Freddy Junnior Piña García

**Sustentado y aprobado el 19 de octubre del 2018 por los siguientes jurados:**

.....  
**CPCC. M.Sc. Victor Andrés Pretell Paredes**  
**Presidente**

.....  
**Dra. Nora Manuela Dextre Palacios**  
**Secretaria**

.....  
**Econ. Sonia Elizabeth Salazar Vega**  
**Miembro**

.....  
**CPCC. Mtro. Jorge Armando Tuesta Pinedo**  
**Asesor**

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Freddy Junnior Piña García, egresado de la Facultad de Ciencias Económicas en la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, identificado con DNI N°70755970, con la tesis titulada “SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN EL PAGO DE TRIBUTOS LABORALES DEL GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN, 2016”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, demostrar indicios y plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.

Tarapoto, 19 de Octubre del 2018.



.....  
Freddy Junnior Piña García  
DNI N° 70755970



Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Piña García, Freddy Junior	
Código de alumno :	088159	Teléfono:
Correo electrónico :	Freddy2911m@6mail.com	DNI: 70755970

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Ciencias Económicas
Escuela Profesional de:	Contabilidad

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	( )
Trabajo de suficiencia profesional	( )		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título:	Sistema de Control interno y su incidencia en el pago de tributos laborales del Gobierno Regional San Martín, 2016
Año de publicación:	2018

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	( )
Acceso restringido **	( )		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, una licencia No Exclusiva, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:


6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

**7. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS**

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

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

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".


  
.....  
Firma del Autor

**8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM - T.**

Fecha de recepción del documento:

16 / 11 / 2016



  
.....  
Firma del Responsable de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM - T.

\***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

\*\* **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

## **DEDICATORIA**

Con amor y gratitud a mi padre Fredil Piña Paima, por su incondicional apoyo y por inculcar en mi la importancia del estudio, por sus invaluables consejos que fortalecieron y encaminaron mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, en especial a la Escuela Profesional de Contabilidad en abrirme sus puertas; asimismo a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, por permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país, por los conocimientos impartidos en nuestra alma mater y que día a día forjan profesionales con capacidades de afrontar los grandes retos de la vida.

A mi asesor CPCC. Mtro. Jorge Armando Tuesta Pinedo, por los denotados esfuerzos en la orientación de mi investigación y los conocimientos brindados en la ejecución del mismo. A todas aquellas personas que contribuyeron a la realización del presente trabajo de investigación.



## ÍNDICE

	pág
DEDICATORIA.....	ivi
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	5
1.1.    Fundamento teórico científico.....	5
1.2.    Definición de términos básicos.....	35
CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO.....	37
2.1.    Sistema de hipótesis.....	37
2.2.    Sistema de variables.....	37
2.3.    Operacionalización de variables.....	38
2.4.    Tipo y nivel de investigación.....	40
2.5.    Diseño de investigación.....	40
2.6.    Población y muestra.....	41
2.6.1.    Población.....	41
2.6.2.    Muestra.....	41
2.7.    Técnicas de recolección de datos.....	42
2.8.    Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.....	42
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	44
3.1.    Resultados.....	44
3.2.    Discusión de resultados.....	67

CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES .....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	74

#### ANEXOS

Anexo 01. Operacionalización de las variables.

Anexo 02. Matriz de consistencia.

Anexo 03. Instrumento para la variable Independiente

Anexo 04. Instrumentos de apoyo variable I

Anexo 05 Instrumentos de apoyo variable II

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>pág.</b>
Tabla 1. Tabla de tributos laborales	29
Tabla 2. Base legal de los tributos laborales	30
Tabla 3. Entorno de control	44
Tabla 4. Deficiencias, causas y efectos identificado en el control interno en base a su dimensión entorno de control.	45
Tabla 5. Evaluacion de riesgos	46
Tabla 6. Deficiencias, causas y efectos identificados en el control interno en base a su dimensión evaluación de riesgos.	46
Tabla 7. Actividades de control	47
Tabla 8. Deficiencias, causas y efectos identificado en el control interno en base a su dimensión Actividades de control.	47
Tabla 9. Actividades de control	48
Tabla 10. Deficiencias, causas y efectos identificado en el control interno en base a su dimensión supervisión y monitoreo.	48
Tabla 11. Control interno	49
Tabla 12. Entorno de control	50
Tabla 13. Evaluación de riesgos	51
Tabla 14. Actividades de control	52
Tabla 15. Supervisión y monitoreo	53
Tabla 16. Pago de tributos laborales “Essalud”	54
Tabla 17. Pago de tributos laborales - Sistema Nacional de Pensiones	56
Tabla 18. Pago de tributos laborales “Sistema Privado de Pensiones”	57
Tabla 19. Pago de tributos laborales	58
Tabla 20. Acciones de control para mejorar el control de los tributos laborales “Entorno de control”	60
Tabla 21. Acciones de control para mejorar el control de los tributos laborales “Evaluacion de riesgos”	61
Tabla 22. Acciones de control para mejorar el control de los tributos laborales “Actividades de control”	62
Tabla 23. Acciones de control para mejorar el control de los tributos laborales “Supervisión y monitoreo”	63

Tabla 24. Incidencia del sistema de control interno en el pago de tributos laborales	64
Tabla 25. Correlación entre el sistema de control interno y el pago de tributos laborales	66

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>pág.</b>
Figura 1 <i>Control interno</i> .....	50
Figura 2 <i>Entorno de control</i> .....	51
Figura 3 <i>Evaluación de riesgos</i> .....	52
Figura 4 <i>Actividades de control</i> .....	53
Figura 5 <i>Supervisión y monitoreo</i> .....	54
Figura 6 <i>Pago de tributos laborales</i> .....	59

## RESUMEN

La investigación titulada “Sistema de control interno y su incidencia en el pago de tributos laborales del Gobierno Regional San Martín, 2016”; tiene como objetivo general determinar la incidencia del sistema de control interno en el pago de los tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín, 2016. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 67 trabajadores; donde partir de la aplicación de instrumentos de recolección de datos se analizaron la variables de estudio.

En el aspecto metodológico el tipo de investigación fue aplicada, nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental. Asimismo, se evidenció como resultados que existe una incidencia entre el sistema de control interno y el pago de tributos laborales del gobierno regional San Martín, 2016, ya que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,648 dándonos una correlación positiva media. Asimismo, el valor de significancia bilateral fue menor a 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, misma que permitió concluir: en donde se muestra que existe deficiencias en el sistema de control interno entre ella destacaron el bajo conocimiento en sus funciones; lo que trajo consigo el incumplimiento de pagos tributarios tales como: Essalud, Sistema Nacional de Pensiones y Sistema Privado de Pensiones; sumando un total al cierre de ejercicio de S/ 7, 737.85. De esta manera con el análisis realizado a partir de la información proporcionado por la misma entidad pública; se determina que el sistema de control que determina el Gobierno Regional de San Martín no es el adecuado, evidenciando problemas internos. Se concluye que el control interno incide en el pago de los tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín; el mismo que determinó problemas en los procesos de entorno de control, evaluación de riesgos, actividades de control, supervisión y monitoreo.

**Palabras claves:** Sistema de control interno , pago de tributos laborales, recolección de datos, resultados, control interno.

## ABSTRACT

The research entitled "Internal control system and its incidence in the payment of labor taxes of the San Martín Regional Government, 2016"; The San Martín government, 2016. Likewise, the sample consisted of 67 workers; Where the application of data collection instruments will analyze the study variables.

In the methodological aspect, the type of research was applied, descriptive level correlation and non-experimental design. Likewise, it has been evidenced as a result of the fact that there is an incidence in the internal control system and the payment of labor taxes of the San Martín regional government, 2016, that the correlation coefficient was 0.648, a positive correlation of means. Also, the value of bilateral significance was less than 0.05; What yes the null hypothesis is rejected and the hypothesis of the investigation is accepted, the same information that is given to know: where the existence of deficiencies in the system of internal control among her is shown emphasizing the low knowledge in its functions; What was brought about the non-compliance of tax payments such as: Essalud, National Pension System and Private Pension System; Adding a total at the end of the year of S / 7, 737.85. In this way with the analysis made from the information provided by the same public entity; It is determined that the control system determined by the Regional Government of San Martín is not adequate, evidencing internal problems. It is concluded that the internal control in the payment of labor taxes of the Regional Government of San Martín; The same that determined the problems in the processes of control environment, risk assessment, control activities, supervision and monitoring.

**Key words:** internal control system, payment of employment taxes, data collection, results, internal control.



## INTRODUCCIÓN

El sistema de control interno es una herramienta importante y necesaria en todo proceso administrativo, debido a la aplicación de distintas estrategias orientados a la obtención de objetivos de las entidades, así como a la implantación de políticas, estrategias y programas encaminadas a la implementación de un sistema administrativo eficiente, que permita el desarrollo correcto de las actividades dentro de la organización

Por todo ello el sistema de control interno en cualquier entidad a nivel internacional posee mucha importancia en la conducción de las organizaciones, permitiendo el control de la información de las operaciones de la entidad , ya que el control interno permite el establecimiento de los procedimientos y políticas, con la finalidad de proteger el patrimonio de los bienes de la entidad, verificar la exactitud y veracidad de la información para promover la eficiencia en las operaciones y estimular la aplicación de las políticas para el logro de metas y objetivos institucionales que han sido programados.

Estupiñan (2016), refiere que un sistema de control interno es un plan de las organizaciones adoptadas por cada una de ellas, con sus respectivos procedimientos y métodos operacionales y contables, con la finalidad de lograr una adecuada gestión administrativa.

El llevar a cabo un control (sea este interno o externo), permite identificar irregularidades en las operaciones que realiza un ente, por lo que en diferentes países como Argentina, han generado herramientas que permitan el análisis de adeudamiento de ciertas obligaciones de toda aquella empresa que requiera de un préstamo bancario para realizar sus actividades. Esto se dio a conocer el 30 de septiembre del 2017 por medio de una publicación para el diario electrónico El Cronista, en el que se indicaba que las instituciones financieras, a través de la ley 14.499, se encuentran ya en la facultad de solicitar la constancia de libre deuda previsional a todos y cada uno de los empleadores previo a la entrega de un crédito. Los bancos estatales, pueden revisar además que el solicitante de un préstamo, no se encuentre incluido dentro del REPSAL (Registro de Empleadores con Sanciones Laborales). Posterior al control, la entidad deberá de notificar al solicitante del préstamo acerca de deudas por aportes o contribuciones a fin de que este realice su descargo respecto (Ceteri, 2017).



En el Perú el sistema de control interno se rige por la ley N° 28716: ley sobre el control interno de las entidades del Estado, donde establece que el sistema de control interno es el conjunto de acciones, planes, políticas, registros, normas, actividades, métodos y procedimientos, donde también incluye las actitudes de las autoridades y del personal, organizándose en cada entidad del Estado.

Las normas legales que existen en la legislación peruana es muy extensa y su aplicación se complica en gran medida para trabajadores de todos los niveles de instrucción y actividad económica, tales como estudiantes, profesionales y empresarios, pues se ha transformado en un sistema desorganizado, copado de regímenes especiales que a veces son catalogados como injustos, y que a largo plazo, perjudica a quienes son la razón por la que se crean estas normas, es decir, la clase trabajadora se ve atentada contra un sistema que en vez de velar por su bienestar, actúa en su contra. Los tributos laborales referidos al pago a la AFP, ONP, SUNAT y EsSalud, muchas veces no son cumplidos por las instituciones públicas y privadas.

Como sostenía Tarrillo (2016), a través del Diario la República, que solo en Lima y Callao más de 50 municipalidades deben a las entidades, de entre las 50 municipalidades, 35 de ellos sobrepasa mil millones de soles, que vienen arrastrando desde años atrás, donde las municipalidades muchas veces acumulan tales fondos de las retenciones, de las AFP, ONP, retenciones de la quinta categoría, cuarta categoría y EsSalud, y lo que ocurre en las municipalidades mayormente se quedan con tal dinero, predisponiendo a que las municipalidades pueden ser embargadas por la Sunat mediante la determinación de ser bienes públicos, pero de servicio privado, por lo que podrían ser embargados.

Los Gobiernos Regionales fueron creados el 08 de Noviembre del 2002, el congreso del Perú aprobó la Ley N° 27867 – “Ley orgánica de Gobiernos Regionales”, lo que constituyó un significativo avance para el proceso de descentralización

Dentro de ellos el Gobierno Regional de San Martín no evidencia un sistema de control interno eficiente respecto a los pagos de los tributos laborales, debido a que no dan mucha importancia al tema, y no se cuenta muchas veces con profesionales que oriente el cumplimiento de un buen control interno respecto al pago de tributos. Dentro de los aspectos más importantes que afectan al Gobierno Regional San Martín son, la falta de un sistema de

control interno, respecto a los pagos de los tributos laborales. Muchas veces la deuda se acumula por la falta de interés o desconocimiento sobre las consecuencias que puede traer el incumplimiento de los tributos laborales, mucho menos se toman medidas y acciones necesarias para no seguir generando deudas, las áreas que participan dentro del proceso de los pagos de los tributos laborales, no tienen coordinación entre las demás áreas involucradas; así mismo no utilizan de manera adecuada los sistemas informáticos, por lo que no son capaces de cumplir eficientemente con los tributos laborales.

Las áreas que deben entrar dentro de este proceso administrativo no lo toman con la responsabilidad necesaria, prueba de ello, el Gobierno Regional de San Martín no cuenta con un organigrama o un mapeo de procesos donde se pueda visualizar las funciones de cada trabajador, existen profesionales que no cuentan con la experiencia necesaria para desarrollar temas tributarios dentro de la institución, el desconocimiento y la falta de interés por parte de la alta gerencia, se puede ver ahora las deudas tributarias y no tributarias en gran magnitud y que dificultan al Gobierno Regional San Martín al cumplimiento de los objetivos establecidos.

La investigación planteó como problema general:

¿Cómo incide el sistema de control interno en el pago de los tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín, 2016?, donde a partir de ello determina como hipótesis:  
**Hi:** El sistema de control interno incide significativamente en el pago de tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín, 2016

La realización de la presente investigación se justifica debido a que busca conocer y evaluar el sistema de control interno que desarrolla el Gobierno Regional de San Martín, bajo la teoría de Barquero (2016), de quien se han desprendido una serie de dimensiones e indicadores que tratan de explicar la problemática observada, a fin de poder posteriormente, establecer una relación con el impago de los tributos laborales, mismo cuyo autor principal es Gonzales (2012).

Los resultados de la investigación, contribuirán no solo con la identificación de las deficiencias, sino que además, por medio de la identificación de una relación entre las variables, las autoridades competentes, podrán ser capaces de tomar las medidas correctivas o sancionatorias pertinentes.

De la misma forma el objetivo general del presente estudio fue determinar la incidencia del sistema de control interno en el pago de los tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín, 2016; asimismo la evaluación de las variables de manera independiente se plantearon objetivos específicos:

- Evaluar el sistema de control interno en el pago de los tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín, 2016.
- Evaluar el pago de los tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín.

El desarrollo de la presente investigación consta de 3 capítulos; los cuales se desarrollan a continuación.

En el Capítulo I: Interviene el fundamento teórico científico, antecedentes de la investigación, bases teóricas, definición de términos básicos

El Capítulo II: Está relacionado con los materiales y métodos, sistema de hipótesis, sistema de variables, tipo de método de la investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas de recolección de datos, tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.

El Capítulo III: Se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos con su respectivo análisis y el procesamiento estadístico que nos permitió la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones de las variables de investigación variables.

Finalmente, se presentan los anexos que están constituidos por información auxiliar que muestra los instrumentos y medios de verificación de la investigación realizada.

# **CAPÍTULO I**

## **REVISIÓN BIBLIOGRAFICA**

### **1.1. Fundamento teórico científico**

#### **1.1.1. Antecedentes de la investigación**

##### **A nivel internacional**

Zambrano (2012). En su tesis: “Propuesta de mejoramiento del sistema de control interno administrativo y financiero del departamento de tesorería del Municipio del Cantón Mejía”, Quito-Ecuador, tuvo como objetivo principal de desarrollar una propuesta de control interno con la finalidad de mejorar las actividades en el departamento de tesorería del Municipio del Cantón Mejía, la metodología de la investigación fue de un diseño descriptivo propositivo, llegó a concluir que el departamento de tesorería es una de las áreas más importantes dentro del municipio, ya que desarrolla funciones esenciales que dan por concluido un proceso, donde tiene por responsabilidad la revisión y control de los documentos utilizados como elemento de control, donde tiene por responsabilidad efectuar los pagos, tener una buena comunicación con los distintos proveedores, aplicación de coactiva, cumplimiento de las contribuciones en los tiempos establecidos. El control interno es fundamental dentro de cualquier institución, ya que permite evaluar los procesos administrativos de las distintas áreas de la institución, y permite detectar errores en los procesos.

Jácome y Malucín (2011). En su tesis: “Propuesta de implementación de la sección de control interno previo y concurrente de las operaciones administrativas y financieras, realizadas en el departamento financiero de la Dirección Provincial del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Chimbotazo”, Riobamba-Ecuador, tuvo como objetivo principal de diseñar una propuesta para la creación de la sección de control interno en el Ministerio de Transporte y obras públicas de la Provincia de Chimbotazo, la metodología de la investigación fue de tipo descriptivo, llegó a concluir que la institución objeto de evaluación no cuenta con un manual de puestos específicos donde se puede establecer las funciones de cada área, en relación a los cargos que desempeña cada trabajador, muchos de los trabajadores desempeñan otras funciones distintas a su especialidad, la falta de personal hace que estos asuman la responsabilidad de cumplir

con múltiples funciones, además la institución no desarrolla su programa de capacitación a pesar de tener establecida, todo ello repercute en el desarrollo de las actividades, haciendo que estas no sean cumplidas eficientemente.

Campos (2012). En su tesis: “Auditoria en pago de impuestos instrumento de normatividad para el cumplimiento del pago de impuestos”, Nuevo León-México, tuvo como objetivo determinar los principales factores que influyen en el pago de impuestos, desde una perspectiva auditora, la metodología de la investigación fue descriptiva explicativa, con análisis documental, para ello se desarrolló la entrevista a los directivos y funcionarios. Con lo anterior se concluyó que dentro de los principales aspectos se tiene la carencia de capacidad de quienes laboran en la institución pues las gestiones que estos llevan a cabo muchas veces obstaculiza el proceso burocrático, e incluso lo puede complicar, por lo que al desconocer debidamente los procedimientos llegó a concluir que el control interno es muy importante dentro de las instituciones, lo cual origina una serie de complicaciones para el buen funcionamiento de la auditoria tributaria; pues al no contar con personal verdaderamente capacitado, las fiscalizaciones son ineficientes.

### **A nivel nacional**

Laura (2017). En su tesis “La auditoría tributaria como mecanismo para mitigar los riesgos tributarios en la gestión de los sistemas de recaudación anticipada del IGV de la red asistencial REBAGLIATI – ESSALUD, del distrito de Jesús María”, Lima-Perú, señaló como objetivo establecer si la auditoría es un mecanismo que contribuye a la disminución de riesgos en el proceso de recaudación tributaria, para lo cual se tuvo como metodología un diseño descriptivo correlacional, con la aplicación de instrumentos como la guía de análisis documental cuestionario, llevado a cabo en un muestra representada por 27 trabajadores del área contable de la red asistencial REBAGLIATI. Dentro de las principales conclusiones se tuvo la afirmación de la influencia de la auditoria dentro de los riesgos tributarios, ya que esta brinda el procedimiento requerido para llevar una recepción, registro y control de la documentación, aspectos que carece el área de la institución analizada; así mismo el sistema de recaudación anticipada del IGV ha originado la imposición de sanciones por parte del ente rector, la SUNAT, pero gracias al estudio realizado se han podido subsanar, previniendo el pago de montos significativos para la entidad.

Cruz y Palomino (2014). En su tesis: “Auditoría de cumplimiento aplicado al centro educativo Colegio Bruning SAC y su incidencia en el control tributario y contable-Trujillo 2013”, Trujillo-Perú, tuvo como objetivo principal de demostrar que la auditoría ejercida de manera eficiente en la institución educativa permitirá mejorar el control tributario y contable de la misma de tal forma que se puede proponer un plan de mejora, la metodología de la investigación responde a un diseño descriptivo tomó como muestra a todas las auditorías realizadas a la fecha en la institución educativa, donde los principales instrumentos utilizados fueron las guías de análisis documental y guías de observación. Se concluyó que la institución educativa no cumple con la normativa vigente respecto a tributación, por lo que carece de procesos eficientes y organizados, que no brindan información fidedigna; así mismo se formuló una propuesta donde las área de contabilidad, tesorería y gerencias, deberá de reformar sus procesos administrativos, siendo el primer paso el cumplir con la normativa fijada por el estado, siendo necesario llevar un mejor control de sus cuentas tributarias, lo cual afecta al buen funcionamiento y gestión de sus actividades.

Layme (2015). En su tesis: “Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la Subgerencia de personal y bienestar social de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2014”, Moquegua-Perú, contó con el objetivo principal de evaluar los componentes del control interno en la gestión de las actividades de la Subgerencia de personal de bienes y bienestar social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, la metodología de la investigación fue de un tipo descriptivo y de diseño transversal, tomo como muestra a 16 personas entre funcionarios y servidores públicos de la Subgerencia del personal de bienestar social. Llegó a concluir que los niveles de evaluación de las normas de control interno, están asociadas a los niveles de cumplimiento del sistema de control interno, donde el 9.5% presenta insatisfacción con respecto a la implementación del control interno, por otro lado se logró identificar en un 77% las debilidades del control interno y solo 22.8% sus fortalezas, lo que hace que las actividades desarrolladas dentro del área no están siendo eficientemente controladas ni monitoreadas para dar cumplimiento eficiente del mismo.

De la Cruz y Jara (2013). En su tesis: “El control interno y su impacto en la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura”, Pimentel-Perú, tuvo como objetivo principal evaluar si el control influye en la gestión administrativa dentro de la Municipalidad Provincial de Huaura, la metodología de la investigación fue de un tipo aplicada, con enfoque descriptivo explicativo, tomo como muestra a 11 gerentes de las municipalidades de la Provincia de Huaura, llegó a concluir que el control interno influye en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Huaura, lo cual hace que la gestión administrativa sea inadecuada, ya que no se tiene bien establecido los planes de organización, procedimientos, métodos como parte de instrumento de gestión que les permita el desarrollo eficiente de las actividades, además no se tiene actualizada los documentos de gestión, la cual afecta en el cumplimiento de sus objetivos de manera eficiente. Muchas veces los funcionarios muestran desinterés de contar con mecanismos adecuados de control y salvaguardar de los activos y patrimonio de la entidad frente a situaciones de posibles fraudes.

### **A nivel local**

En el contexto local las investigaciones referidas al tema de investigación, son escasas, encontrándose solo el estudio de:

Rivera (2016). En su tesis “Sistema de control interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”. Universidad Cesar Vallejo Tarapoto-Perú. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016. Muestra una metodología de tipo correlacional. Obteniendo las siguientes conclusiones. Existe relación significativa positiva entre el Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín durante el año 2016 ya que el coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue de  $r = 0,889$ ; el coeficiente de determinación (0.790), explicó que aproximadamente el 79% del Desempeño Laboral de los colaboradores se da por el Sistema de Control Interno del GORESAM. Para la variable Sistema de Control Interno del GORESAM en el año 2016, el nivel del sistema fue “Eficiente”, ya que la

mayor concentración de respuesta se dio en 9 colaboradores que representan el 43%; solo 2 colaboradores que representan el 10% indicaron que el Sistema de Control Interno es “Muy Eficiente”, sin embargo 6 trabajadores que representan el 29% indicaron que es “Regular” y sólo 4 (19%) colaboradores indicaron que el Sistema de Control Interno es “Deficiente”. Para la variable Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín durante el año 2016, el nivel del desempeño fue “Alto” ya que la mayor concentración de respuesta se dio en 8 colaboradores que representan el 38%; 5 colaboradores que representan el 24% indicaron que su desempeño laboral es “Muy Alto”, 5 trabajadores que representan el 24% indicaron que es “Regular” y sólo 3 (14%) colaboradores indicaron que su desempeño laboral es “Bajo”.

## **1.1.2. Bases teóricas**

### **1.1.2.1. Sistema de Control Interno**

El control interno constituye una función primordial dentro de los procesos administrativos de las organizaciones, ya que el control interno permite la aplicación de distintas actividades direccionadas a dar cumplimiento eficiente de los objetivos, una correcta aplicación del control interno permitirá optimizar de manera correcta las funciones dentro del mismos, en este sentido autores como Estupiñán (2016), refiere que el control interno es un plan de las organizaciones adoptadas por cada una de ellas, con sus respectivos procedimientos y métodos operacionales y contables , con la finalidad de lograr un adecuado gestión administrativo, ya que el control interno permite:

- Estar informados de la situación de la organización.
- Permite una correcta coordinación de funciones.
- Asegura que se están alcanzando los objetivos establecidos
- Determinar si la organización está operando de acuerdo a las políticas establecidas.



Además, Estupiñán (2016), sostiene que para lograr todos los objetivos administrativos, la organización debe tener bien establecida sus actividades en cada proceso o etapa, así como en cada departamento de la organización, y que es indispensable llevar un control estricto de cada proceso administrativo, para ello se debe establecer:

- Control del medio ambiente o referido también al ambiente de control
- Control referido a la evaluación de riesgos
- El control de cada actividad realizada
- El control adecuado del manejo de la información y comunicación
- Y la supervisión de cada proceso

Por su parte Muñiz (2013), refiere que el control interno es un instrumento de la administración que apoya a la dirección de la entidad, por medio del cual ayuda a obtener información necesaria, fiable y oportuna para la toma de decisiones optativas y estratégicas, además el control interno permite conocer el aprovechamiento eficiente y de forma permanente de los recursos que posee la entidad.

Por su parte Mantilla (2013), refiere que el control interno es la suma de técnicas que se aplican para el desarrollo eficiente de las actividades denominados criterios de control, ya que ello le permite a la administración de la entidad asumir sus responsabilidades de forma eficiente. Además, el control interno implica sub procesos de diseño, implementación, evaluación, mejoramiento valoración de las actividades desarrolladas o por desarrollar.

La Ley N° 28716: ley sobre sobre el control interno de las entidades del estado, establece que el sistema de control interno en el conjunto de acciones, planes, políticas, registros, normas, actividades, métodos y procedimientos, donde también se incluye las actitudes de las autoridades y del personal, organizándose en cada entidad del estado, donde el sistema de control interno está constituido por componentes como: el ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, control gerencial, actividades de prevención y monitoreo, sistema de información y comunicación, seguimiento de los resultados y los compromisos de mejoramiento.

Además, la Ley N° 28716 en su Art. 4 establece que es obligación de las entidades del estado establecer el sistema de control interno en todo su proceso, recursos, actividades desarrolladas de manera diaria, en sus operaciones, con la finalidad de cumplir con los objetivos de manera eficiente donde las principales finalidades del sistema de control interno en las entidades del estado son:

- Promover la eficiencia y eficacia, la transparencia económica en todas las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta a la población.
- Cuidar los recursos del estado, contra cualquier forma de irregularidades y/o perdidas, actos ilegales que pueden perjudicar a la entidad.
- Dar cumplimiento a la normatividad aplicable dentro de la entidad
- Asegurar en mayor posible la oportunidad de la información confiable
- Fomentar la práctica de los valores institucionales.

Según Koontz et all (2012), controlar es medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos que se conformen. Incluye medir el desempeño respecto de las metas y los planes, mostrar donde existen desviaciones de los estándares y ayudar a corregir las desviaciones. En suma, controlar facilita el cumplimiento de los planes. Aun cuando planear debe proceder del control, los planes no se logran solos, sino que se guían a los gerentes en el uso de recursos para alcanzar metas específicas; entonces las actividades son examinadas para determinar si se conforman los planes.

En este sentido el control interno debe permitir un adecuado control administrativo sobre las actividades de la organización e información que maneja, ya que esto permite el cumplimiento adecuado de todas sus operaciones, el desarrollo de importes correctos y en las cuentas apropiadas, así como en los tiempos establecidos. Así mismo permite que las operaciones se desarrollen de acuerdo a cada autorización administrativa (Estupiñán, 2016).

Estupiñán (2016), refiere que el sistema del control interno está rodeado de subsistemas desarrollados dentro de la organización, estos mismos están comprendidos por un conjunto de planes, principios, métodos, procedimientos, mecanismos, normas internas y mecanismos de verificación y evaluación adoptadas por las organizaciones con la finalidad de dar cumplimiento eficiente a todas las actividades administrativas y que los recursos sean utilizadas de manera adecuada , por ello es importante que la organización cuente con un adecuado sistema de control interno, disponer de una evaluación ajustada a las necesidades de la empresa, lograr de manera adecuada la aplicación de procesamientos o normas, salvaguardar el patrimonio de la organización, desarrollar una adecuada política en cuanto a la ejecución de planes, proyectos y programas, así como lograr que la organización desarrolle controles eficaces, eficientes y económicos que permita la creación de un ambiente de control adecuado.

Según Coulter, M. (2010), este sistema engloba subprocesos como el monitoreo, comparación y corrección del desempeño laboral. Todos los gerentes deberían controlar, aun cuando piensen que sus unidades están trabajando según lo planeado. Se puede planear, se puede crear una estructura organizacional para facilitar el logro eficiente de las metas y se puede motivar a los empleados mediante un liderazgo efectivo. Pero no hay garantía de que las actividades vayan como se planeó y que de hecho, se estén logrando los objetivos para los que tanto empleados como gerentes están trabajando.

Según el informe Coso el control interno es un proceso ejecutada por la administración de la organización y el resto del personal, la cual está diseñada para brindarle seguridad que le permita conseguir a la organización la eficiencia y eficacia en las operaciones realizadas, confiabilidad de la información financiera, dar cumplimiento de las normas y regulaciones aplicables, ya que el control interno está orientado al dar cumplimiento a los objetivos, donde el control es un proceso que hace parte de los demás procesos y sistemas de la organización.

### **Objetivos del sistema de control interno**

Estupiñán (2016), el control interno permite el desarrollo eficiente de las actividades de la organización, mediante las autorizaciones apropiadas, evaluación y verificación

de la salvaguarda del patrimonio, sin embargo los cambios que sufren las organizaciones deben hacer que también cambien los controles, ya que los riesgos varían y las necesidades son otras, por ello el control interno es entendida o vista como un “plan de organización y el conjunto de métodos y procedimientos que aseguren que los activos estén debidamente protegidos, que los registros contables son fiables y que la actividad de la entidad se desarrolla eficazmente según las directrices marcadas por la administración” (p.44), por todo ello los objetivos perseguidos son:

- Proteger el patrimonio de la organización
- La verificación de la confiabilidad y razonabilidad de los informes administrativos y contables
- Promover el cumplimiento eficiente de las políticas administrativas establecidas
- El logro de los objetivos y metas establecidas.

### **Importancia del sistema de control interno**

Para Coulter (2010), su importancia radica en que ayuda a los gerentes a saber si se están cumpliendo las metas organizacionales, y de no ser así, las razones por las que no se está cumpliendo. El valor de la función de control se puede ver en tres áreas específicas: planeación, otorgamiento de facultad de decisión a los empleados y protección del lugar de trabajo.

La segunda razón por la que el control es importante es el otorgamiento de facultades de decisión a los empleados. Muchos gerentes se niegan a facultar a sus empleados porque temen que algo salga mal y se les responsabilice por ello. Pero un sistema efectivo de control puede proporcionar información y retroalimentación sobre el desempeño de los empleados y minimizar el riesgo de problemas potenciales.

La razón final por la que controlan los gerentes es para proteger a la organización y sus recursos. En el entorno de hoy existen más amenazas de desastres naturales, escándalos financieros, violencia en el lugar de trabajo, interrupciones en la cadena de suministros, violaciones de seguridad, y hasta posibles ataques terroristas. Los gerentes deben proteger los recursos organizacionales en caso de que cualquiera de los

eventos antes mencionados ocurra. Los controles integrales y los planes de respaldo ayudarán a asegurar interrupciones laborales mínimas.

Barquero (2016), refiere que la importancia del control interno radica en que es una herramienta que permite el cumplimiento eficiente de las actividades administrativas, donde el control interno es plena responsabilidad de la administración de la organización, aunque debido a que el tiempo y los recursos son limitados, la revisión de los sistemas de control interno implantados no siempre se puede llevar a cabo con la frecuencia deseada.

### 1.1.2.2. Pago de tributos laborales

#### Normatividad

Según Gamarra (2015), manifiesta la Ley N°28175, evidencia reglamentación: presentados por el poder ejecutivo por mandato expreso de la ley, que señala:

- ✓ PL. 10877/2004-CR, Carrera administrativa de los servidores públicos
- ✓ PL 10878/2004-CR, Ley de los funcionarios públicos y empleados de confianza; • PL 10879/2004-CR, Ley de Gestión del empleo público
- ✓ PL 10880/2004-CR, Ley de las responsabilidades e incompatibilidades.

Además se tiene el régimen laboral de los gerentes públicos (D. Leg. N°1024, art. 10), el cual señala dentro de los derechos y beneficios, tiene remuneración régimen especial, **Compensacion por tiempo de Servicio** (CTS) D. Leg. 650, gastos por traslado cambio de residencia, seguridad social en salud y pensión, descanso vacacional (15 días), defensa legal especializada con recurso de la autoridad y jornada de trabajo sin horas extras.

También menciona el Decreto Legislativo N° 1057, regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, cuya finalidad es garantizar los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades, y profesionalismo de la administración pública.

### Cuadro comparativo régimen laboral común vs. CAS

Conceptos	Régimen laboral común	D. Leg. N°1057
Ámbito	Laboral	Administrativo
Duración	Indeterminado y temporal	Temporal
Salario mínimo	Una RMV	No contempla
Jornada laboral	8H X día o 48 semanales	48 semanales
Vacaciones	30 días por año	15 días por año
Gratificaciones	En julio y diciembre	No contempla
Compensación por tiempo de Servicio (CTS)	30 días x año sin tope	No contempla
Despido injustificado	45 días x año con tope de 12 años	No contempla
Régimen de salud	9% de la remuneración a cargo del empleador.	9% de remuneración con tope de 30% de UIT a la cargo del empleador. Opcional quienes viene prestando servicios y
Régimen pensionario	12,5% SPP y 13% SNP	obligatorio para nuevos contratados: 12,5% SPP y 13% SNP

Toyoma (2016), refiere que los tributos laborales incluyen no solo a conceptos que califican como tributos, sino también a los aportes que no poseen naturaleza tributaria, es decir que el ente recaudador y administración no es el estado, como el aporte de fondos de pensiones (AFP), entidades prestadoras de salud (EPS) y compañías de seguro.

En este sentido el sistema tributario en el Perú se compone sobre la celebración del contrato de trabajo, y por ello los principios y las instituciones del derecho laboral, estas deben ser aplicados en la determinación de los tributos y aportes laborales, dentro de ello las características más esenciales de los tributos laborales se puede encontrar en tales como:

Derecho laboral: es la clave del derecho tributario laboral, la cual reside por lo general en las disposiciones laborales para su actuación, donde los supuestos de las incidencias laborales se estructuran sobre la base de las normas tributarias, donde el contrato laboral es el sustento, muchas veces los derechos tributarios afectan las relaciones laborales, donde las normas laborales mencionan que se deben pagar treinta días después de la presentación de la declaración jurada anual del impuesto a la renta de quinta categoría, pero las normas tributarias prevén que el concepto será gasto del ejercicio en que se reparten si se abonan dentro del plazo de la declaración.

- Separación de contribuyentes: los tributos laborales corresponden al sujeto de la relación laboral, como, por ejemplo, los aportes realizados al régimen de salud corresponde a la organización, sin embargo, el del sistema pensionario le corresponde al trabajador.
- Falta de sistema tributario laboral: muchas veces no hay presencia de un sistema tributario laboral, esto a nivel de los entes recaudadoras y de la administración, sino lo que se ve son actuaciones dispersas, fiscalizaciones independientes y estas a la vez no son coordinadas, solo en algunas ocasiones el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo juntamente con la Es Salud y la SUNAT verifican las recaudaciones pertinentes.

La SUNAT es la entidad que recauda los principales tributos laborales que provienen de la contrata de trabajo, por ello que la SUNAT es la entidad que demuestra los puntos de encuentro de lo laboral y tributario, del tal forma se pone en práctica una serie de normas laborales (Toyoma, 2016).

Se llegó a establecer desde 1999 la manera incuestionable de la aplicación del código tributario para las aportaciones de la seguridad social Ley 27038, pasado ello en agosto de 1999, la SUNAT llegó establecer la recaudación fiscal general, del mismo modo llegó a recaudar y fiscalizar las aportaciones hecha por la entidad tales como: EsSalud y a la ONP. Por otro lado, en 2008 la SUNAT es el encargado de recibir de manera mensual las planillas laborales por medio electrónicos (Toyoma, 2016)

La entrada de las entidades privadas en la seguridad social ha hecho que las aportaciones privadas se conviertan en carácter no tributario, sobre todo los aportes en los sistemas privados de pensión, salud privado y de seguro complementario de trabajo de riesgo, estas no reúnen las características de ser recaudas por el estado, sino por las entidades privadas o por el propio estado, pero como agentes privados en el caso del seguro de riesgo (Toyoma, 2016)

## **Clasificación de tributos laborales**

### **ESSALUD**

El seguro social de salud, se creó bajo la Ley N° 27056, ley de creación del seguro social de ESSALUD, como un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción Social, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera presupuestal y contable. El seguro social de salud tiene por finalidad otorgar cobertura a sus asegurados y sus derechohabientes prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y sociales que correspondan a su régimen.

Las entidades empleadoras lo conforman las empresas e instituciones públicas o privadas que emplean trabajadores bajo relación de dependencia, y son los que obligatoriamente deben aportar este concepto a favor de cada uno de sus propios trabajadores.

La base imponible mínima mensual no podrá ser menor a la remuneración mínima vital (RMV) vigente y se toma en cuenta también todos los conceptos remunerativos, pues son aquellos los que se encuentran gravados a esta contribución. Para estos efectos se considera remuneración la así definida por los Decretos Legislativos N° 728 y 650 y sus normas modificatorias. Tratándose de los socios trabajadores de cooperativas de trabajadores, se considera remuneración el íntegro de lo que el socio recibe como contraprestación por sus servicios.

La tasa de la contribución entendida como el aporte se encuentra a cargo del empleador, cuya tasa para los afiliados regulares es equivalente al 9% de la remuneración mínima vital (RMV); el aporte de los pensionistas equivale al 4% de la



pensión; mientras que, el aporte de los afiliados potestativos es el que corresponde al plan elegido por cada afiliado.

El Pago de la contribución se encuentra a cargo por los empleadores de los afiliados regulares y es de forma obligatorio. La entidad empleadora debe declararlos y pagarlos a ESSALUD.

Su incumplimiento da lugar a la aplicación de los intereses moratorios y sanciones correspondientes. La falta de pago oportuno de las aportaciones por los afiliados regulares, el cual se encuentra a cargo del empleador, no determina que aquellos dejen de percibir las prestaciones que les correspondan. En tales casos, el ESSALUD, utilizando la vía coactiva, repite contra el empleador o la entidad encargada del pago al asegurado regular o pensionista, según corresponda, por las prestaciones otorgadas.

El artículo 15, inciso 2 de la Ley N° 27056 , establece que ESSALUD sanciona a los empleadores que no se inscriben, no inscriben a sus trabajadores, presentan declaraciones falsas tendientes a que se otorguen prestaciones indebidas, o no proporcionen al ESSALUD los documentos e informaciones que este les requiera. El reglamento de la ley mencionada norma su aplicación. Además, el asegurado que utilizando medios ilícitos percibiera beneficios que no le correspondan, es pasible de la sanción administrativa que establece el reglamento respectivo, sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar.

## **SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES**

Tiene como característica principal el otorgamiento de prestaciones fijas sobre contribuciones no definidas en valor suficiente para que la aportación colectiva de los trabajadores financie el total de las pensiones. En la actualidad, este sistema es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

- Se encuentra administrado por la Oficina de Normalización Provisional (ONP)

- Los aportes realizados por los trabajadores activos, forman parte de un fondo común que sirve para financiar el pago de las pensiones de los actuales jubilados del Sistema Nacional de Pensiones.
- El nivel de la pensión depende del cumplimiento de los requisitos de años de aportación realizados y el promedio de sus remuneraciones en los últimos cinco (5) años de vida laboral.

Son asegurados obligatorios del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, con la excepción a que se refiere el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 19990, los siguientes:

- Los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen de la actividad privada a empleadores particulares, cualquiera que sea la duración del contrato y/o del tiempo de trabajo por día, semana o mes.
- Los trabajadores de los servicios del estado bajo los regímenes de la Ley N° 11377 o de la actividad privada; incluyendo al personal que a partir de la vigencia del Decreto Legislativo N° 19990, ingrese a prestar servicios en el Poder Judicial, en el servicio diplomado y en el magisterio.
- Los trabajadores de empresas de propiedad social, cooperativas y similares.
- Los trabajadores al servicio del hogar.
- Los trabajadores artistas.
- Otros trabajadores, según previo informe del consejo directivo único de los seguros sociales.

La Base imponible está comprendida por todos los ingresos remunerativos que el trabajador reciba para su propio beneficio, esto, para su libre disposición, esto es, el total de las cantidades recibidas por el asegurado por los servicios que presta a su empleador o empresa, cualquiera que sea la denominación que se les dé.

El artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR define que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador

directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto. A esto, no forman parte de las remuneraciones computables, las que se encuentran estipuladas en el artículo 9 del Decreto legislativo N° 19990.

La tasa de la contribución es del 13% del total de las remuneraciones devengadas por el trabajador, siendo el pago de la contribución correspondiente al empleador con efectuar la retención y el pago correspondiente por el concepto de aportaciones de sus trabajadores. Así mismo, las aportaciones retenidas que no hayan sido pagadas al sistema nacional de pensiones por el empleador son consideradas en el cómputo total de años de aportación, independientemente de las acciones que realice este sistema para el cobro de las mismas. Es por ello que, son medios probatorios idóneos y suficientes para demostrar períodos de aportaciones, los certificados de trabajo, las boletas de pago de remuneraciones, la liquidación de tiempo de servicios o de beneficios sociales, las constancias de aportaciones de la oficina de registro y cuenta individual nacional de empleadores asegurados (ORCINEA), del instituto peruano de seguridad social (IPSS) o de ESSALUD y cualquier documento público conforme al artículo 235 del Código Procesal Civil.

Las Sanciones según el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 1990, menciona que los empleadores y las empresas de propiedad social, cooperativas y similares obligados al pago de las aportaciones de los asegurados obligatorios y de las que les corresponda, que incurran en mora, pagarán un recargo del dos por ciento (2%) del valor de dichas aportaciones por cada mes calendario o fracción, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar.

Además, como el sistema nacional de pensiones, es una contribución cuya recaudación lo efectúa la SUNAT, es de aplicación el artículo 33° del Código Tributario aprobado por el Decreto Supremo N° 135-99-EF, el cual establece que el monto del tributo no pagado dentro de los plazos indicados devengará un interés equivalente a la tasa de interés moratorio (TIM), la cual no podrá exceder del diez por ciento (10%) por encima

de la tasa activa del mercado promedio mensual en moneda nacional (TAMN) que publique la superintendencia de banca y seguros el último día hábil del mes anterior y, el artículo 178 del mismo decreto establece que es infracción, el no pagar dentro de los plazos establecidos los tributos retenidos y no percibidos, esto es declararlos y no pagarlos en su momento.

## **SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES**

El sistema privado de administración de fondos de pensiones (SPP), tiene como objeto controlar el desarrollo y el fortalecimiento del sistema de previsión social en el área de pensiones y está conformado por las administradoras privadas de fondos de pensiones (AFP), las que administran los fondos de pensiones y otorgan obligatoriamente a sus afiliados, las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.

### Características

- Se encuentra a cargo de las administradoras privadas de fondos de pensiones (AFP), que son empresas privadas sujetas a regulación y supervisión por parte del Estado.
- El sistema privado de pensiones funciona mediante una cuenta individual de capitalización (CIC) que pertenece a cada afiliado, donde se abonan los aportes que realiza a lo largo de su vida laboral.
- El nivel de pensión depende de los aportes y de la rentabilidad que acumule en dicha cuenta más el valor del bono de reconocimiento, de ser el caso.

Son asegurados obligatorios, los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de trabajo. Según el artículo 6 del Decreto Supremo N° 054-97-EF, el trabajador tiene un plazo de diez (10) días contados desde la entrega del presente boletín informativo para expresar su voluntad de afiliarse al SPP o al SNP, teniendo diez (10) días adicionales para cambiar de decisión, siendo el plazo máximo de elección, la fecha en que percibe su remuneración asegurable. Vencido este plazo, sin que el trabajador haya hecho su elección, el empleador le requerirá afiliarse a una AFP. Dicha afiliación se hará a la AFP que cobre la menor comisión por administración. También, si se afilia al SPP ya no se podrá regresar al SNP (la decisión es irreversible). Por el contrario, si el

trabajador decide afiliarse al SNP, puede eventualmente migrar al SPP, en cuyo caso sería conveniente la verificación de los aportes efectuados al SNP que se pueden recuperar a través de un Bono de Reconocimiento.

La Base imponible al igual que en las demás contribuciones, son base imponible, los conceptos remunerativos mencionados por ley y los exceptuados por la misma, así mismo la tasa de la contribución es el 10% de la remuneración asegurable. Sin embargo, a ello se suman, los siguientes:

- Un porcentaje de la remuneración asegurable destinada a financiar las prestaciones de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.
- Una comisión porcentual sobre su remuneración asegurable, denominada comisión por flujo, y/o una comisión sobre el saldo del fondo de pensiones, por el concepto del servicio de administración de los fondos del afiliado.

El esquema de comisión mixta (comisión sobre el flujo +comisión sobre el saldo) se aplicara para los nuevos afiliados que se incorporen por primera vez al mercado laboral bajo el esquema de licitación, así como a aquellos afiliados que no hayan optado por permanecer en el esquema de comisión sobre el flujo. El esquema de comisión sobre el flujo será aplicable, únicamente, a los afiliados que han optado por permanecer en este.

El Pago de la contribución, son aportes obligatorios, y los aportes del empleador deben de realizarse en la cuenta individual de capitalización (CIC) de cada afiliado, siendo estos, declarados, retenidos y pagados por el empleador a la AFP en la que se encuentre afiliado el trabajador. La declaración y pago deben de efectuar a cargo del empleador, tomando como base la retención de la remuneración del trabajador, dentro de los primero cinco (5) días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones afectas Los aportes de los trabajadores independientes, son de su exclusivo cargo y su forma de pago de establecer de común acuerdo entre este y la respectiva AFP.

Las Sanciones el monto de los aportes al SPP no pagados dentro del plazo previsto en las normas pertinentes, generará una obligación del empleador por un importe

equivalente a una tasa que no podrá exceder del límite previsto en el Artículo 33 del Código Tributario aprobado por Decreto Legislativo N° 816. Dentro del indicado límite, la superintendencia de administradoras privadas de fondos de pensiones fijará la tasa de interés moratorio respecto de la deuda previsional. Además, según menciona el artículo 35 del Decreto Supremo N° 054-97-EF, Cuando el empleador no cumpla con el pago oportuno de los aportes al sistema privado de pensiones, deberá formular una "Declaración sin Pago" de los mismos, dentro del mismo plazo que tiene para efectuar el pago de los aportes del trabajador, utilizando el formato que designe la Superintendencia de AFP. El incumplimiento de la obligación de formular dicha declaración por parte del empleador, o la formulación incompleta de la misma, será sancionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social del empleo con multa equivalente al 10% de la UIT vigente a la fecha de pago, por cada trabajador cuyos aportes no fueran declarados

## **SENATI**

Conforme a lo establecido por la ley del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial (SENATI), Ley N° 26272, y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 139-94-EF, se encuentran obligados a aportar al SENATI:

- Las personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades industriales comprendidas en la categoría “D” de la clasificación industrial internacional uniforme (CIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 3), y aquellas que desarrollen labores de instalación, reparación y mantenimiento.
- Empresas que en el año anterior hayan tenido un promedio superior a veinte (20) trabajadores en su centro de actividades.
- Aquellas empresas que no tengan más de veinte (20) trabajadores en promedio podrán aportar la contribución de forma voluntaria, abonando el monto equivalente al 2% de la unidad impositiva tributaria (UIT) vigente.

La contribución que efectuará el empleador, consistirá en un porcentaje del total de las remuneraciones que los empleadores paguen a sus trabajadores.

- Según lo establecido en la Resolución del Tribunal Fiscal N° 6972 del 05 de abril del 1972, acogido en el acuerdo del consejo nacional del SENATI N° 033-2003, en el caso de que las empresas cuenten con trabajadores dedicados a actividades comerciales, es decir, venta de productos propios o de productos adquiridos a terceros, se afectarán a la contribución al SENATI el 50% de la remuneración de dicho personal.

Las empresas que además de la actividad industrial desarrollen otras actividades económicas, la contribución constituirá únicamente sobre el monto de las remuneraciones correspondientes al personal dedicado a la actividad industrial y a labores de instalación, reparación y mantenimiento.

Las empresas que no desarrollan actividades comprendidas dentro de la categoría D (“industrias manufacturas” de la clasificación industrial internacional uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas.), pero que tienen personal dedicado a labores de instalación, reparación y mantenimiento realizadas tanto a favor de la propia empresa como de terceros, la contribución constituirán únicamente sobre las remuneraciones de dicho personal.

Debido a las erróneas clasificaciones que venían efectuando los empresarios, en el acuerdo nacional del SENATI N° 033-2003 se estableció que, para determinar la actividad económica que realiza la empresa, se debe considerar lo siguiente:

- La actividad que constituye el objeto social de la empresa, según lo establecido en sus estatutos.
- Las actividades declaradas por la empresa en el RUC.
- Las actividades declaradas por la empresa en el padrón de contribuyentes del SENATI.

Las Empresas exoneradas según la Ley del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial (SENATI), Ley N° 26272, establece que no se encuentran obligadas al pago de la contribución al SENATI las empresas que se encuentren en alguno de estos supuestos:

- Las empresas que se dediquen a la instalación, reparación y mantenimiento dentro de la actividad de la construcción, comprendidas en la categoría “F”, división 45 de la CIIU (revisión 3) que se encuentran afectas a la contribución al SENCICO.
- Las empresas que durante el año anterior hubieran tenido un promedio de veinte (20) trabajadores o menos dedicados a la actividad industrial y a labores de instalación, reparación y mantenimiento.

La tasa de la contribución, las empresas obligadas deberán pagar una contribución porcentual calculada sobre el total de las remuneraciones de los trabajadores afectos. El monto actual de la tasa es de 0,75%. En cuanto al pago de la contribución El pago de la contribución se realizará directamente al SENATI dentro de los doce (12) primeros días hábiles del mes siguiente a aquel en que se debió de abonar las remuneraciones de los trabajadores.

Las sanciones son aplicables al pago de la contribución al SENATI, las normas del Código Tributario relacionadas con la cobranza de contribuciones no pagadas y los recargos por intereses y multas que ello genere. La cobranza de contribuciones no pagadas oportunamente y de los recargos que la demora origine se realizará mediante acción coactiva. El artículo 33° del Código Tributario aprobado por el Decreto Supremo N° 135-99-EF, establece que el monto del tributo no pagado dentro de los plazos indicados devengará un interés equivalente a la tasa de interés moratorio (TIM), la cual no podrá exceder del diez por ciento (10%) por encima de la tasa activa del mercado promedio mensual en moneda nacional (TAMN) que publique la Superintendencia de Banca y Seguros el último día hábil del mes anterior. Los intereses moratorios se aplicaran diariamente desde el día siguiente a la fecha de vencimiento hasta la fecha de pago inclusive, multiplicando del tributo impago por la TIM diaria vigente. La TIM diaria vigente resulta de dividir la TIM vigente entre treinta (30).

Las empresas contribuyentes al SENATI están obligadas a presentar una declaración jurada anual de la contribución hasta el 30 de junio de cada año.



## **SENCICO**

El servicio nacional de capacitación para la industria de la construcción (SENCICO), es la institución que tiene por función la formación, capacitación integral, calificación y certificación profesional de los trabajadores de la actividad de la construcción, en todos sus niveles (Operarios, Técnicos y Profesionales) y de realizar las investigaciones y estudios necesarios para atender a sus fines.

La finalidad de la contribución al SENCICO es formar, capacitar, perfeccionar y certificar a los trabajadores de la actividad de la construcción en todos sus niveles, así como realizar las investigaciones y trabajos tecnológicos vinculados a la problemática de la vivienda y de la edificación, así como proponer normas técnicas de aplicación nacional.

Sujetos obligados conforme a lo establecido en el artículo 21 del Decreto Legislativo N° 147, Ley del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), el Decreto Supremo N° 032-2001-MTC, Norma que regula el estatuto del sencico, se encuentran obligados al pago de éste, los siguientes:

- Las personas naturales o jurídicas que construyan para sí o para terceros dentro de las actividades comprendidas en la gran división 45 de la clasificación industrial internacional uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas. Mediante el Oficio N° 193-121-0000 de la SUNAT, se ha establecido que estarán gravados con la contribución al SENCICO tanto el contratista como los subcontratistas por los conceptos que facturen a sus clientes.

Los sujetos obligados al pago de esta contribución deberán inscribirse ante dicha institución a efectos de poder realizar los aportes respectivos. Los sujetos obligados al pago de la contribución al SENCICO deben cumplir en forma anual con la presentación de la declaración jurada de personas naturales y jurídicas que desarrollan la actividad de la construcción. La presentación de la declaración jurada al sencico, vence en la misma oportunidad de vencimiento de la declaración anual del impuesto a la renta (según cronograma de SUNAT).

La base imponible, la base de cálculo sobre la cual se aplica la tasa de la contribución está constituida por el total de los ingresos que perciban los sujetos obligados por concepto de materiales, mano de obra, gastos generales, dirección técnica, utilidad y cualquiera que sea el sistema de contratación de obras.

La tasa de la contribución mediante la Ley N° 26485, que modifica el Decreto Legislativo N° 786, en lo referido al aporte a favor del servicio nacional de capacitación para la industria de la construcción, se estableció que la tasa por contribución a partir del año 1996 equivale a: 0.2%, la que se aplica al valor venta de los ingresos facturados a los clientes por los bienes y/o servicios clasificados en el CIU.

Las Sanciones La entidad recaudadora encargada de la fiscalización de los aportes al SENCICO es la SUNAT. En tal sentido, en el caso de moras u omisiones en el pago de los aportes al SENCICO, serán de aplicación las disposiciones pertinentes del Código Tributario. El artículo 33 del Código Tributario aprobado por el Decreto Supremo N° 135-99-EF establece que el monto del tributo no pagado dentro de los plazos indicados devengará un interés equivalente a la tasa de interés moratorio (TIM), la cual no podrá exceder del diez por ciento (10%) por encima de la tasa activa del 5 SUNAT. Cronograma de remuneraciones mensuales. Mercado promedio mensual en moneda nacional (TAMN) que publique la superintendencia de banca y seguros el último día hábil del mes anterior. Los intereses moratorios se aplicaran diariamente desde el día siguiente a la fecha de vencimiento hasta la fecha de pago inclusive, multiplicando del tributo impago por la TIM diaria vigente. La TIM diaria vigente resulta de dividir la TIM vigente entre treinta (30).

### **CONOFOVICER**

Conforme a lo establecido por la Resolución Suprema N° 001-95- MTC, norma que regula el estatuto del comité nacional de administración del fondo para la construcción de viviendas y centros recreacionales, la contribución al CONAFOVICER, tiene por finalidad administrar y controlar el referido fondo. Se aplica a trabajadores del sector de la construcción.

- Sujetos obligados Si bien es cierto, las empresas no están obligadas a pagar esta contribución, se encuentran obligadas a realizar la respectiva retención.
- Los sujetos que se encuentran obligados a contribuir al CONAFOVICER son los trabajadores que realicen actividad de construcción civil, para una persona natural o jurídica dedicada a la actividad de construcción; mientras que los agentes de retención de la contribución son los empleadores que contratan a los trabajadores afectos a este pago.
- Se consideran como actividades de construcción a todas las señaladas en la gran división F del CIIU, que incluirá la preparación del terreno, construcción de edificios completos o partes, obras de ingeniería, terminación de edificios y alquiler de equipo de construcción o demolición. Sobre todo, cuya obra supere las 50 UIT.

**La Base imponible** La retención por contribución al CONAFOVICER se realizará sobre el jornal básico que perciba el trabajador de construcción civil. Para tales efectos, se entenderá también por jornal básico al salario dominical, los pagos por días feriados no laborables y los descansos médicos que impliquen el pago correspondiente.

**La Tasa de la contribución** La tasa para la contribución al CONAFOVICER equivale a 2% a cargo del trabajador y retenido por el empleador.

**El Pago de la contribución** La retención realizada por el empleador por concepto de CONAFOVICER deberá ser pagada dentro de los quince (15) días naturales siguientes al mes de realizada la retención. Cabe resaltar que, el empleador deberá retener a los trabajadores semanalmente los respectivos aportes.

**Las Sanciones**, conforme a lo establecido en la Resolución N° 155-81-VI-1100, del 20 de octubre de 1981, si luego de transcurrido el plazo para efectuar el depósito el empleador no lo realiza, incurrirá en mora y deberá abonar un recargo del dos por ciento (2%) por mes o fracción de mes. Cabe precisar, que la contribución al CONAFOVICER, a diferencia de la contribución del SENATI y SENCICO, no está

sujeta a fiscalización por parte de la SUNAT sino solo por la institución que administra el CONAFOVICER.

**Tabla 1.**

*Tributos laborales*

Tributos	Obligado al pago	
	Empleador	Trabajador
Sistema Nacional de Pensiones 13%		
Sistema Privado de Pensiones 12.5%		
EsSalud	9% ( si se contrata con EPS: 6.75% a EsSalud y 2.25% a la EPS	
EsSalud Agro	4%	
EsSalud pensionista	4%	
Renta de quinta categoría		8;14 ; 17;20 y 30%
SCTR (solo actividad de riesgo)	Viable	
Sencico (solo industria de la Construcción)	0.2%	
Conafovicer (solo Construcción Civil)		2%
Senati (solo Trabajador Industrial)	0.75%	

Fuente: Toyoma (2016)

**Derecho laboral**

Toyoma (2016), refiere que el derecho laboral es el encargado de regular las prestaciones subordinados de un sujeto a otro, todo ello a cambio de una retribución. Por tanto, el sistema normativo exige la confluencia de un conjunto de normas aplicables para cada tributo; por lo general el derecho tributario incide en los tributos que se generan sobre la relación laboral, así como el tratamiento que debe tener el empleador en los pagos desarrollados en su personal.

**Tabla 2.***Base legal de los tributos laborales*

<b>Tributos</b>	<b>Normas Legales</b>	<b>Ente Recaudador/ Administrador</b>
Impuesto a la renta de quinta categoría	Código Tributario + ley del Impuesto a la Renta	Sunat
Es Salud	Código tributario + normas de EsSalud	EsSalud/Sunat
ONP	Código tributario + normas de la ONP	ONP/Sunat
AFP	Normas del sistema Privado de Pensiones + Código civil	AFP(supervisado por la superintendencia de banca y segura, seguros y AFP)
SPS	Normas de EsSalud + Normas aplicables a EPS	EPS(supervisado por la superintendencia nacional de Aseguramiento de Salud)
Senati	Código tributario + normas de Senati	Senati
SCTR	Normas de SCTR+ Normas de EsSalud y EPS+ normas de seguros	Salud: EPS y EsSalud Pensiones: Compañía de seguros y ONP

Fuente: Toyoma (2016)

**1.1.2.3. Evaluación del sistema de control interno del pago de tributos laborales**

Barquero (2016), refiere que el control interno nace como una necesidad de establecer controles sobre las organizaciones y las personas que participan en ellas y sobre todo de sus operaciones. En tal sentido el control interno es un plan de organizaciones y un conjunto de métodos y procedimientos que aseguran que el patrimonio de la organización esté debidamente protegido y que los registros de las operaciones sean fidedignos, y todo ello permita que la actividad de la entidad sea desarrollada de manera eficiente cumpliendo las directrices planteadas por la administración. Entre los componentes del control determinados por el COSO e internacionalmente aceptados se encuentra:

### **Entorno de control**

Barquero (2016), refiere que el ambiente de control es el cimiento de cualquier sistema de control, en tal sentido el entorno de control es aquella que se involucra e influye de alguna u otra manera sobre las actividades de la entidad, dentro del ambiente de control se pueden integrar conceptos como: valores éticos, integridad, filosofía de la dirección, la delegación de autoridades y la estructura organizacional. Donde las relaciones de los trabajadores dentro de una organización son primordiales para lograr la máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos establecidos, para tal efecto se debe cumplir el siguiente:

- **Coordinación del trabajo:** la coordinación es primordial en cuanto al cumplimiento de funciones se trata, la coordinación permitirá el cumplimiento adecuado de las funciones de cada departamento, cumplir las obligaciones en los tiempos establecidos, con ello evitar pérdidas y retrasos, por ello el responsable de cada área debe gestionar las actividades que contrae con la adecuada coordinación de todas las áreas de la organización.
- **Asignación de responsabilidades:** es necesario que el personal tenga bien en claro la función que está desempeñando dentro de la organización, donde debe estar bien establecida las distintas funciones y responsabilidades.
- **Competencia de los trabajadores:** la competencia son los conocimientos y habilidades que debe poseer el personal de la entidad.

### **Evaluación de riesgos**

Barquero (2016), sostiene que la evaluación de riesgos es la parte esencial del control interno, el cual consiste en la evaluación por parte de la administración de los posibles riesgos que pueden afectar a la entidad, esto puede ser evaluación de los documentos administrativos, luego de evaluarlos establecer estrategias para afrontarlos.

- Evaluación del cumplimiento de la legalidad normativa: esto puede ser el cumplimiento adecuado de las normativas en cada actividad desarrollada, de la salud y seguridad en el trabajo, así como obligaciones tributarias y no tributarias.
- Evaluación del impacto del incumplimiento de las obligaciones: es la evaluación que se hace sobre los impactos que se pueden tener sobre el incumplimiento de algunas obligaciones, esta puede ser los pagos tributarios y no tributarios, esto al no cumplir la institución puede sufrir futuros embargos.

### **Actividades de control**

Barquero (2016), refiere que son las actividades que se cumplen a diario por parte de la gerencia y los trabajadores de la entidad, las cuales están dadas por las políticas del mismo, dentro de esta se encuentran las actividades preventivas, lo cual tiene por finalidad salvaguardar los activos, seguros y la finanza de la entidad, controles de la información, reconciliaciones verificaciones, cada una de ellas son importantes que permite lograr los objetivos de manera eficiente.

- Controles sobre procesamiento de información: comprende el control adecuado de los procedimientos de la información por cada área de la organización, esta sea de manera manual o computarizada, asegurándose el manejo correcto de la información.
- Revisión de la información documentaria: refiere que la revisión de la información debe estar a cargo de un responsable altamente preparado, el cual debe ser responsable de la revisión documentaria del cumplimiento de las obligaciones de las distintas áreas, uno de ellos es la revisión documentaria del cumplimiento de los tributos de los años anterior, así como contribuciones, ya que es un factor que puede traer perjuicios futuros a la entidad.

### **Información y comunicación**

Barquero (2016), refiere que la información y comunicación es el elemento que soporta el funcionamiento del resto de los elementos del control interno, donde la información representa una combinación de datos adecuados, tales datos pueden haber muchos pero la administración es la que decide qué información puede ser relevante en el desarrollo de las distintas actividades.

- Control general que permita cumplir las obligaciones: tiene como finalidad asegurar una operación de forma adecuada y oportuna, el cual implica el control el centro del procesamiento de datos.
- Contribuir al cumplimiento de los controles específicos: refiere que la administración debe estar debidamente informada sobre las posibles consecuencias que puede tener el incumplimiento de alguna actividad, es decir estar debidamente informados sobre los procesos que se debe seguir para no caer en errores, por ejemplo, cumplimiento oportuno de los tributos y el pago de planillas a los trabajadores, entre otros.

### **Supervisión y monitoreo**

Barquero (2016), sostiene que el sistema de control interno debe ser objeto de supervisión y monitoreo para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación, para ello es fundamental tener en consideración los objetivos y riesgos al control. La gerencia debe realizar revisiones y evaluaciones de forma sistemática, por ende, la evaluación debe estar direccionado a la identificación de los controles más débiles con ello promover el apoyo necesario que tiene que venir desde la gerencia.

- Evaluaciones independientes: la evaluación independiente es aquella que proporciona información de suma importancia en cuanto a la efectividad del control interno, tales evaluaciones están orientadas a lograr la efectividad de los procedimientos de supervisión, estas evaluaciones por lo general son desarrollas por la administración o el personal encargada del área.



- Actividades de monitoreo: está comprendida en las evaluaciones de forma constante de las actividades desarrolladas. El monitoreo comprende las actividades de supervisión desarrolladas por parte de la administración de forma permanente, permite además obtener el mejor sistema de control interno.

Por otra parte, Barquero sostiene que el sistema de control interno se puede desarrollar de manera eficiente con una adecuada política de recursos humanos, donde los recursos humanos en todas las áreas de la entidad están para contribuir al desarrollo de la misma, ya que es el activo más valioso que posee la entidad, por tanto debe ser tratado y conducido de modo que se consiga su más elevado rendimiento. En este sentido la entidad no puede cumplir sus objetivos si las actividades diarias de la entidad no están continuamente en manos del personal capacitado e idóneo para dar cumplimiento de sus funciones de manera eficiente.

- Capacitación del personal: el personal de cada área debe estar debidamente capacitada para el desarrollo eficiente de las actividades encomendadas, las capacitaciones es por medio del cual el trabajador adquiere más conocimientos, actualizaciones, habilidades y actitudes para mejorar el desempeño de su función laboral, por ello es fundamental que la entidad desarrolle constantemente capacitación a su personal para que este desarrolle sus actividades de manera satisfactoria y prevé las necesidades y requerimientos de la entidad.
- Los valores éticos: los valores éticos fomentan la buena reputación de la entidad, dichos valores deben enmarcar la conducta de los directivos y empleados, orientando su integridad y compromiso del personal hacia la entidad. En este sentido para el desarrollo de un control adecuado no es suficiente tener manuales de políticas. Ya que esto está en la responsabilidad de las personas en cada nivel de la entidad las que tienen la responsabilidad de realizarlo.

## 1.2. Definición de términos básicos

**a) Contribución .-** La contribución son los tributos cuya obligación radica en el hecho generador de aspectos como la realización de obras públicas o de actividades desarrolladas de carácter estatal (Gonzales, 2012).

**b) Compensación por tiempo de Servicio (CTS).-** Es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia (MINTRA, 2006).

**c) Descanso vacacional.-** Derecho de todo trabajador de la actividad privada, siempre que cumpla con las condicionantes exigidas en el ordenamiento laboral, se entiende como el descanso reponedor y momento de ocio y recreación pagados que tiene derecho el trabajador, luego de cumplido un año completo de servicios. Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas (Infantes, 2010).

**4) ESSALUD.-** Es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, cuya finalidad es dar cobertura a los asegurados y a sus derechohabientes a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social.(SUNAT, 2016).

**5) Gratificaciones.-** Tipo de remuneración que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador (Dirección del Trabajo, 2016).

**6) Jornada de trabajo.-** Es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato (Dirección del Trabajo, 2017).

**7) Pensión.-** Es un pago, temporal o de por vida, que recibe una persona cuando se encuentra en una situación, establecida por ley en cada país, que la hace acreedora de hecho de una cantidad económica, ya sea de los sistemas públicos de previsión nacionales o de entidades privadas (MINTRABAJO, 2016).

**8) Pensionistas.**- Personas que reciben la pensión o retribución económica, de acuerdo a las normas establecidas por cada país, principalmente (en el ámbito laboral) por el cese de funciones por mayoría de edad (MINTRABAJO, 2016).

**9) Remuneraciones.**- Contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo (Dirección del Trabajo, 2016).

**10) Sistema de Control Interno.**- Herramienta utilizada por la gestión administrativa de las organizaciones, con la finalidad de lograr el desarrollo adecuado de los planes de acción de la entidad, lograr un mejor desempeño dentro de la gestión, además el control interno permite la identificación de riesgos que pueden ser perjudiciales para el interés de la entidad, y las posibilidades de desarrollar estrategias con el fin de reducir dichos riesgos o eliminarlos (Lara, 2012).

## **CAPÍTULO II**

### **MATERIAL Y MÉTODO**

#### **2.1. Sistema de hipótesis**

**Hi:** El sistema de control interno incide significativamente en el pago de tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín, 2016

**Ho:** El sistema de control interno NO incide significativamente en el pago de tributos del Gobierno Regional de San Martín, 2016

#### **2.2. Sistema de variables**

**Variable X** : Sistema de Control Interno  
Ordinal

**Variable y** : Pago de tributos laborales  
Ordinal

**2.3. Operacionalización de variables**

Variables	Conceptos	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Sistema de control interno	El sistema de control interno es un plan de organizaciones y un conjunto de métodos y procedimientos que aseguran que el patrimonio de la organización esté debidamente protegida (Barquero, 2016)	El control interno permite el desarrollo adecuado de las actividades y el cumplimiento eficiente de las obligaciones. Para la evaluación del control interno aplicara una guía de entrevista.	Entorno de control	Coordinación del trabajo Asignación de responsabilidades Competencia de los trabajadores	Ordinal
			Evaluación de riesgos	Evaluación del cumplimiento de la legalidad normativa Evaluación del impacto del incumplimiento de las obligaciones	
			Actividades de control	Controles sobre procesamiento de información Revisión de la información documentaria	
			Información y comunicación	Control general que permita cumplir las obligaciones Contribuir al cumplimiento de los controles específicos Evaluaciones independientes	

---

<p>Pago de tributos laborales</p>	<p>Los tributos laborales comprenden a las contribuciones realizadas a las entidades correspondientes y de acuerdo a lo establecido en las normativas, donde las aportaciones de seguro de salud lo realiza el empleador, en cambio las aportaciones a los sistemas de pensiones es desarrollado por el mismo trabajador (Gonzales, 2012).</p>	<p>Estas disposiciones laborales son el sustento del contrato aboral establecido, los cuales afectan las relaciones laborales</p>	<p>Supervisión y monitoreo</p> <p>Normatividad y Conocimiento</p> <p>Clasificación de tributos laborales</p>	<p>Actividades de monitoreo</p> <p>Nivel de cumplimiento y conocimiento de la normatividad</p> <p>Essalud</p> <p>Sistema Nacional de pensiones</p> <p>Sistema privado de pensiones</p>	<p>Ordinal</p>

---

## 2.4. Tipo y nivel de investigación

### 2.4.1. Tipo de investigación

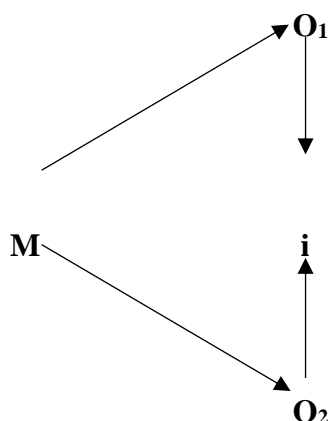
El tipo de estudio fue aplicada. Precisamente este tipo de investigación buscó la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Asimismo, la investigación buscó analizar el sistema de control interno y su incidencia en el pago de tributos laborales del Gobierno Regional San Martín.

### 2.4.2. Nivel de investigación

El nivel de estudio fue descriptivo - correlacional, ya que se describió de manera circunstancial el comportamiento de las variables objeto de estudio, sin preguntar por que está sucediendo el fenómeno, explicativo, y que se pretende identificar la incidencia existente entre las variables de estudio, centrándose en explicar el porqué del comportamiento de las variables. La investigación se desarrollo en el Gobierno Regional de San Martín buscando de esta forma determinar la incidencia del sistema de control interno en el pago de los tributos.

## 2.5. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, debido a que en primera instancia de la investigación, se evaluaron y analizaron las variables a fin de poder describir su comportamiento dentro de la realidad en la cual orientan, para posteriormente explicar de manera detallada las causas que generan que la variable control interno afecte al patrimonio de la entidad. El diseño de investigación que se presenta es el siguiente:



- M** : Muestra  
**O<sub>1</sub>** : Sistema de control interno  
**O<sub>2</sub>** : Pago de tributos laborales  
**i** : Incidencia

## 2.6. Población y muestra

### 2.6.1. Poblacion

La población estará constituida por 27,356 trabajadores del Gobierno Regional de San Martín.

### 2.6.2. Muestra

Para determinar la muestra de estudio se realizara una prueba de muestreo probabilístico, la misma que tiene como siguiente formula:

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

**90%**

<b>Z =</b>	<b>1.64</b>
<b>E =</b>	<b>0.1</b>
<b>p =</b>	<b>0.5</b>
<b>q =</b>	<b>0.5</b>
<b>N =</b>	<b>27356</b>

<b>n =</b>	<b>2.6896</b>	<b>*</b>	<b>0.25</b>	<b>*</b>	<b>27356</b>
	<b>0.01</b>	<b>*</b>	<b>27355</b>	<b>+</b>	<b>0.6724</b>

**18394.1744**



<b>n =</b>	<b>274.22</b>	<b>67</b>
------------	---------------	-----------

Después de haber aplicado el muestreo probabilístico se determinó que la muestra estuvo constituida por 67 trabajadores del Gobierno Regional de San Martín.

## 2.7. Técnicas de recolección de datos

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Alcance</b>	<b>Fuentes o Informantes</b>
Fichaje	Fichas textuales	Marco teórico	Artículos, Revistas, tesis, documentos de trabajo, libros especializados,
Observación directa	Guías de observación	Para recolectar información del control interno en el pago de tributos laborales	Documentos sobre pago de tributos laborales
Entrevista	Guía de entrevista	Para obtener información acerca del sistema de control interno de la entidad	Personal administrativo de la entidad

Fuente :Elaboracion propia

## 2.8. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros

Para el análisis de los datos se recopilaron mediante el uso de instrumentos como las guías de observación y guías de entrevista, las cuales proporcionaran todo lo relacionado a las actividades en cumplimiento del control interno y pago de tributos laborales. Diseñados en cuadros de Excel y Word.

Así mismo se presentan las siguientes hipótesis estadísticas para el análisis de datos.

### Hipótesis estadísticas

$H_0 : r = 0$  No existe incidencia directa y significativa entre el Sistema de Control Interno y el Pago de tributos laborales, del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

$H_1 : r \neq 0$  Existe incidencia directa y significativa entre el Sistema de Control Interno y el Pago de tributos laborales, del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

Donde:

$r$  : Grado de correlación entre el Sistema de Control Interno y Pago de tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman, será evaluado según los niveles de criterio que se presentan a continuación:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

## CAPÍTULO III

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 3.1. Resultados

##### 3.1.1. Evaluar el sistema de control interno en el pago de tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

Según Estupeñam el control interno, permite optimizar de manera efectiva las funciones dentro de una organización; determinado el procesos y métodos operacionales con la finalidad de lograr una adecuada gestión administrativo. Destacando primeramente al entorno de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación; supervisión y monitoreo; de esta manera para la realización del desarrollo fue necesario e importante la utilización de instrumentos, permitiendo de esta forma la recolección de datos. Conforme a ello los resultados se muestran a continuación; es importante recalcar que se inicia el control interno; basándose por los procesos que se muestran en la operacionalización de variables.

#### **Tabla3.**

*Entorno de control*

Entorno de control		
Coodinacion del trabajo	Competencia de los trabajadores	Asignacion de responsabilidades

Fuente: Elaboración propia

#### ❖ **Entorno de control**

El Gobierno Regional San Martín, dentro de sus actividades que hoy en día viene realizando, se han venido aconteciendo problemas en lo que compete a coordinación de trabajo; pues esto viene consigo a la falta de profesionales calificados que de una u otra manera orienten el cumplimiento de obligaciones por parte de los responsables de área. Asimismo, esto trae consigo retrasos y pérdidas; otro aspecto que recae dentro de la institución es la asignación de responsabilidades, ya que la misma es

necesario que el personal tenga en claro la función que debe estar desempeñando y sobre todo el lugar y tiempo que debe ser establecida y ejecutada. Por otra parte, la competencia de los trabajadores; es un indicador que parte principalmente por los conocimientos y habilidades que poseen; dado que el desempeño que vienen realizando no es la esperada por la institución.

**Tabla 4.**

*Deficiencias, causas y efectos identificado en el control interno en base a su dimensión entorno de control.*

Indicador	Deficiencias
Coordinación de trabajo en cuanto al cumplimiento de los pagos de tributos laborales.	Presentan una baja coordinación, por la falta de conocimiento.
Cumplimiento de manera oportuna de los pagos de tributos laborales dentro del Gobierno Regional.	El personal responsable no programa el “Calendario de pagos” y los sistemas de Declaracion no son utilizados correctamente.
Conocimiento de funciones del personal administrativo.	Bajo conocimiento del Manual de organización y Funciones (MOF) de la Entidad.
Responsabilidad del personal y cumplimiento de sus funciones.	Desconocimientos del sistema interno que presenta la Entidad.
Conocimiento de la importancia de cumplir con los tributos a la entidades correspondientes.	El nivel de conocimientos, habilidades y compromiso de los trabajadores que integran la entidad.

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación:**

Conforme al análisis realizado a partir de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos dentro del Gobierno Regional San Martín; se llegó a identificar deficiencias, destacando al nivel de coordinación de trabajo por concepto de cumplimiento del pago de tributos; asimismo el personal no programa realiza la programación del “calendario de Pagos” y los sistema informáticos no son utilizados de manera correcta como principal factor. Por otra parte, se evidenció un bajo

conocimiento del (MOF) de la Entidad y sobre todo el nivel de habilidades y conocimientos que presentan los trabajadores, lo que trae consigo errores en el proceso de ingreso de información al sistema.

**Tabla 5.**

*Evaluación de riesgos*

Evaluación de riesgos	
Evaluación del cumplimiento de la legalidad normativa del trabajo	Evaluación del impacto del incumplimiento de las obligaciones

Fuente: Elaboración propia

❖ **Evaluación de riesgos**

El Gobierno Regional San Martín, dentro del contexto de evaluación de riesgos el cumplimiento de los procesos y normativas legales, hasta la fecha no se han venido realizando de manera efectiva. Asimismo otro rasgo importante que interviene es el cumplimiento de las contribuciones y otras que se deben realizar tales como: Sistema Nacional de Pensiones, Sistema Privado de Pensiones (AFP) y ESSALUD.

**Tabla 6.**

*Deficiencias, causas y efectos identificados en el control interno en base a su dimensión evaluación de riesgos.*

Indicador	Deficiencias
Evaluación si se está dando el debido cumplimiento en todos los procesos a las normativas vigentes en el ejercicio de sus funciones dentro del Gobierno Regional de San Martín.	La entidad no responde al proceso correspondiente según normas vigentes.
Evaluaciones del cumplimiento de las contribuciones realizadas y por realizar, Essalud, SNP y SPP.	La entidad no realiza el seguimiento oportuno al cumplimiento de la contribuciones.

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

En la presente tabla se puede estimar los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Asimismo, la entidad en su calidad de gestión no viene realizando la evaluación respectiva por el cumplimiento en los procesos vigentes que presenta la organización. Por otra parte las evaluaciones de cumplimiento de las contribuciones tales como: SNP, SPP y ESSALUD; la Entidad no tiende a realizar el seguimiento oportuno, debido a la falta de un personal calificado que otorgue información real y confiable de sus empleados.

**Tabla 7.***Actividades de control*

Actividades de control	
Control general que permita cumplir con las obligaciones	Contribuir al cumplimiento de los controles específicos

Fuente: Elaboración propia

❖ **Actividades de control**

El Gobierno Regional de San Martín, dentro del contexto actividades de control, las actualizaciones que viene realizando la entidad no es la esperada; asimismo una de las características más resaltantes es que no se solicitan los reportes respectivos debido a la poca coordinación entre los trabajadores que forman parte de la entidad propiamente.

**Tabla 8.**

*Deficiencias, causas y efectos identificado en el control interno en base a su dimensión Actividades de control.*

Indicador	Deficiencias
Actualización de la información sobre los tributos laborales	La entidad no adopta normas y políticas para que la información que se proporcione al trabajador por el concepto de tributos laborales sea de manera efectiva.

Fuente: Elaboración propia

**Interpretacion:**

En cuanto a la presente tabla se puede observar los resultados obtenidos a partir del análisis realizado a las actividades de control. Asimismo, el Gobierno Regional de San Martín no adopta normas y políticas para que la información proporcionada a los trabajadores por el concepto de tributos laborales sea de manera efectiva; pues esto se debe, ya que no se solicitan a las entidades los reportes de deuda, lo que trae consigo la baja disponibilidad de información cuanto se requiere.

**Tabla9.***Supervisión y Monitoreo*

Supervisión y monitoreo	
Evaluaciones independientes	Actividades de monitoreo

Fuente: Elaboración propia

❖ **Supervisión y monitoreo**

El Gobierno Regional de San Martín, dentro de la supervisión y monitoreo ha venido presentando incidentes por el cumplimiento de los pagos de tributos laborales. Asimismo, la únicas supervisoras del tema en mención son las auditorías e identificando según el análisis que estas no son eficientes. De igual manera otro indicador que interviene son los profesionales competentes en la realización de funciones.

**Tabla 10.**

*Deficiencias, causas y efectos identificado en el control interno en base a su dimensión supervisión y monitoreo.*

Indicador	Deficiencias
Se supervisa de manera constante el cumplimiento de los pagos de tributos laborales por cada entidad respectiva	La entidad no adopta políticas internas para dar continuidad al cumplimiento de pago de tributos.

Se cuenta con personal encargada de llevar las evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los tributos laborales	La entidad no dispone de especialistas de campo tributario.
La gerencia de la entidad pone interés en cuanto al seguimiento y monitoreo de las actividades desarrolladas dentro de la entidad	La entidad no dispone de un profesional especializado para el monitoreo de actividades.
Los funcionarios del Gobierno regional de San Martín monitorean de manera eficiente sus actividades y funciones respectivas	No cuentan con un sistema de control adecuado.

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretacion:**

Conforme a la presente tabla se puede observar los resultados obtenidos a partir del análisis realizado a la dimensión supervisión y monitoreo. Asimismo, la gestión que dispone el Gobierno Regional en calidad de cumplimiento de los pagos de tributos laborales; no adopta políticas internas para dar continuidad las obligaciones a favor del trabajador; ya que las únicas supervisoras del tema en mención son las auditorías, las cuales no son eficientes, generando riesgos laborales. Otra deficiencia que interviene dentro de la supervisión y monitoreo es que la entidad no dispone de especialistas del campo tributario, la misma que genera desproporción de información por el concepto de cumplimiento de pago en las fechas programadas.

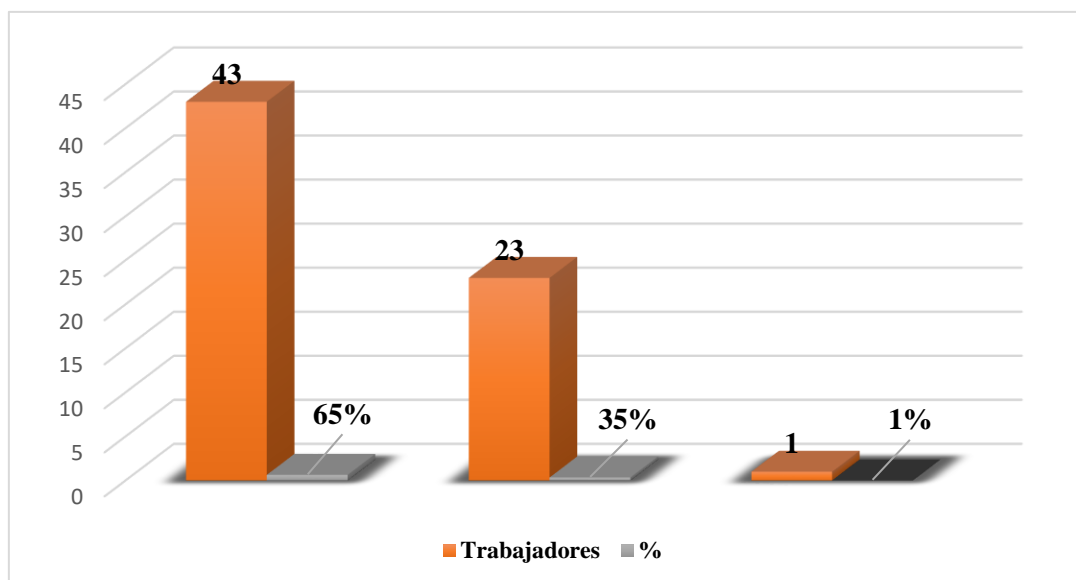
### **Tabla11.**

#### *Control interno*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	11	25	43	64.5%
Regular	26	40	23	34.5%
Adecuado	41	55	1	1%
Total			67	100%

Fuente: Elaboración: Propia





**Figura 1.** Control interno (Fuente: Elaboración propia)

### Intepretación:

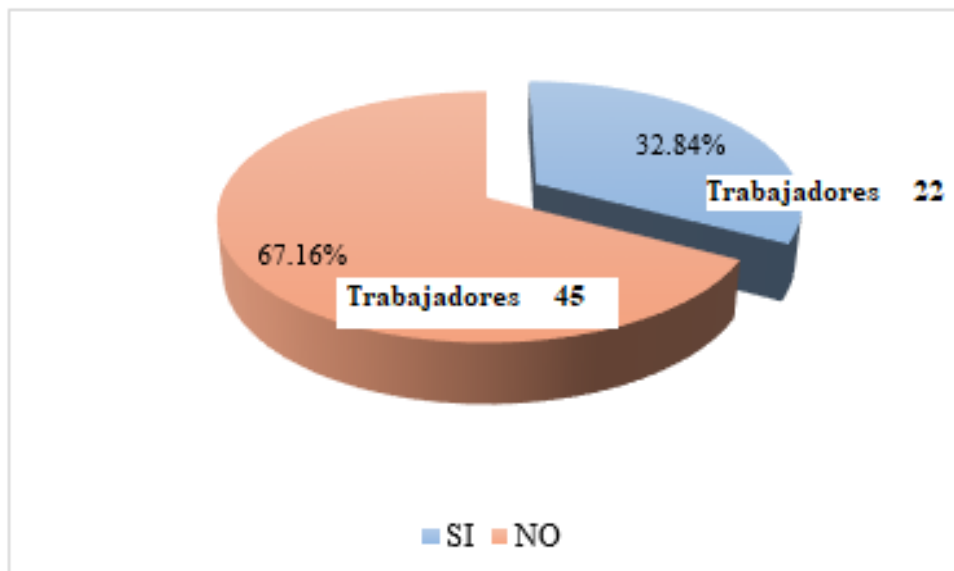
En la presente tabla y figura se puede identificar que el control interno fue inadecuado en un 64,5%; la misma que ha sido evidenciado a partir de que existe una baja coordinación en el trabajo e incluyendo la asignación de responsabilidades por parte del Gobierno Regional de San Martín hacia sus los colaboradores. Sin embargo el 34,5% dio a conocer que el control interno es regular y la diferencia que corresponde a 1% lo determinaron como adecuado.

### Tabla12.

#### *Entorno de control*

	f	%
SI	22	32.84%
NO	45	67.16%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia



**Figura 2.** Entorno de control. (Fuente: Elaboración propia)

### **Intepretación:**

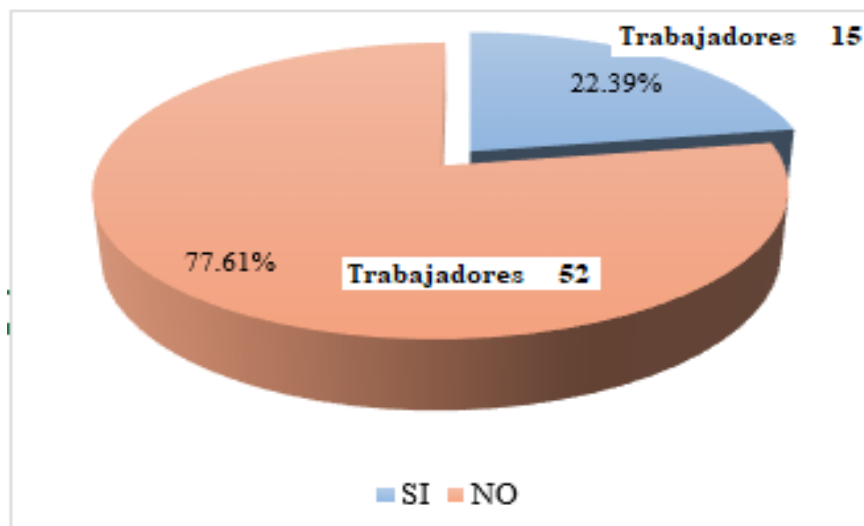
Conforme a la presente y figura se puede identificar que dentro del entorno de control no existe una buena coordinación de trabajo en lo que refiere al cumplimiento de los pagos de tributos laborales. Asimismo, el personal administrativo que viene desarrollando sus funciones dentro de la institución no conoce de manera clara sus funciones. De esta forma se contrasta que 45 trabajadores que corresponde al 67.16% determinan que el entorno de control no se viene desarrollando de manera adecuada.

### **Tabla13.**

#### *Evaluación de riesgos*

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	15	22.39%
<b>NO</b>	52	77.61%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia



**Figura 3.** Evaluación de riesgos. (Fuente: Elaboración propia)

### **Intepretación:**

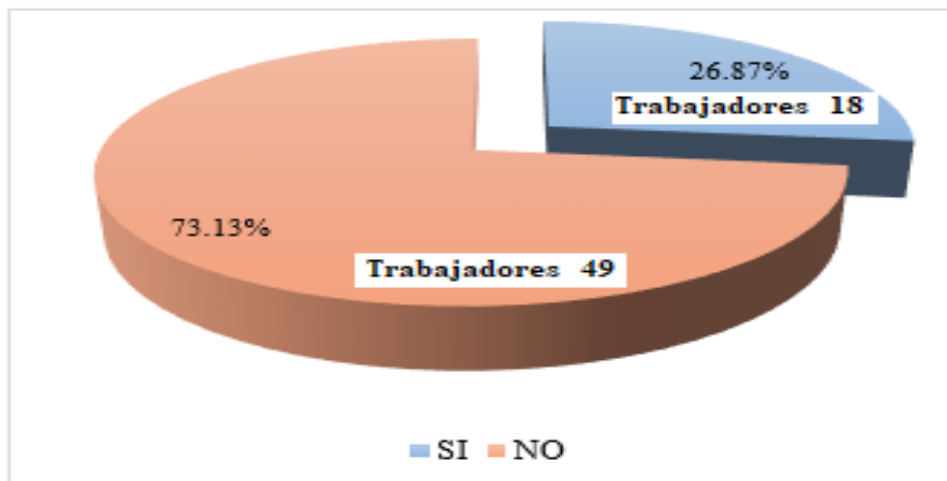
En la presente tabla y figura se puede evidenciar los resultados de la evaluación de riesgos; asimismo se da a conocer que no se viene realizando las evaluaciones al cumplimiento en todos procesos y normativas vigentes dentro del Gobierno Regional de San Martín, además esto incluye el cumplimiento de las contribuciones al Essalud, Sistema Nacional de Pensiones y Sistema Privado de Pensiones. De esta forma, se contrasta que 52 trabajadores que corresponde al 77.61% determinan que la evaluación de riesgos no es la adecuada.

### **Tabla14.**

#### *Actividades de control*

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	18	26.87%
<b>NO</b>	49	73.13%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia



**Figura 4.** Actividades de control. (Fuente: Elaboración propia)

### **Intepretación:**

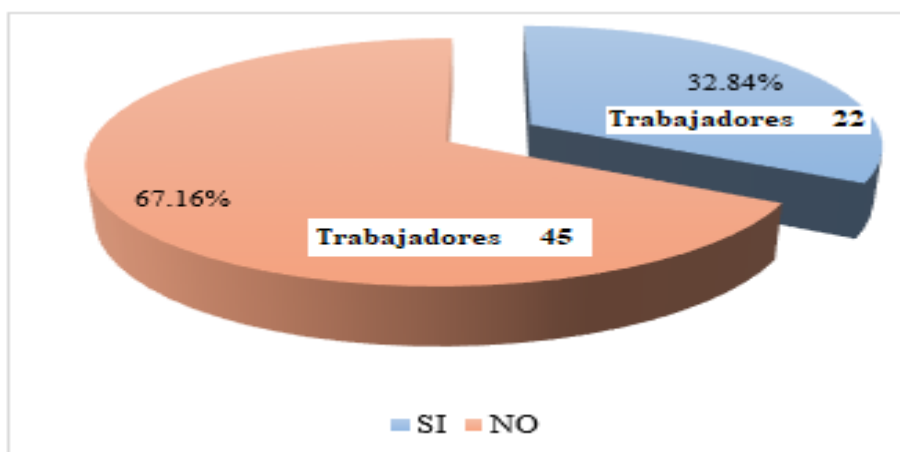
Conforme a la presente tabla y figura se puede identificar que 49 trabajadores que corresponde al 73.13% dieron a conocer que no se viene desarrollando de manera adecuada las actividades de control; pues esto es debido a que la documentación en temas de tributos laborales no estan disponibles y no se presentan la información actualizada cuando ésta es requerida por el trabajador.

**Tabla15.**

*Supervisión y monitoreo*

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	22	32.84%
<b>NO</b>	45	67.16%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia



**Figura 5.** Supervisión y monitoreo (Fuente: Elaboración propia)

### Intepretación:

En la presente tabla y figura se puede identificar que 45 trabajadores que corresponde al 67.16%; dieron a conocer que no se realiza la supervisión de manera constante respecto al cumplimiento de pagos de tributos laborales, adicional a ello, no se cuenta con personal encargado de llevar las evaluaciones periódicas por el concepto de pagos dentro del Gobierno Regional de San Martín.

### 3.1.2. Evaluar el pago de tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

**Tabla 16.**

*Pago de tributos laborales "Essalud"*

ORDEN	MESES	DNI	CUSPP	CARGO U OCUPACIÓN	INGRESOS DEL TRABAJADOR		APORTACION DEL EMPLEADOR	
					SUELDO BÁSICO S/	SALUD S/	TOTAL APORTES S/	
01	Enero	00817509	178371WAZIO8	Director de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo	2,800.00	109.00	109.00	
02	Enero	40610812	594560MAMVO9	Especialista Temático	3,700.00	109.00	109.00	
03	Marzo	42117428	306181RCRVA0	Especialista en salud	3,000.00	109.00	109.00	
04	Marzo	40468605	592100KCMRP5	Especialista en Regulación de Saneamiento Ambiental	2,600.00	109.00	109.00	

05	Marzo	41038560	597990VCRVT6	Director de la Oficina de Control Patrimonial	5,000.00	109.00	109.00
06	Junio	00860601	586641HACIO0	Inspector de Saneamiento Ambiental	2,600.00	109.00	109.00
07	Junio	70385474	328060CDAGA6	Jefe de Oficina II	5,000.00	109.00	109.00
08	Junio	05348322	574321DFRRZ6	Director de la Oficina de Tecnologías de Información	5,000.00	109.00	109.00
09	Julio	23009523	570971JFRRZ0	Especialista Coordinador Area Funcional II	4,500.00	109.00	109.00
10	Agosto	41205023	597410EGYZE2	Jefe de la Unidad Administrativa	4,500.00	109.00	109.00
11	Octubre	41810039	303480YGYZE0	Asesora Legal	4,000.00	109.00	109.00
12	Octubre	16680144	545980AGSZV1	Especialista en Administración de la DIRES	2,600.00	109.00	109.00
13	Octubre	44397101	619611WGBVT3	Director de la oficina regional de Trabajo	5,000.00	109.00	109.00
14	Noviembre	43751333	612831AHCRO1	Especialista en Sistemas de Información - OIS	2,600.00	109.00	109.00
15	Noviembre	18134098	571420SHCRZ2	Profesional	2,500.00	109.00	109.00
16	Diciembre	41963554	604061RHSLI8	Especialista Temático	3,700.00	109.00	109.00
17	Diciembre	00830140	560620PLCUP0	Asistente Administrativo	3,000.00	109.00	109.00
<b>TOTALES S/.</b>					<b>62,100.00</b>	<b>1,853.00</b>	<b>1,853.00</b>

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación:

Asimismo, en la presente tabla se puede observar los pagos relacionados a tributos laborales “Essalud”; adicional a ello se identifica en el mes de enero según corresponde al Director de la Oficina de Tramite documentario y Archivo y/o Especialista Temático; no se efectivizó el pago correspondiente en la fecha, en la cual fue programada. Adicional a ello, la Entidad Pública muchas veces no dispone de profesionales que orienten el cumplimiento de un buen control respecto a estas obligaciones. Por otra parte, el especialista en regulación de Saneamiento Ambiental, Especialista en Salud y el Director de la Oficina de Control Patrimonial presentaron problemas relacionados; ya que los pagos por el concepto de Essalud no se realizaron en la fechas según corresponde. De esta forma al cierre de periodo las aportaciones del empleador que no fueron pagadas sumaron un total S/ 1,853.00, por lo que esto a largo plazo genera obligaciones tributarias por concepto de multa con la superintendencia Nacional de Adminstracion Tributaria , asimismo con EsSalud Propiamente por contraprestaciones otorgadas a los trabajadores y derechohabientes.

**Tabla 17.***Pago de tributos laborales - Sistema Nacional de Pensiones*

ORDEN	MESES	DNI	CARGO U OCUPACIÓN	INGRESOS	RETENCIONES A		TOTAL DE RETENCIÓN S/
				DEL	CARGO DEL		
				TRABAJADOR	TRABAJADOR		
SUELDO BÁSICO S/	SNP/AFP S/	ONP/SNP S/					
01	Enero	22463052	Especialista temático	3700.00	SNP	481.00	481.00
02	Enero	45208386	Especialista Temático	3700.00	SNP	481.00	481.00
03	Abril	11148277	Chofer	2100.00	SNP	273.00	273.00
04	Abril	43277801	Especialista Coordinador Area Funcional II	4000.00	SNP	520.00	520.00
05	Agosto	46308803	Especialista en Asesoría para la búsqueda del Empleo - Sede Tarapoto	1725.00	SNP	224.00	224.00
06	Septiembre	01319640	Especialista Temático en Sistema de Información Seguro I. Salud.	2600.00	SNP	338.00	338.00
07	Septiembre	00801735	Asistente Tematico	418.02	SNP	54.00	54.00
08	Septiembre	18186407	Jefe de Oficina I	586.66	SNP	76.00	76.00
09	Diciembre	00815820	Asistente Administrativo	395.98	SNP	51.00	51.00
10	Diciembre	46731223	Auxiliar Administrativo	399.98	SNP	51.00	51.00
<b>TOTALES S/.</b>				<b>19,625.64</b>		<b>2,549.00</b>	<b>2,549.00</b>

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Conforme a la presente tabla se puede identificar el pago de tributos laborales por el concepto de Sistema Nacional de Pensiones. Asimismo según el análisis documentario proporcionado por el Gobierno Regional de San Martín, los meses de enero, abril, agosto, septiembre y diciembre contemplaron el incumplimiento de estas obligaciones; generadas primeramente por la disponibilidad de un organigrama que visualice la funciones de cada trabajador y la falta de interés de la alta Gerencia. En este sentido las retenciones a cargo del trabajador que no fueron realizadas en su momento reportaron un total S/ 2, 549.00, es así que (03) de ellos no corresponden al Sistema Nacional de Pensiones, debiendo ser los descuentos al Sistema Privado de Pensiones.

**Tabla 18.***Pago de tributos laborales “Sistema Privado de Pensiones”*

ORDEN	MESES	DNI	CARGO U OCUPACIÓN	TOTAL REMUNER ACIÓN BRUTA	RETENCIONES A CARGO DEL TRABAJADOR				TOTAL EN RETENCIÓN S/
					AFP S/	APORTE OBLIGATORIO S/	COMISIÓN % SOBRE R.A. S/	PRIMA DE SEGURO S/	
01	Enero	00817509	Director de la Oficina de Trámite	2,800.00	HABITAD	280.00	10.64	-	<b>290.64</b>
02	Enero	40610812	Documentario y Archivo Especialista Temático	3,700.00					-
03	Marzo	42117428	Especialista en salud	3,000.00	HABITAD	300.00	11.40	40.80	<b>352.20</b>
04	Marzo	40468605	Especialista en Regulación de Saneamiento Ambiental	2,600.00	INTEGRA	260.00	40.30	35.36	<b>335.66</b>
05	Abril	41038560	Director de la Oficina de Control Patrimonial	5,000.00					-
06	Abril	00860601	Inspector de Saneamiento Ambiental	2,600.00					-
07	Junio	70385474	Jefe de Oficina II	5,000.00					-
08	Julio	05348322	Director de la Oficina de Tecnologías de Información	5,000.00					-
09	Julio	23009523	Especialista Coordinador Area Funcional II	4,500.00					-
10	Agosto	41205023	Jefe de la Unidad Administrativa	4,500.00	HABITAD	450.00	69.75	61.20	<b>580.95</b>
11	Septiembre	41810039	Asesora Legal Especialista en	4,000.00	HABITAD	400.00	15.20	54.40	<b>469.60</b>
12	Octubre	16680144	Administración de la DIRES	2,600.00					-
13	Octubre	44397101	Director de la oficina regional de Trabajo	5,000.00	INTEGRA	500.00	45.00	68.00	<b>613.00</b>
14	Noviembre	43751333	Especialista en Sistemas de	2,600.00					-



			Información - OIS						
15	Noviembre	18134098	Profesional	2,500.00	INTEGRA	250.00	22.50	34.00	<b>306.50</b>
16	Diciembre	41963554	Especialista Temático	3,700.00					-
17	Diciembre	00830140	Asistente Administrativo	3,000.00	INTEGRA	300.00	46.50	40.80	<b>387.30</b>
TOTAL				<b>62,100.00</b>		<b>2,740.00</b>	<b>261.29</b>	<b>334.56</b>	<b>3,335.85</b>

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación:

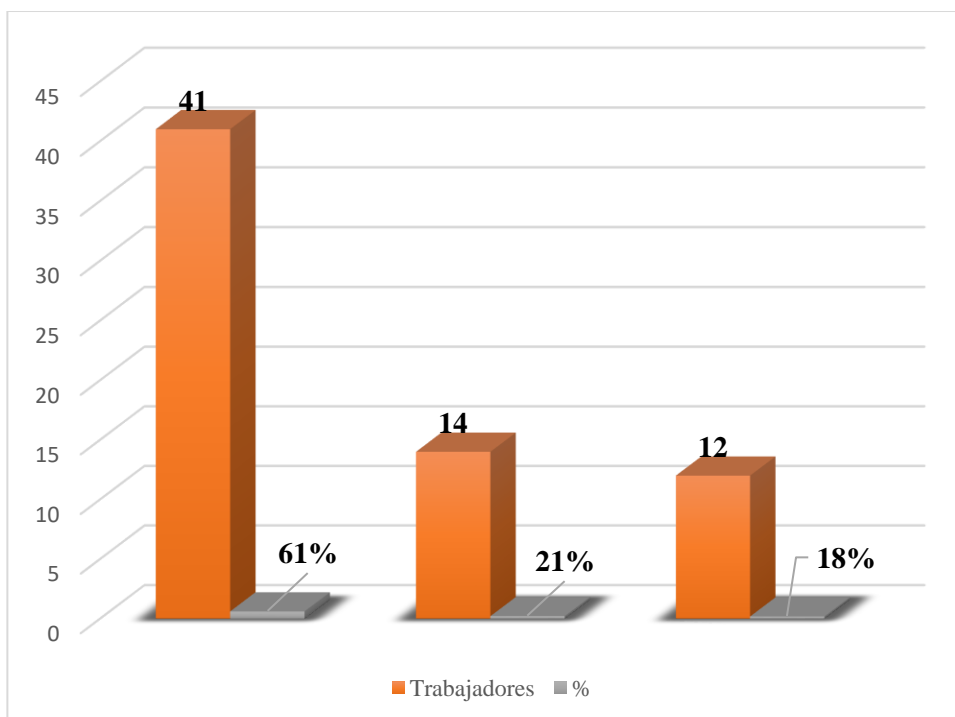
En la presente tabla se puede observar el pago de tributos laborales por el concepto “Sistema privado de pensiones”; asimismo en el mes de enero el cual corresponde al Especialista temático; El Gobierno Regional de San Martín por su parte no hizo efectivo el pago, debido principalmente a la inadecuada coordinación entre las demás áreas involucradas. De la misma forma el Director de la Oficina de Control Patrimonial, inspector de saneamiento ambiental, jefe de oficina II y de Tecnologías de información contemplaron los mismos resultados, reportando de esta manera al cierre del periodo un importe de S/ 3,335.85.

### Tabla19.

#### *Pago de tributos laborales*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuada	4	8	41	61%
Regular	9	13	14	21%
Adecuada	14	20	12	18%
Total			67	100%

Fuente: Elaboración: Propia



**Figura 6.** Pago de tributos laborales.(Fuente: Elaboración propia)

### **Interpretacion:**

En la presente tabla y figura se puede observar que el pago de los tributos laborales fue inadecuado en un 61%, pues esto se debió a que solo algunas veces se entregaron los reportes del fondo de pensiones de manera actualizada a los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín. Asimismo, dieron a conocer que casi nunca el seguro de salud correspondiente a cada colaborador se encuentra activo y puede hacerse ver sin problemas. Sin embargo, 21% llegó a determinarlo como regular y la diferencia que corresponde a 18% lo evidencio como adecuado.

### **3.1.3. Proponer acciones de control y procedimientos administrativos que sirvan como base para un mejor control de los tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín.**

**Tabla 20.**

*Acciones de control para mejorar el control de los tributos laborales “Entorno de control”*

<b>Indicador</b>	<b>Deficiencias</b>	<b>Propuesta de acciones de control “Entorno de control”</b>
Coordinación de trabajo en cuanto al cumplimiento de los pagos de tributos laborales	Presentan una baja coordinación, por la falta de conocimiento El personal responsable	La realización de actividades deben hacerse efectivo bajo la supervisión de un especialista de campo
Cumplimiento de manera oportuna de los pagos de tributos laborales dentro del Gobierno Regional	no programa el “Calendario de pagos” y los sistemas de Declaracion no son utilizados correctamente Bajo conocimiento del Manual de organización y Funciones (MOF) de la Entidad.	Realizar la programación hasta los 25 de cada mes y realizar una hoja de ruta indicando los procesos en los sistemas de Declaracion.
Conocimiento de funciones del personal administrativo	Manual de organización y Funciones (MOF) de la Entidad.	Generar capacitaciones de manera frecuente, para maximizar los conocimientos y habilidades de los trabajadores. Designar responsabilidades, según jerarquía, con la finalidad de que estas se realizan en el tiempo oportuno, esto a su vez con una mejora remunerativo de acuerdo a las responsabilidades.
Responsabilidad del personal y cumplimiento de sus funciones	Desconocimientos del sistema interno que presenta la Entidad.	Designar responsabilidades, según jerarquía, con la finalidad de que estas se realizan en el tiempo oportuno, esto a su vez con una mejora remunerativo de acuerdo a las responsabilidades.
Conocimiento de la importancia de cumplir con los tributos a las entidades correspondientes	El nivel de conocimiento y habilidades y compromiso de los trabajadores que integran la entidad.	Dar mayor seguimiento al cumplimiento en el pago de tributos laborales de manera trimestral; y sobre todo generar reportes y saldos correspondientes.

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación:**

Conforme a la presente tabla; después de haber identificado las deficiencias presentadas en la dimensión “Entorno de control”; se estimó propuestas y/o acciones de control correspondiente a cada una de estas. Asimismo, debido a que el Gobierno Regional de

San Martín presentó una baja coordinación en el cumplimiento de pagos; se sugirieron que la realización de actividades deben hacerse efectivo bajo la supervisión de un especialista de campo ya que esta permitirá que los resultados al cierre de cada mes sea el esperado recomendando al empleador y trabajador. Por otra parte, dentro del análisis realizado se propició que el cumplimiento de pagos no se vienen realizando correcta y oportunamente debido a que el encargado del PDT - PLAME, no conoce la importancia de la eficiencia en las declaraciones; dando como propuesta a la Entidad Pública, un flujograma y/ hoja de Ruta con la finalidad que se realicen las declaraciones y/o pagos oportunos de los tributos laborales. De la misma forma se identificó un nivel de conocimiento y habilidades de los trabajadores en lo que compete a sus funciones, estimando a la Entidad Pública a generar capacitaciones para maximizar las habilidades y conocimientos y esto a su vez generará un compromiso personal administrativo del Gobierno Regional de San Martín.

**Tabla 21.**

*Acciones de control para mejorar el control de los tributos laborales “Evaluación de riesgos”*

Indicador	Deficiencias	Propuesta de acciones de control “Evaluación de riesgos”
Cumplimiento en todos los procesos a las normativas vigentes en el ejercicio de sus funciones dentro del Gobierno Regional de San Martín.	La entidad no responde al proceso correspondiente a la normas vigentes.	Fiscalizar el cumplimiento de procesos y normas establecidas.
Evaluaciones del cumplimiento de las contribuciones realizadas y por realizar, Essalud, SNP y SPP.	La entidad no realiza el seguimiento oportuno al cumplimiento de la declaraciones y descuentos de los trabajadores de la entidad.	Generar instrumentos de gestión que estén orientadas a las deficiencias de la entidad propiamente.

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

En la presente tabla se puede identificar las acciones de control generadas por las deficiencias presentadas en la dimensión evaluación de riesgos. Asimismo debido que el Gobierno Regional de San Martín no responde a los procesos correspondientes a las normas vigentes, se propone a la entidad Pública a Fiscalizar el cumplimiento de éstas durante y después según corresponda las funciones y/o obligaciones de cada trabajador. Por otro lado, a medida que no se vienen realizando el seguimiento oportuno de las contribuciones por Essalud, SNP y SPP, se indica al Gobierno, a generar instrumentos de gestión, (directiva, mapeo de procesos) que estén orientadas de acuerdo a las necesidades y deficiencias evidenciadas dentro de la institución propiamente.

**Tabla 22.**

*Acciones de control para mejorar el control de los tributos laborales “Actividades de control”*

<b>Indicador</b>	<b>Deficiencias</b>	<b>Propuesta de acciones de control “Actividades de control”</b>
Actualización de la información sobre los tributos laborales	La entidad no adopta normas y políticas para que la información que se proporcione los trabajadores por el concepto de tributos laborales sea de manera efectiva.	Al finalizar el mes, realizar informes y/o reportes por el pago de tributos laborales (ONP, AFP y Essalud).

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Conforme a la presente tabla, la cual determina “Actividades de control” se llegó a identificar deficiencias según el análisis realizado dentro del Gobierno Regional de San Martín; asimismo estos problemas correspondieron a que la entidad no adopta normas y políticas para que la información que se proporciona a los trabajadores por el concepto de tributos sea de manera efectiva; de esta forma con lo mencionado se propone al

finalizar cada mes realizar informes y/o reportes por el pago de tributos laborales (ONP, AFP y Essalud).

**Tabla 23.**

*Acciones de control para mejorar el control de los tributos laborales “Supervisión y monitoreo”*

<b>Indicador</b>	<b>Deficiencias</b>	<b>Propuesta de acciones de control “ Supervisión y monitoreo ”</b>
Se supervisa de manera constante el cumplimiento de los pagos de tributos laborales por cada entidad respectiva	La entidad no adopta políticas internas para dar continuidad al cumplimiento de pago de tributos.	Otorgar responsabilidades, la misma tiene que ser evaluada a través de metas, generando reportes para medir la efectividad de funciones administrativas.
Se cuenta con personal encargada de llevar las evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los tributos laborales	La entidad no dispone de especialistas campo tributario.	Designar a un profesional especializado en temas tributarios, a la generación de evaluación periódicas de los pagos de tributos laborales que vienen realizando el Gobierno Regional de San Martín.
La gerencia de la entidad pone interés en cuanto al seguimiento y monitoreo de las actividades desarrolladas dentro de la entidad	La entidad no dispone de un profesional especializado para el monitoreo de actividades.	Adoptar políticas de contratación de personal calificado con la finalidad de brindar mayor desempeño en sus funciones.
Los funcionarios del Gobierno Regional de San Martín monitorean de manera eficiente sus actividades y funciones respectivas	No cuenta con un sistema de control adecuado.	Establecimiento de un manual de actividades que oriente el buen funcionamiento de las obligaciones de cada uno de los trabajadores que forman parte del Gobierno Regional de San Martín.

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

En la presente tabla se puede observar las acciones de control generadas con la finalidad de mejorar el control de los tributos laborales. Asimismo, después de haber precisado deficiencias en el proceso de supervisión y monitoreo y sobre todo haber identificado que la entidad no supervisa de manera constante el cumplimiento de los pagos, se propone a la institución al otorgamiento de responsabilidades la misma tiene que ser evaluada a través de metas con la generación de reportes midiendo la efectividad de la funciones administrativas. Por otro lado; a medida que el Gobierno Regional de San Martín no dispone de especialista de campo tributario; se recomienda a la institución pública a designar un profesional especializado que genere evaluación periódica con el objetivo de que el control sea adecuado.

### 3.1.4. Determinar la incidencia del sistema de control interno en el pago de los tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín, 2016

**Tabla 24.**

*Incidencia del sistema de control interno en el pago de tributos laborales*

<b>Control Interno</b>	<b>Deficiencias</b>	<b>Cumplimiento del pago de tributos del Gobierno Regional de San Martín</b>	<b>S/</b>
Entorno de control	Presentan una baja coordinación, por la falta de conocimiento Bajo conocimiento de los sistemas de Declaracion y del Manual de Organización Funciones (MOF).	Pago de tributos laborales "Essalud"	1,853.00
Evaluación de riesgos	La entidad no responde al proceso correspondiente según normas vigentes. La entidad no realiza el seguimiento oportuno al cumplimiento de la contribuciones.	Pago de tributos laborales "Sistema Nacional de Pensiones	2,549.00
Actividades de control	La entidad no adopta normas y políticas para que la información que se proporcione a los		3,335.85

	trabajadores por el concepto de tributos laborales sea de manera efectiva.	Pago de tributos laborales	
	La entidad no adopta políticas internas para dar continuidad al cumplimiento de pago de tributos.	"Sistema Privado de Pensiones	
Supervisión y monitoreo	La entidad no dispone de un profesional especializado para el monitoreo de actividades	<b>TOTAL</b>	<b>7,737.85</b>

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación:**

Conforme a la presente tabla, se puede observar las deficiencias encontradas en el proceso de investigación generadas en el Gobierno Regional de San Martín; asimismo el entorno de control, evaluación de riesgos, actividades de control, supervisión y monitoreo precisaron la falta de coordinación e involucrando el bajo conocimiento en sus funciones; lo que trajo consigo el incumplimiento de pagos tributarios tales como: Essalud, SNP y SPP; sumando un total al cierre de ejercicio de S/ 7, 737.85. De esta manera con el análisis realizado a partir de la información proporcionado por la misma entidad pública; se determina que el sistema de control que viene gestionado el Gobierno Regional de San Martín no es el adecuado evidenciando problemas internos.

Asimismo, con los resultados obtenidos a partir de la evaluación de la variables de estudio se infiere que medida que se realice de manera efectivo el control interno y los procesos correspondientes, el pago de tributos laborales se generarán de una forma mas acertiva y confiable.

### **Prueba estadística Rho Spearman**

Luego de haber realizado el análisis descriptivo, se procedió a elaborar la prueba estadística de Rho Spearman, prueba que se llevó a cabo a través de los cuestionarios aplicados a los trabajadores del Gobierno Regional San Martín, 2016.



**Tabla 25.***Correlación entre el sistema de control interno y el pago de tributos laborales*

			<b>Sistema de control interno</b>	<b>Pago de tributos laborales</b>
Rho de	Sistema de control interno	Coeficiente de correlación	1,000	<b>,648**</b>
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
Spearman	Pago de tributos laborales	Coeficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

### **Interpretación**

De acuerdo a lo mostrado en la tabla 25, se observa que existe una incidencia entre el sistema de control interno y el pago de tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín, 2016. ya que el coeficiente de correlación obtenido fue de ,648 dándonos una correlación positiva media. Asimismo, el valor de significancia bilateral fue menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

### **Coefficiente de determinación (r<sup>2</sup>):**

$$r = (0.648)^2$$

$$r^2 = 0.4199 * 100$$

$$r^2 = 41.99\%$$

### **Donde:**

**r = Coeficiente de correlación**

**r<sup>2</sup> = Coeficiente de determinación**

**r<sup>2</sup> = resultado del coeficiente de determinación**

### **Interpretación**

Según los resultados obtenidos de la prueba del coeficiente de determinación o  $r^2$ , se especifica que la intervención del sistema de control interno en el Gobierno Regional de San Martín, 2016, influyen en un 41.99% sobre el pago de tributos laborales, siendo el 58.00% restante, producto de otras variables.

### **3.2. Discusión de resultados**

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia del sistema de control interno en el pago de los tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín, 2016; la misma que fue analizada a partir de la aplicación de instrumentos; de igual manera la muestra de estudio estuvo conformado por 67 trabajadores. Conforme a la presente se identificaron los siguientes resultados:

Según corresponde al control interno en su dimension entorno de control, evaluación de riesgos, actividades de control, supervisión y monitoreo se llegó a precisar la falta de coordinación entre las área responsables; trayendo consigo el incumplimiento de los pagos tributarios entre ellas se menciona: Essalud, SNP (Sistema Nacional de Pensiones) y AFP (Sistema Privado de Pensiones); sumando un total de S/ 7, 737.85 al cierre del ejercicio. Asimismo, con los resultados que se obtuvieron a partir de la evaluación de las variables de estudio se infirió que a medida que se realice de manera efectiva los proceso de control interno, el pago de tributos laborales se generarán de una forma mas acertiva y confiable. De esta forma con la prueba estadística de Rho de Spearman se dió conocer que el sistema de control interno se incide de manera siginificativa en el pago de tributos laborales, debido a que el valor de Sig. (Bilateral) fue ,000; es decir menor al margen de error 0.05. Asimismo, las variables de estudio determinaron una correlación positiva media de ,648. Por su parte Estupiñan (2016), da a conocer que el control interno constituye una función primordial dentro de una organización, la misma que se direcciona a dar cumplimiento de los objetivos y sobre todo permitiendo la optimización de los procesos correspondientes. De igual manera Mantilla (2013), refiere que el control interno es un instrumento que direcciona a un entidad para la toma de decisiones óptimas y estratégicas.

Estos resultados contrastan con lo encontrado por Zambrano (2012), en su tesis: *“Propuesta de mejoramiento del sistema de control interno administrativo y financiero del departamento de tesorería del Municipio del Cantón Mejía”*, Quito-Ecuador. El cual concluye que el control es fundamental dentro de cualquier institución, ya que permite evaluar los procesos administrativos de las distintas áreas de la institución, y permite detectar errores en los procesos. Los resultados estimaron que el departamento de tesorería es una de las áreas más importantes dentro del municipio, ya que desarrolla funciones esenciales que dan por concluido un proceso, donde tiene por responsabilidad la revisión y control de los documentos utilizados como elemento de control, donde tiene por responsabilidad efectuar los pagos, tener una buena comunicación con los distintos proveedores, aplicación de coactiva, cumplimiento de las contribuciones en los tiempos establecidos. De la misma forma Jácome y Malucín (2011), en su tesis: *“Propuesta de implementación de la sección de control interno previo y concurrente de las operaciones administrativas y financieras, realizadas en el departamento financiero de la Dirección Provincial del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Chimbotazo”*, Riobamba-Ecuador. Concluye que que la institución objeto de evaluación no cuenta con un manual de puestos específicos donde se puede establecer las funciones de cada área, en relación a los cargos que desempeña cada trabajador, muchos de los trabajadores desempeñan otras funciones distintas a su especialidad, la falta de personal hace que estos asuman la responsabilidad de cumplir con múltiples funciones, además la institución no desarrolla su programa de capacitación a pesar de tiene establecida, todo ello repercute en el desarrollo de las actividades, haciendo que estas no sean cumplidas eficientemente.

Por su parte el primer objetivo el cual corresponde evaluar el sistema de control interno en el pago de tributos laborales, se llegaron a identificar deficiencias en cada uno de los procesos de control. Asimismo, se determinó una baja coordinación, debido a la poca importancia por parte de la alta Gerencia, lo cual trajo consigo retrasos en el cumplimiento de pagos. Asimismo, esta actividad no fue el adecuado ya que no se designan responsabilidades con la finalidad de hacer efectivo las funciones, lo que ha venido originando una desconfianza entre el empleador y empleado. Por otra parte, en la evaluación del control interno se identificaron desinterés de la administración en la realización de obligaciones determinando irregularidades en la documentación y procesos normativos. Además, dentro de este proceso se determinó la falta de un

personal calificado para cumplimiento de contribuciones laborales el mismo que otorgue resultado correspondiente a Essalud, SNP y SPP. En el caso de actividades de control no se presente una actualización de información continua, a causa de que no se solicitan los reportes trayendo un efecto en la baja disponibilidad de información cuando el colaborador lo requiera. Como ultimo, supervisión y monitoreo, el Gobierno Regional no adopta politocas, debido a que las únicas supervisoras son solo auditoras determinado riesgo laborales, además no hay profesionales competentes para realizar el análisis correspondiente y el desinterés de la entidad por el control de las actividades que se desarrollan no es el esperado.

Estos resultados contrastan con lo encontrado por Campos (2012), en su tesis: “Auditoría en pago de impuestos instrumento de normatividad para el cumplimiento del pago de impuestos”, Nuevo León-México. Llegando a concluir que el control interno es muy importante dentro de las instituciones origina una serie de complicaciones para el buen funcionamiento de la auditoria tributaria; pues al no contar con personal verdaderamente capacitado, las fiscalizaciones son ineficientes. De la misma forma Laura (2017), en su tesis *“La auditoría tributaria como mecanismo para mitigar los riesgos tributarios en la gestión de los sistemas de recaudación anticipada del IGV de la red asistencial REBAGLIATI – ESSALUD, del Distrito de Jesús María”*, Lima-Perú, Dentro de las principales conclusiones se tuvo la afirmación de la influencia de la auditoria dentro de los riesgos tributarios, ya que esta brinda el procedimiento requerido para llevar una recepción, registro y control de la documentación, aspectos que carece el área de la institución analizada; así mismo el sistema de recaudación anticipada del IGV ha originado la imposición de sanciones por parte del ente rector, la SUNAT, pero gracias al estudio realizado se han podido subsanar, previniendo el pago de montos significativos para la entidad.

Conforme al segundo objetivo que corresponde a evaluar el pago de tributos laborales; se identificó el incumplimiento de pago por el concepto de Essalud, SNP(Sistema Nacional de Pensiones) y SPP (sistema privado de pensiones). Asimismo, la información analizada reporto una suma de S/ 1,853.00; S/. S/. 2,549.00 y S/. 3,335.85 respectivamente. Estos resultados se relacionan con lo encontrado por Cruz y Palomino (2014), en su tesis: *“Auditoría de cumplimiento aplicado al centro educativo Colegio Bruning SAC y su incidencia en el control tributario y contable-Trujillo 2013”*, Trujillo-Perú. Llego a concluir que la institución educativa no cumple con la normativa vigente respecto a tributación, por lo que carece de procesos

eficientes y organizados, que no brindan información fidedigna; así mismo se formuló una propuesta donde las área de contabilidad, tesorería y gerencias, deberá de reformar sus procesos administrativos, siendo el primer paso el cumplir con la normativa fijada por el estado, siendo necesario llevar un mejor control de sus cuentas tributarias, lo cual afecta al buen funcionamiento y gestión de sus actividades. De la misma forma Layme (2015), en su tesis: *“Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la Subgerencia de personal y bienestar social de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2014”*, Moquegua-Perú. Concluye que los niveles de evaluación de las normas de control interno, están asociadas a los niveles de cumplimiento del sistema de control interno, donde el 9.5% presenta insatisfacción con respecto a la implementación del control interno, por otro lado se logró identificar en un 77% las debilidades del control interno y solo 22.8% sus fortalezas, lo que hace que las actividades desarrolladas dentro del área no están siendo eficientemente controladas ni monitoreadas para dar cumplimiento eficiente del mismo.

En cuanto al tercer objetivo que corresponde proponer acciones de control en los tributos laborales se estimó propuestas debido a que el Gobierno Regional de San Martín presento una baja coordinación en el cumplimiento de pagos; por lo que llegó a sugerir la realización de actividades bajo la supervisión de un especialista de campo; la cual permitirá el cumplimiento de pagos que no vienen realizando en las fechas correspondientes. De la misma forma se identificó un nivel de conocimiento bajo de los trabajadores en lo que compete a sus funciones, estimando a la Entidad Pública a generar capacitaciones para maximizar las habilidades y conocimientos del personal administrativo. Asimismo estos resultados contrastan con lo encontrado por de la Cruz y Jara (2013), en su tesis: *“El control interno y su impacto en la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura”*, Pimentel-Perú. Concluyendo que el control control interno influye en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Huaura, lo cual hace que la gestión administrativa sea inadecuada, ya que no se tiene bien establecido los planes de organización, procedimientos, métodos como parte de instrumento de gestión que les permita el desarrollo eficiente de las actividades, además no se tiene actualizada los documentos de gestión, la cual afecta en el cumplimiento de sus objetivos de manera eficiente. Muchas veces los funcionarios muestran desinterés de contar con mecanismos adecuados de control y

salvaguardar de los activos y patrimonio de la entidad frente a situaciones de posibles fraudes.

## CONCLUSIONES

- 1.- El control interno incide en el pago de los tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín; el mismo que determinó deficiencias en los procesos de entorno de control, evaluación de riesgos, actividades de control, supervisión y monitoreo lo que trajo consigo el incumplimiento de pagos tributarios tales como: Essalud, SNP (Sistema Nacional de Pensiones) y SPP(sistema privado de pensiones); sumando un total al cierre de ejercicio la suma de S/ 7, 737.85. De esta manera con el análisis realizado a partir de la información proporcionado por la misma entidad pública; se determina que el sistema de control que viene gestionado el Gobierno Regional de San Martín no es el adecuado evidenciando problemas internos. Asimismo, se evidenció que existe una incidencia entre el sistema de control interno y el pago de tributos laborales del Gobierno Regional San Martín, 2016, ya que el coeficiente de correlación obtenido fue de ,648 dándonos una correlación positiva media. Asimismo, el valor de significancia bilateral fue menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
- 2.- El control interno del Gobierno Regional de San Martín; precisó deficiencias debido a la baja coordinación y por la falta de conocimiento sumando todo esto la disponibilidad de información necesaria para el cumplimiento de sus funciones, lo que viene generando desconfianza por parte del trabajador.
- 3.- El pago de tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín; precisaron aportaciones que no fueron realizadas, la misma que correspondió a Essalud, SNP(Sistema Nacional de Pensiones) y SPP (Sistema Privado de Pensiones) reportando un importe de S/ 7,737.85, concluyendo que el pago por aportación y retención del los trabajadores no es adecuado.
- 4.- Se concluye que las propuestas de acción estuvieron al margen de las deficiencias encontradas en el sistema de control interno; pues estas se hicieron efectivo primeramente por el incumplimiento de los pagos de tributos laborales por parte del Gobierno Regional de San Martín.

## RECOMENDACIONES

- 1.- En base a la ineficiencia presentada en los procesos y/o componentes que forman parte del control interno, se recomienda al gerente del Gobierno Regional de San Martín; a implementar un manual de actividades y/o plan de acción que se dirija al cumplimiento de los pagos tributarios (Essalud, Sistema Nacional de Pensiones y Sistema Privado de Pensiones).
- 2.- Al gerente del Gobierno Regional de San Martín, se recomienda generar una evaluación continua del sistema de control interno; a fin de minimizar las deficiencias y mejorar las normas y componentes del control interno aplicable; designando responsabilidades a las áreas responsables.
- 3.- Se sugiere al gerente del Gobierno Regional de San Martín, a proponer representantes dentro de los procedimientos del control interno las cuales forman parte del proceso, con la finalidad de lograr mayor eficiencia en el cumplimiento de los pagos tributarios laborales.
- 4.- En base a las acciones de control generadas en el proceso de investigación dentro del Gobierno Regional de San Martín, se sugiere adicional a ello a elaborar un plan de trabajo permitiendo de esta forma la efectividad en las actividades que se vienen realizando en la entidad pública.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barquero, M. (2016). *“Manual práctico de control interno: teoría y aplicación práctica”*. Barcelona, España: Profit Editorial. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=taihAQAQBAJ&printsec=frontcover&dq=control+interno&hl=es-age&q=control%20interno&f=false>
- Campos, V. (2012). *“Auditoria en pago de impuestos instrumento de normatividad para el cumplimiento del pago de impuestos”*. (tesis de maestría). Universidad Autónoma Nuevo León. Nuevo León - México. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/6744/1/1080124379.PDF>
- Ceteri, J. (2017). *“Los bancos verificarán incumplimientos laborales de las empresas”*. (Artículo periodístico). El Cronista. Buenos Aires. Recuperado de: <https://www.cronista.com/columnistas/Los-bancos-verificaran-incumplimientos-laborales-de-las-empresas-20170929-0087.html>
- Código Civil (2015). *“Código Civil. Decreto Legislativo N° 295”*. (16ª Ed). Perú: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Recuperado de: <http://spij.minjus.gob.pe/notificacion/guias/CODIGO-CIVIL.pdf>
- Constitución Española (2003). *“Ley 33/2004, del patrimonio de las administraciones públicas”*. Recuperado de: [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/133-2003.tp.html#a2](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/133-2003.tp.html#a2)
- Cruz y Palomino (2014). *“Auditoría de cumplimiento aplicado al centro educativo Colegio Bruning SAC y su incidencia en el control tributario y contable- Trujillo 2013”*. (tesis de grado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/989/1/CRUZ\\_KATHERINE\\_AUDITOR%20C3%8DA\\_CUMPLIMIENTO\\_TRIBUTARIO.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/989/1/CRUZ_KATHERINE_AUDITOR%20C3%8DA_CUMPLIMIENTO_TRIBUTARIO.pdf)
- De la Cruz, P. y Jara, R. (2013). *“El control interno y su impacto en la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura”*. (tesis de Grado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Pimentel-Perú. Recuperado de: <http://190.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/handle/123456789/381/EL%20CONTRO%20L%20INTERNO%20Y%20SU%20IMPACTO%20EN%20LA%20GESTION%20ADMINISTRATIVA%20EN%20LA%20MUNICIPALIDAD.pdf?sequence=1>
- Dirección del Trabajo (2017). *“La Gratificación Legal”*. Recuperado de: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99034.html>

- Dirección del Trabajo (2017). “*Jornada de trabajo*”. Recuperado de: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99279.html>
- Estupiñán, R. (2016). “*Control interno y fraudes, análisis de informe COSO I, II y III con base a los ciclos transaccionales*”. (3ª Ed. Reimpreso). Bogotá: ECOE Ediciones. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=qcO4DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=control+interno&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj167PZib3SAhXBHpAKHf1VD9wQ6AEIJTAD#v=onepage&q=control%20interno&f=false>
- Gamarra, L. (2015). “*Régimen laboral en la administración pública*”. Recuperado de <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/26regimen.pdf>
- García, J. (2008). “*Contabilidad general*”. Bilbao, España: Deusto. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=e0awoPTT0dwC&pg=PA27&dq=patrimonio+concepto&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwigr7bulLSAhVE4yYKHdROAtYQ6AEINjAG#v=onepage&q=patrimonio%20concepto&f=false>
- Gonzales, E. (2012). “*Tratamiento de los tributos laborales en el Perú*”. Recuperado de: [http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes\\_Finales\\_Investigacion/IF\\_NOVIEMBRE\\_2012/IF\\_GONZALES%20SOTO\\_FCE.pdf](http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_NOVIEMBRE_2012/IF_GONZALES%20SOTO_FCE.pdf)
- Infantes, G. (2010). “*El descanso vacacional*”. Recuperado de: [http://aempresarial.com/servicios/revista/215\\_4\\_QEUADEPUTWNFGLISTUPXFZ ZGZEA VQMMHRHIVLXQFUDLAOTTHNI.pdf](http://aempresarial.com/servicios/revista/215_4_QEUADEPUTWNFGLISTUPXFZ ZGZEA VQMMHRHIVLXQFUDLAOTTHNI.pdf)
- Jácome, M. y Malucín, D. (2011). “*Propuesta de implementación de la sección de control interno previo y concurrente de las operaciones administrativas y financieras, realizadas en el departamento financiero de la Dirección Provincial del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Chimbotazo*”. (tesis de Grado). Escuela Superior politécnica de Chimbotazo. Riobamba-Ecuador. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiR9oGn9sTSAhVFFJAKHQs-CmEQFghYMAk&url=http%3A%2F%2Fspace.esepoch.edu.ec%2Fbitstream%2F123456789%2F1214%2F1%2F82T00104.pdf&usg=AFQjCNF8Aocf2NzWs5UzPi69Eh3FI\\_z9hw&sig2=ON-KAX41oJhAxSF8WEOTmg&bvm=bv.148747831,d.Y2I](https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiR9oGn9sTSAhVFFJAKHQs-CmEQFghYMAk&url=http%3A%2F%2Fspace.esepoch.edu.ec%2Fbitstream%2F123456789%2F1214%2F1%2F82T00104.pdf&usg=AFQjCNF8Aocf2NzWs5UzPi69Eh3FI_z9hw&sig2=ON-KAX41oJhAxSF8WEOTmg&bvm=bv.148747831,d.Y2I)
- Lara, A. (2012). “*Toma el control de tu negocio*”. México: Editorial LID. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=cGtTOuFm58EC&pg=SA7->

PA1&dq=control+interno+coso&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj324q4vajPAhUE2B4KHaOBCyIQ6AEIJjAC#v=onepage&q=control%20interno%20coso&f=false

- Laura, E. (2017). “*La auditoría tributaria como mecanismo para mitigar los riesgos tributarios en la gestión de los sistemas de recaudación anticipada del IGV de la red asistencial REBAGLIATI – ESSALUD, del distrito de Jesús María*”. (tesis de grado). Universidad autónoma del Perú. Lima-Perú. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/123456789/377/1/Laura%20Ramos%20C%20Elizabeth%20Lourdes.pdf>
- Layme, E. (2015). “*Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal y bienestar social de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2014*”. (tesis de grado). Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua-Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/22/Egla\\_Tesis\\_titulo\\_2015.pdf;jsessionid=FC3B82FDA3213E8E27D839DB260D97B5?sequence=1](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/22/Egla_Tesis_titulo_2015.pdf;jsessionid=FC3B82FDA3213E8E27D839DB260D97B5?sequence=1)
- Ley N°28716: “*Ley de control interno de las entidades del estado*”. Recuperado de: <http://www.minam.gob.pe/comite/wp-content/uploads/sites/67/2014/10/Ley-28716.pdf>
- Mantilla, S. (2013). “*Auditoría de control interno*”. (3ª ed.). Bogotá: ECOE Ediciones. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=rMS4DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=control+interno&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj167PZib3SAhXBHpAKHf1VD9wQ6AEIOjAH#v=onepage&q=control%20interno&f=false>
- MINTRA (2006). “*Plan nacional de difusión de la Normativa Laboral*”. Recuperado de: [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnrt/capacitacion/triptico\\_serie\\_10.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnrt/capacitacion/triptico_serie_10.pdf)
- MINTRABAJO (2017). *Glosario laboral: “Pensión”*. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>
- Muñoz L. (2013). “*Cómo implantar y evaluar un sistema de control de gestión*”. Madrid, España: Profit Editorial. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=TgvJc07W0V4C&pg=PA245&dq=como+evaluar+el+control+interno+de+una+empresa&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjpn6O-4YTLAhXH9h4KHaAtBqIQ6AEIKjAB#v=onepage&q&f=false>
- Rivera (2016) “*Sistema de Control Interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de*

- San Martín, 2016*". Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto-Perú. Recopilado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/852/rivera\\_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/852/rivera_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Superintendencia Nacional de Administración y Aduanas (SUNAT). "*Página web oficial*". Recuperado de <http://www.sunat.gob.pe/>
- SUNAT (2017). *EsSalud*. Recuperado de: <http://www.sunat.gob.pe/exportaFacil/pasos/paso6.pdf>
- Tarrillo, L. (2016). (Diario la Republica, 16 enero). "*Porque la Sunat no cobra los millones que deben Municipios de Lima y callao*". Recuperado de: <http://larepublica.pe/economia/775148-por-que-la-sunat-no-cobra-los-millones-que-le-deben-municipios-en-lima-y-callao-video>
- Toyoma, J. (2016). "*Tributos y aportes del contrato de trabajo: la tributación laboral*". Recuperado de: <https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwui07Kp2MLSAhUJhZAKHb5HAXMQFggqMAM&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5110364.pdf&usg=AFQjCNFv6cQbKBtYK0M4dwx1xb3Bu6I78g&sig2=DijyWaxC8DCudm3wVnNX3A&bvm=bv.148747831,d.Y2I>
- Zacendarro, C. (2011). "*Derecho y cambio social: la posesión y la usucapión sobre bienes de dominio privado del estado, reflexiones a partir de lo dispuesto por la Ley N° 29618*". Recuperado de: <https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjb5PuLy8TSAhUKEpAKHYRkBq8QFgglMAI&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5496567.pdf&usg=AFQjCNFSkf6Ld08K5eOFg6xSkGlr2-FEGA&sig2=Elv7UoOzwbJT5EFmMqOcag&bvm=bv.148747831,d.Y2I>
- Zambrano, G. (2012). "*Propuesta de mejoramiento del control interno administrativo y financiero del departamento de tesorería del Municipio del Cantón Mejía*". (tesis de grado). Universidad Central del Ecuador. Quito-Ecuador. Recuperado de: <https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi6j7OR8MTSAhWEiZAKHb5ABdIQFgghMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.google.com.pe/&sig2=3A9z9tv7TJnUqpjeGSuhXQ&bvm=bv.148747831,bs.1,d.Y2I>

## **ANEXOS**

**Anexo 01. Operacionalización de las variables.**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escalas de medición</b>
Sistema de Control Interno	El sistema de control interno es un plan de organizaciones y un conjunto de métodos y procedimientos que aseguran que el patrimonio de la organización esté debidamente protegida (Barquero, 2016).	El control interno permite el desarrollo adecuado de las actividades y el cumplimiento eficiente de las obligaciones. Para la evaluación del control interno aplicara una guía de entrevista.	Entorno de control	Coordinación del trabajo	Ordinal
				Asignación de responsabilidades	
				Competencia de los trabajadores	
			Evaluación de riesgos	Evaluación del cumplimiento de la legalidad normativa	
				Evaluación del impacto del incumplimiento de las obligaciones	
			Actividades de control	Controles sobre procesamiento de información	
				Revisión de la información documentaria	
			Información y comunicación	Control general que permita cumplir las obligaciones	
Contribuir al cumplimiento de los controles específicos					
Supervisión y monitoreo	Evaluaciones independientes				
	Actividades de monitoreo				
Pago de tributos laborales	Los tributos laborales comprenden a las contribuciones realizadas a las entidades correspondientes y de acuerdo a los establecido en las normativas, donde las aportaciones de seguro de salud lo realiza el empleador, en cambio las aportaciones a los sistemas de pensiones	Estas disposiciones laborales son el sustento del contrato aboral establecido, los cuales afectan las relaciones laborales.	Normatividad y Conocimiento	Nivel de cumplimiento y conocimiento de la normatividad	Ordinal
				Essalud	

	es desarrollado por el mismo trabajador (Gonzales, 2012).		Clasificación de tributos laborales	Sistema Nacional de pensiones	
				Sistema privado de pensiones	

Fuente: Elaboración Propia

**Anexo 02. Matriz de consistencia.**

Autor/título	Problema General	Objetivo General	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas de recolección
Sistema de control y su incidencia en el pago de tributos laborales del Gobierno Regional San Martín, 2016.	¿Cómo incide el sistema de control interno en el pago de tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín, 2016?	Determinar la incidencia del sistema de control interno en el pago de los tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín, 2016.	Hi: El sistema de control interno incide significativamente en el pago de tributos laborales del Gobierno Regional de San Martín, 2016.	<b>Sistema de Control Interno</b>	Entorno de control	Coordinación del trabajo	Observacion directa / Entrevista
		Asignación de responsabilidades					
		Competencia de los trabajadores					
		Evaluación de riesgos			Evaluación del cumplimiento de la legalidad normativa		
					Evaluación del impacto del incumplimiento de las obligaciones		
		Actividad de control			Controles sobre procesamiento de información		
					Revisión de la información documentaria		
		Información y comunicación		Control general que permita cumplir las obligaciones			
				Contribuir al cumplimiento de los controles específicos			
		Supervisión y monitoreo		Evaluaciones independientes			
				Actividades de monitoreo			
		Pago de tributos laborales		Objetivo Específicos	Evaluar el sistema de control interno en el pago de tributos laborales del gobierno regional de san Martin, 2016.		
				Evaluar el pago de tributos laborales del Gobierno regional de san Martin, 2016.			
Normatividad	Proponer acciones de control y procedimientos administrativos que sirvan como base para un mejor control de los tributos Laborales del Gobierno Regional de San Martín.	Proponer acciones de control y procedimientos administrativos que sirvan como base para un mejor control de los tributos Laborales del Gobierno Regional de San Martín.					
	Nivel de cumplimiento y conocimiento de la normatividad						
Clasificación de tributos laborales			ESSALUD,SPP,SNP				



<b>Diseño</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra</b>
<b>No experimental</b>	La población estará constituida por 27356 trabajadores del Gobierno Regional de San Martín.	Después de haber aplicado el muestreo probabilístico se determinó que la muestra estará constituida por 67 trabajadores del Gobierno Regional de San Martín.

### Anexo 03. Instrumento para la variable Independiente

El motivo del presente instrumento es para analizar el sistema de control interno del Gobierno Regional de San Martín, para ello se elaboraron preguntas y/o ítems buscando a partir de ello reponder de manera honesta posible. Asimismo, la presente permitirá contrastar los resultados descriptivos.

#### SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN EL PAGO DE TRIBUTOS LABORALES DEL GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN, 2016

N°	Preguntas	Respuestas		
		SI	NO	OBSERVACIÓN
	<b>DIMENSIÓN: ENTORNO DE CONTROL</b>			
1	¿Existe una buena coordinación de trabajo en cuanto al cumplimiento de los pagos de tributos laborales dentro del Gobierno regional de san Martín?			
2	¿Los pagos de tributos laborales se cumplen de manera oportuna dentro del Gobierno Regional de San Martín?			
3	¿El personal administrativo que labora dentro del Gobierno Regional de san Martín conoce bien sus funciones?			
4	¿El personal del gobierno regional de san Martín muestra responsabilidad en cuanto al cumplimiento eficiente de sus funciones?			
5	¿Los trabajadores del Gobierno regional conocen la importancia que tiene cumplir de manera oportuna los tributos laborales a las entidades correspondientes?			
6	¿Los trabajadores del Gobierno Regional muestran habilidades y conocimientos para el puesto que están desempeñado?			
	<b>DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>

7	¿Se evalúa si se está dando el debido cumplimiento en todos los procesos a las normativas vigentes en el ejercicio de sus funciones dentro del Gobierno regional de San Martín?			
8	¿Se evalúa el cumplimiento adecuado de las contribuciones realizadas y por realizar, estas sean a Essalud, Sistema Nacional de Pensiones, Sistema Privado de Pensiones?			
9	¿Se realiza evaluaciones al sistema de control del Gobierno Regional de San Martín?			
10	¿Esta de acuerdo al sistema de pensiones que pertenece?			
11	¿Se evalúa los posibles impactos que podría tener la entidad a causa del incumplimiento de los tributos laborales?			
12	¿Se tiene en conocimiento de los anteriores incumplimientos de los tributos laborales?			
	<b>DIMENSIÓN: ACTIVIDADES DE CONTROL</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>
13	¿La documentación con temas relacionados al cumplimiento de los tributos laborales están disponibles para ser examinadas?			
14	¿La información sobre los tributos laborales se tiene actualizada?			
15	¿La Gerencia de la entidad tiene en conocimientos sobre las consecuencias que puede traer el incumplimiento del pago de los tributos laborales?			
16	¿Los administrativos encargados de llevar adelante el cumplimiento de las obligaciones tributarias conocen el debido proceso?			

	<b>DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN Y MONITOREO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>
17	¿Se supervisa de manera constante el cumplimiento de los pagos de tributos laborales por cada entidad respectiva?			
18	¿Se cuenta con personal encargada de llevar las evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los tributos laborales?			
19	¿La gerencia de la entidad pone interés en cuanto al seguimiento y monitoreo de las actividades desarrolladas dentro de la entidad?			
20	¿Los funcionarios del Gobierno regional de San Martín monitorean de manera eficiente sus actividades y funciones respectivas?			

### Anexo 04. Instrumentos de apoyo variable I

#### Cuestionario de la variable sistema de control de interno

Muy buenos días-tardes, el motivo del presente instrumento es para llevar a cabo una evaluación respecto al control interno que se realiza por las áreas dentro del Gobierno regional de San Martín, la misma que permitirá contrastar los resultados estadísticos, para ello, se le sugiere el desarrollo del cuestionario de la manera más honesta posible. cabe indicar que debe de tener en cuenta los siguientes valores:

- 1 Inadecuado
- 2 Regular
- 3 Adecuado

<b>Entorno de control</b>				
<b>Coordinación del trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	¿Cómo califica usted la coordinación entre las áreas encargadas en el pago de tributos?			
<b>Asignación de responsabilidades</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
2	¿Cómo califica usted la duplicidad de funciones que se desarrollan dentro de la institución?			
<b>Competencia de los trabajadores</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
3	¿Cómo califica usted el profesionalismo de los trabajadores responsables en realizar el pago de los tributos?			
<b>Evaluación de riesgos</b>				
<b>Evaluación del cumplimiento de la legalidad normativa</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
4	¿Como califica usted la evaluación que se genera para ver el cumplimiento de los pagos de tributos?			
<b>Evaluación del impacto del incumplimiento de las obligaciones</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
5	¿Cómo califica usted las medidas que establece la institución frente al incumplimiento de las obligaciones tributarios?			
<b>Actividades de control</b>				
<b>Controles sobre procesamiento de información</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
6	Cómo califica usted el control que se genera en la documentación del pago de tributos laborales			

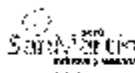
<b>Revisión de la información documentaria</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
7	¿Cómo califica usted el nivel de preocupación de los representantes en dar seguimiento al cumplimiento de los pagos por el concepto de tributos laborales?			
<b>Información y comunicación</b>				
8	Cómo califica usted el procesamiento de información que se destina a los pagos de tributos laborales			
<b>Contribuir al cumplimiento de los controles específicos</b>				
9	Cómo califica usted la generación de reportes de manera periódica a la gerencia			
<b>Evaluaciones independientes</b>				
10	Cómo califica usted la realización de auditorias dentro de las áreas que se encuentran a cargo del pago de tributos laborales			
<b>Actividades de monitoreo</b>				
11	Cómo califica usted la habitualidad en lo que un profesional de la institución realiza el monitoreo del trabajo en general			

### Anexo 05 Instrumentos de apoyo variable II

Muy buenos días/tardes, el motivo del presente instrumento es para llevar a cabo una evaluación respecto al pago de tributos laborales que son realizados dentro del Gobierno Regional de San Martín, para ello se le sugiere el desarrollo del cuestionario de la manera mas honesta posible. Cabe indicar que se debe de tener en cuenta las siguientes valores

- 1 Inadecuado
- 2 Regular
- 3 Adecuado

<b>Pago de tributos laborales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	¿Cómo califica usted las capacitaciones que se realizan personal encargado en la declaración de tributos laborales ?			
2	¿Cómo califica usted el nivel de conocimiento del personal en la actualización de normas laborales?			
3	Cómo califica usted la disponibilidad que presenta la información de seguro de salud			
4	Cómo califica usted la entrega de reportes de fondo de pensiones de manera actualizado			



## OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

# CONSTANCIA

Por el presente documento hago constar que el **Sr. Freddy Junior Piña García**; está autorizado a realizar el estudio para el desarrollo de Tesis de Pre grado de la Universidad Nacional de San Martín; estudio que se realizará del levantamiento de información concernientes al **SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN EL PAGO DE TRIBUTOS LABORALES DEL GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN, 2016**.

Cabe señalar que la información a la que acceda solo puede ser utilizada para fines académicos.

El presente documento se remite al interesado para los fines pertinentes.

Atentamente



GOBIERNO REGIONAL  
SAN MARTÍN  
*[Firma]*  
Pon. Roberto López Cárdenas  
Director General de la Oficina

