



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Implementación de controles para la elaboración de planillas de remuneraciones en A & A Grupo Inmobiliario S.A.C., Surco, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Contador Público

AUTOR:

Quincho Tenazoa, Christian Andrey (orcid.org/0000-0003-4163-6657)

ASESORA:

Mg. Salazar Rebaza, Carola Rosana (orcid.org/0000-0003-2143-0109)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Tributación

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico en primer lugar a Dios, por darme la vida, en segundo lugar, a mis padres, por apoyarme y ser el soporte para llegar hasta aquí.

AGRADECIMIENTO

El camino para llegar hasta donde estoy no fue fácil, pero agradezco su apoyo y su amor incondicional hacía ustedes, mi hermosa familia.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1 Comisiones de AFP agosto 2022	17
Tabla 2 Comisiones de AFP setiembre 2022 con controles	21
Tabla 3 Diferencia de comisiones	22
Tabla 4 Corrección de la provisión de planilla	24
Tabla 5 Corrección de los reintegros y pagos en exceso	25
Tabla 6 Retención mensual de renta de quinta de agosto 2022.....	26
Tabla 7 Retención de agosto y setiembre con la implementación de controles.....	29
Tabla 8 Base de cálculo de las aportaciones de agosto 2022.....	31
Tabla 9 Bases de cálculo de las aportaciones de setiembre con controles	33
Tabla 10 Bases de cálculo de las aportaciones de agosto y setiembre con controles.....	33
Tabla 11 Corrección de provisión de asiento de planilla de agosto 2022	35
Tabla 12 Fórmula para pagar aportaciones fuera de fecha	35
Tabla 13 Asiento de aportaciones por pagar fuera de fecha	36

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Políticas internas del área contable para las comisiones de fondo de pensiones...	19
Figura 2 Formato de actualización de comisión de fondo de pensiones	20
Figura 3 Comisiones de agosto y setiembre con la implementación de controles	22
Figura 4 Rectificación del PLAME de agosto del 2022.....	23
Figura 5 Políticas internas del área contable para las rentas de quinta categoría	27
Figura 6 Formato para la retención mensual de rentas de quinta categoría	28
Figura 7 Comparación de agosto y setiembre con la implementación de controles	30
Figura 8 Renta de quinta categoría tomando en cuenta los pagos anteriores.....	31
Figura 9 Políticas internas del área contable para las bases de cálculo de aportaciones.....	32
Figura 10 Implementación de formato de bases de cálculo de aportaciones	33
Figura 11 Comparación de agosto y setiembre con controles.....	34

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo implementar controles para la correcta elaboración de planillas remunerativas en A & A Grupo Inmobiliario S.A.C., debido a que la empresa tiene problemas con respecto a los controles y las determinaciones de las planillas. Esta investigación es de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo de diseño pre experimental, la población son procesos del área contable, formatos de planilla y hojas de trabajo, como muestra los procesos del área contable, formatos de planilla de los 20 trabajadores del 2022 donde se presentarán los datos que contienen errores. Como técnicas se usó el análisis documental e instrumento la ficha de análisis documental, con lo cual se obtuvo como resultado, que la implementación de controles tuvo un efecto positivo, debido a que disminuyó en un 100% los errores de las comisiones sobre las remuneraciones, en un 83% los errores en la retención mensual de quinta categoría y en un 100% los errores en las bases de cálculo de las aportaciones del empleador en el periodo 2022. Se concluye que, la implementación de controles es importante dentro de cualquier organización para poder evitar infracciones o multas con respecto a las entidades fiscalizadoras.

Palabras clave: Controles, remuneraciones, aportaciones.

Abstract

The objective of this investigation is to implement controls for the correct preparation of payrolls in A & A Grupo Inmobiliario S.A.C., due to the fact that the company has problems with respect to the controls and determinations of the payrolls. This research is of an applied type, with a quantitative approach of pre-experimental design, the population are processes of the accounting area, payroll formats and worksheets, as shown by the processes of the accounting area, payroll formats of the 20 workers of 2022 where data containing errors will be presented. Documentary analysis was used as techniques and the documentary analysis file was used, with which the result was that the implementation of controls had a positive effect, because it decreased by 100% the errors of commissions on remunerations, in 83% the errors in the fifth category monthly withholding and in 100% the errors in the calculation bases of the employer's contributions in the period 2022. It is concluded that the implementation of controls is important within any organization to to be able to avoid infractions or fines with respect to the supervisory entities.

Keywords: Controls, remunerations, contributions.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen diversas entidades que poseen un control interno nulo o muy bajo en referencia a diversos temas empresariales donde tienen por problemática principal diversos elementos los cuales aquejan de forma indirecta o directa la elaboración de planillas remunerativas de las mismas, los problemas latentes dentro de las organizaciones son diferentes desde cada rubro, no obstante el problema en común de todas estas entidades suelen ser la incorrecta determinación de remuneraciones debido a la falta de control.

Para Delgado (2022) afirma que, en diferentes países existen métodos o estrategias para poder de alguna forma reducir o evitar de forma completa la incorrecta determinación de nóminas de empresas, sin embargo, el problema recae en controles internos que a las organizaciones les hace falta por no encontrar un personal indicado el cual pueda mitigar los problemas que ocurran por estas malas gestiones por parte de la propia organización que no desea implementar controles o por parte del propio personal que no conoce por completo el tema remunerativo del personal.

Así mismo, para Hinojosa et al. (2021) nos dicen que, la incorrecta elaboración de planillas en el entorno nacional, existe debido a que no se establece medidas de control interno para poder tener los criterios necesarios e índices con los cuales se deben elaborar estas mismas, muchos factores nacen en las diversas empresas establecidas hoy en día, desde la falta de conocimiento para tener un control sobre el personal en relación a su asistencia, la actualización constante de comisiones de los fondos de pensiones, la incorrecta determinación de renta de quinta categoría, entre otros, sabiendo todo esto conlleva a diferentes infracciones muy relevantes con respecto a la parte económica de la entidad, debido a que estas multas conllevan a las infracciones que suelen ser elevadas debido a la propia defensa del trabajador, más allá de que existen entidades públicas encargadas de recaudar los tributos declarados por los deudores tributarios. Por otro lado, Villalba y Guillen (2019) afirman que la elaboración de planillas de cualquier entidad, tiene que ser calculada de forma exacta debido a que está ligada a tributos o impuestos declarados hacia la SUNAT la cual a su vez también se encuentra relacionada

con la entidad fiscalizadora en defensa del trabajador.

La empresa A & A Grupo Inmobiliario S.A.C., dedicada al rubro de construcción de edificios y venta de estos mismos, no cuenta con un área de control interno para establecer medidas en cuanto a la correcta determinación de planillas remunerativas, en consecuencia, existen diversas contingencias con SUNAFIL y con SUNAT, como las cartas circulares, requerimientos y multas por no haber declarado las rentas de forma correcta.

Es así que con la presente investigación se plantea el problema general ¿De qué manera la implementación de controles permite la elaboración adecuada de la planilla de remuneraciones en A & A Grupo Inmobiliario S.A.C., Surco, 2022?, y los problemas específicos son: a) ¿De qué manera la implementación de controles de comisiones del fondo de pensiones permite la elaboración adecuada de la planilla de remuneraciones en A & A Grupo Inmobiliario S.A.C., Surco, 2022?, b) ¿De qué manera la implementación de controles de retención mensual de rentas de quinta categoría permite la elaboración adecuada de la planilla de remuneraciones en A & A Grupo Inmobiliario S.A.C., Surco, 2022?, c) ¿De qué manera la implementación de controles de base para el cálculo de aportaciones permite la elaboración adecuada de la planilla de remuneraciones en A & A Grupo Inmobiliario S.A.C., Surco, 2022?

La investigación se justifica de manera práctica porque ayudará de diferentes formas a la empresa con respecto a los controles internos que se pueden aplicar para un correcto cálculo de planillas de las diferentes empresas que existen hoy en día.

Por consiguiente, se tiene como objetivo general: Implementar controles para la correcta elaboración de planillas remunerativas en A & A Grupo Inmobiliario S.A.C., Surco, 2022, y los objetivos específicos son: (1) Implementar un control de las comisiones sobre las remuneraciones del fondo de pensiones para la correcta elaboración de planillas remunerativas en A & A Grupo Inmobiliario S.A.C., Surco, 2022, (2) Implementar un control de la retención mensual de quinta categoría para la correcta elaboración de planillas remunerativas en A & A Grupo Inmobiliario S.A.C., Surco, 2022 y (3) Implementar un control para las bases de cálculo de aportaciones para la correcta elaboración de planillas remunerativas en A & A Grupo Inmobiliario

S.A.C., Surco, 2022.

A continuación, se plantea la hipótesis general: La implementación de controles permite determinar de manera correcta la planilla de remuneraciones a través de políticas y como complemento de ello formatos de control. Así mismo, Cedillo y Herrera (2021) señalan que una hipótesis es una afirmación que de cierta forma puede ser verdadera o falsa, no obstante se formula con base cierta a algún indicio o una serie de hechos, de los cuales se puede adherir determinados supuestos.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se consideraron diferentes investigaciones realizadas por diversos autores, las mismas que fueron identificadas de diferentes bases de datos fidedignas, a nivel nacional e internacional:

Para, Pachas (2021), en su investigación denominada “Aplicación informática para la elaboración de planillas de pago para los trabajadores de la municipalidad de Canchis” se estableció como objetivo determinar la influencia de una aplicación informática para la elaboración de planillas de pago para los trabajadores de la entidad. Se concluyó que el nivel de funcionalidad de reporte de planillas de pago para los trabajadores de la organización aumenta con el uso de la aplicación informática del referido proceso, en vista que el nivel de funcionalidad de reporte de planillas de pago anterior era de 63.08% y con el uso del aplicativo informático aumento a 92.58%, lo que significó un aumento de 29.50% en el nivel de funcionalidad de reporte de planillas de pago. El uso de aplicaciones informáticas para la elaboración de boletas de pago y planillas, siempre debe ser supervisado bajo análisis minuciosos, debido a que puede ser variable en diferentes cálculos.

De igual manera, Fujii y Betancourt (2022), en su investigación denominada “Diferencias en los cargos remunerativos y el control interno en las empresas de México” se estableció como objetivo evaluar las diferencias en los cargos remunerativos bajo un control interno riguroso en las empresas de México. Se concluyó que, existen diferencias en las remuneraciones de diferentes colaboradores dentro de las organizaciones debido al bajo control que puede existir dentro de las empresas, por causa de una gestión ineficiente al no poseer un control interno adecuado según su actividad económica. Los controles internos establecidos para toda organización son de ayuda como principal herramienta de mejora, debido a que hay procesos rigurosos que deben seguir, en cuanto al ámbito económico remunerativo para los trabajadores de estas distintas organizaciones mexicanas.

De igual modo, Paz (2021), en su investigación denominada “La brecha de remuneraciones entre segmentos del mercado de trabajo en la Argentina” se estableció como objetivo analizar las diferencias remunerativas existentes

entre segmentos del mercado debido a la mala gestión administrativa en la argentina. Se concluyó que, la mala gestión administrativa en empresas argentinas conlleva a un mal manejo económico empresarial, debido a que se gasta de forma sustancial un dinero por errores de determinación en cargas remunerativas, el control que se tiene sobre estos es muy bajo al no existir procedimientos fiscalizadores. La diferencia o brecha en las remuneraciones de estos sectores pueden mejorar si se aplicará distintas normas que de por si el empleador tiene que establecer para que haya un correcto funcionamiento entre las distintas áreas.

De la misma forma, Barberan et al. (2022) en su investigación denominada “Comportamiento laboral del empleador en microempresas de Ecuador” tuvo por objetivo analizar el comportamiento laboral del empleador en microempresas de Ecuador. Se concluyó que el comportamiento de diversos empleadores en cuanto a los egresos que realizan para cubrir sus obligaciones internas como externas, son influenciadas en diversos aspectos debido a que muchos de estos no cuentan con un área especializada para poder tener un control verídico de sus procedimientos a la hora de realizar abonos constantes. Los empleadores de las microempresas suelen tercerizar distintas áreas para poder ahorrar dinero, no obstante, esto puede perjudicar de forma grave a su organización porque no tienen un detalle exacto de sus operaciones.

De manera semejante, Kaldor (2021) en su investigación denominada “El papel de la tributación en el desarrollo económico” tuvo por objetivo evaluar los impuestos de las aportaciones de los empleadores. Se concluyó que, los métodos de tributación para diferentes países tienen un método inadecuado, debido a que existen bases computables para la determinación de estas fijas y no a un porcentaje de acuerdo a sus rentas como los impuestos por generar rentas de trabajo los cuales son muchas veces calculados de forma errónea debido a que no se tiene una cultura tributaria adecuada como trabajador para detectar estas falencias a tiempo. La tributación en la economía de una empresa, tiene mucha influencia debido a que se necesita lo suficiente para cubrir estas obligaciones, no solo por parte de la renta principal generadora sino también para solventar obligaciones de su personal.

Igualmente, Tolosa et al. (2022) en su investigación denominada “Tributación nominal del personal y dinámica económica regional en Colombia” tuvo por objetivo analizar la dinámica tributaria nominal de los trabajadores en las organizaciones. Se concluyó que, todas las nóminas realizadas en las organizaciones de Colombia, tienen un efecto en cuanto al pago de tributos al ente regulador de forma nacional, debido a que tiene un efecto negativo cuando se tiene una evasión o errores a la hora de la determinación de tributos en la carga del personal, lo cual conlleva a una serie de infracciones adquiridas por las contingencias causadas por lo anteriormente mencionado. La realización de nóminas de los trabajadores, debe de ser realizada de forma correcta porque a corto o largo plazo puede causar un impacto relevante en la economía de la organización, la dinámica económica regional por otro lado trata de salvaguardar la liquidez de las entidades para poder cubrir de forma circunstancial estas contingencias existentes a lo largo del proceso de crecimiento en cada empresa.

Por otro lado, Rivadeneyra et al. (2022), en su investigación titulada “Control interno y gestión remunerativa en empresas Occidentales”, se estableció como objetivo evaluar el control interno y procedimientos de gestión remunerativos en las empresas Occidentales. Se concluyó que, existen diversas entidades donde se observó un control interno en base a procedimientos muy obsoleto en relación a la renta de quinta categoría, debido a que no existía una simplificación diversos procesos para agilizar la verificación de la parte remunerativa, donde también existía un problema latente por la fuga de dinero que existía a causa de la mala gestión por parte del personal. Las empresas Occidentales a pesar de tener controles para la verificación y fiscalización, tienen una ineficiencia en cuanto a la simplificación de procesos para poder corregir o mejorar la gestión remunerativa que es una parte fundamental de todas las organizaciones a nivel global.

También, Jia et al. (2020) en su investigación titulada “Delincuencia, diferente tributación, gasto policial y capital humano incorporado”, se estableció como objetivo evaluar la carga laboral tributaria en relación al gasto decreciente. Se concluyó que, la carga laboral de toda organización es directamente proporcional a los tributos que paga esta misma, sabiendo

esto la determinación tributaria de estas entidades debe ser regulada por las entidades fiscalizadoras de su entorno local para evitar posibles contingencias con las infracciones que pueden surgir debido a la mala gestión nominal que aqueja a la mayoría de entidades de forma global. Los impuestos por el capital humano de toda organización deben ser calculadas sin errores por el empleador para que de esta forma pueda seguir creciendo de manera libre y sin sanción alguna por algún requerimiento que pueda emerger, evitando gastos innecesarios por cometer errores a la hora de procesar la planilla de remuneraciones para el abono de los colaboradores de la organización.

Así mismo, Pieretti y Pulina (2020) en su investigación titulada “Personal, tributos y controles internos”, se estableció como objetivo analizar los tributos generados por la carga laboral aplicando medidas de control interno. Se concluyó que, las medidas de control interno son procesos por los que toda organización debe pasar para poder realizar una correcta función, en relación a la carga del personal, la determinación de tributos para las entidades reguladoras debe ser tomados con delicadeza debido a que pueden incurrir en faltas graves al no realizar una correcta determinación y/o tratar de evadir los tributos que de por si son de propio derecho de los trabajadores. El ámbito tributario de toda empresa en base a su carga laboral debe de tener una serie de controles o medidas de control para evitar errores a la hora de pagar los impuestos establecidos por su estado local, así mismo se debe tener en consideración la creación de procesos como políticas internas para que puedan ir de la mano con la contratación de información verídica y transparente de las empresas.

De igual modo, Prabowo y Zaith (2019) en su investigación titulada “Análisis de tributos obligados para el empleador en un entorno fiscal”, se estableció como objetivo evaluar los impuestos que se encuentran obligados los empleadores en un entorno fiscal. Se concluyó que, el empleador de cada empresa tiene por cubrir diversos impuestos, se conoce que es directamente proporcional a sus ingresos que obtienen por la generación de algún tipo de renta, sumado a ello también se encuentran los beneficios y tributos de cada colaborador de la entidad, los cuales deben de ser declarados a la entidad encargada de recaudar estos tributos, no obstante, existen diferentes

obstáculos para ello que deben de ser controlados mediante un área de control interno, de esta forma evitar posibles errores fiscales para la empresa. El empleador de cada organización tiene por objetivo poder reducir de alguna forma los tributos de su propia entidad, por lo que en ciertas ocasiones recurren a vacíos legales y/o cometen errores a la hora de la determinación a propósito para obtener su objetivo.

Seguidamente se presenta las bases teóricas de la investigación.

Para Leudis y Morton (2021) afirman que los controles son fundamentales para todo tipo de aspecto, debido a que estos permiten a la fiscalización, comprobación, inspección o intervención de cualquier hecho ocurrido que se requiera analizar de forma más profunda.

De la misma manera, Sun et al. (2022) señalan que los controles son necesarios para el buen funcionamiento de cualquier actividad, debido a que gracias a esto permite la prevención y corregir de manera inmediata cualquier contingencia que pueda ocurrir.

Para Miño (2021) define que las planillas de remuneraciones de cualquier tipo de organización, es el detalle de las contraprestaciones que puede percibir el colaborador en base a su desempeño o trabajo realizado bajo un acuerdo mutuo entre el empleador y el empleado.

De igual forma, Alzeban (2021) establece que las planillas son determinaciones las cuales incluyen todos los beneficios y aportaciones que pueda recibir un trabajador durante cada cierto tiempo, esta se encuentra sujeta a diversos elementos y procedimientos para poder ser calculada de forma correcta, son de carácter obligatorio para tener un control sobre gran parte de la mano de obra de toda empresa.

Además, Rigatos et al. (2022) afirman que los controles son procesos para toda organización para poder prevenir contingencias, corregir y mejorar debilidades que se puedan tener debido a alguna mala gestión que se produzca por distintos factores.

De forma similar, Araujo et al. (2022) señalan que la mejor forma de corregir y mejorar una organización es mediante controles, los cuales pueden ser de diversas formas, así como también procedimientos obligatorios creados a

partir de necesidades o problemáticas que existan en cualquier tipo de entidad.

También, Espinosa (2021) indica que los fondos de pensiones son un acumulado de dinero que las personas poseen debido al trabajador realizado de manera formal a lo largo de su vida, las entidades públicas crearon este fondo con el único objetivo de salvaguardar el futuro de los trabajadores.

$$\text{Comisión de fondo de pensión} = \text{Comisión mes devengado (\%)} * \text{Remuneración afecta}$$

En ese sentido, Cousins (2022) define que la jubilación de cualquier trabajador está sujeta al fondo monetario creado y salvaguardado por una entidad privada o pública la cual estuvo administrando su fondo de pensión durante su vida laboral, siendo de carácter obligatorio por diversos factores o contingencias que puedan aquejar a largo plazo a cualquier trabajador.

También, Palma y Pincus (2022) señalan que en el ámbito tributario la renta de quinta es una categoría establecida para todas las personas dependientes que generen rentas de manera formal y que se encuentran inscritas en planillas de las empresas, las cuales generan renta de tercera categoría.

Renta de quinta categoría =	$\frac{((\text{Remuneración mensual} + \text{asig. familiar} + \text{comisiones} + \text{remuneraciones constantes}) * 12 - 7UIT)}{\text{Tramos por exceso}}$
-----------------------------	---

Además, Esteban (2021) define que las aportaciones del empleador son de carácter obligatorio debido a que son beneficios que el trabajador tiene por derecho por la contraprestación de su servicio, existen diversas aportaciones de forma voluntaria y de forma obligatoria.

Aportaciones del empleador	= Remuneración (no menor a la mínima vital) * 9%
----------------------------	--

Asimismo, Mesa (2022), afirma que siendo de carácter fundamental los aportes de un empleador para sus trabajadores, estos son beneficios únicos e independientes, por lo que cada colaborador por contraprestación para la organización es retribuido de forma sustancial en su totalidad con contraste monetario.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada debido a que busca resolver problemas comunes y de esta forma poder encontrar respuestas a aquellas incógnitas. Para esto García (2018) afirma que una investigación tiene un método, objetivo y tipo, debido a esto el investigador busca probar técnicas y realizar hallazgos, siendo la más usada la investigación de tipo aplicada.

El enfoque empleado en la presente investigación fue denominado cuantitativo. Gonzáles (2022) detalló que el enfoque cuantitativo utiliza de forma cierta la recolección de datos y el análisis de datos para poder de esta forma contestar las preguntas de la investigación, con esto probar la hipótesis establecida anteriormente y confiar en la medición numérica.

3.1.2. Diseño de investigación

El trabajo de investigación es de alcance pre experimental debido a que se pretende aproximar al fenómeno de estudio, pudiendo de esta forma administrar un estímulo o tratamiento para crear una hipótesis para posteriormente medir. En palabras de Ferreira et al. (2022) el diseño pre experimental de una investigación consiste en mantener bajo observación a un grupo o varios grupos de personas después de considerar los factores causa y efecto.

3.2. Variables y operacionalización:

Las variables que se utilizarán para la presente investigación serán controles y planillas de remuneraciones ambas con un enfoque cuantitativo. Aliaga et al. (2018) afirman que un enfoque cuantitativo tiene raíces matemáticas debido a que de alguna forma permite de forma estadística medir al objetivo de estudio por medio de

operaciones u formulas.

Variable independiente cuantitativo: Controles

Variable dependiente cuantitativo: Planillas de remuneraciones

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es el conjunto o agrupación de objetos o personas de los que se desea conocer algo con exactitud en una investigación. Valter et al. (2019) definen que la población estará conformada por criterios que el investigador establece para realizar un proceso largo de análisis a un objeto de estudio. En este sentido la población de la presente investigación estará conformada por los procesos que realiza el área contable, formatos de planilla de remuneraciones y hojas de trabajo referentes a ello.

Criterios de inclusión:

Los procedimientos realizados en el área contable de la empresa A & A Grupo Inmobiliario S.A.C. y documentos pertenecientes a la planilla de remuneraciones del periodo agosto 2022.

Criterios de exclusión:

Los procedimientos que no se desarrollan en el área contable de la empresa A & A Grupo Inmobiliario S.A.C., de la misma forma documentos que no sean pertenecientes a la planilla de remuneraciones del periodo agosto 2022.

3.3.2. Muestra

Es una parte o subconjunto de la población sobre donde se llevará a cabo la investigación. Domínguez y López (2018) afirman que la muestra es un proceso fundamental de toda investigación porque se toma una parte de la población para poder realizar el objetivo de estudio por el cual se planteó. En tal sentido la muestra de la presente

investigación estará conformada por procesos del área contable, formatos de planilla de los 20 trabajadores del 2022 donde se presentará a los trabajadores que tienen errores.

3.3.3. Muestreo

Se aplicó el muestreo no probabilístico debido a que se seleccionó muestras en base a un juicio subjetivo. Al respecto, Fuentes y Toscano (2019) mencionan que el muestreo no probabilístico, no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación.

3.4.

T

técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es fundamental el uso de técnicas e instrumentos de recolección de datos, razón por la cual para la presente investigación se empleó la observación y el análisis documental, junto con ello se utilizará como instrumentos la guía de observación y la ficha de análisis documental.

Para Horta et al. (2020) afirman que las técnicas hacen referencia al cómo se podrá obtener los datos debido a que los instrumentos forman parte de los medios materiales, debido a ello se hace posible la captación y archivo de la información requerida.

El análisis documental según Marzal y Martínez (2020) señalan que es un instrumento que sirve para poder analizar las características de diferentes escritos, documentos, sonoros como: revistas, libros, diarios, películas, entre otros.

En la presente investigación el análisis documental se aplicará de la siguiente forma:

- Revisión de formatos de cálculo de remuneraciones
- Revisión de procedimientos para realizar el cálculo de remuneraciones
- Análisis e interpretación de la información recolectada

La observación según Gonzáles y Chinchilla (2020) define que es un proceso científico que es caracterizado por observar, tomar información gracias a ello y registrarlo de forma consecuente a lo observado.

Por la cual en la presente investigación la observación se aplicará de la siguiente forma:

- Observación de formatos de cálculo de remuneraciones
- Observación de procedimientos para realizar el cálculo de remuneraciones

3.5.

P

procedimientos

En primera instancia, se recaudó suficiente información de diferentes bases de datos confiables como Scopus, Proquest, Ebscohost, de los cuales se identificó diferentes artículos con información relevante para la presente investigación.

En segunda instancia se pidió un permiso para que la empresa A & A Grupo Inmobiliario S.A.C. nos permita proceder con la investigación, a causa de la presente investigación, el gerente general y jefe del área contable tuvo la disposición para mejorar sus controles en la elaboración de planillas remunerativas, por lo que se procedió a realizar una entrevista. Luego al día siguiente, al tener un permiso para recabar toda la información posible, se procedió a realizar la observación para identificar los controles que la empresa poseía, marcando con un check list procedimientos obligatorios que debía tener como mínimo para poder tener una correcta elaboración de planillas remunerativas.

En tercera instancia, al recabar toda la información posible referente a los controles y planillas remunerativas, se procedió a realizar el análisis documental, encontrando de esta forma varias deficiencias en la empresa.

Por último, se implementó controles mediante políticas internas y formatos, posterior se volvió a medir los resultados, encontrando de esta forma una mejoría en las planillas remunerativas.

3.6. Método de análisis de datos

Para poder realizar el análisis de datos no se usó ningún programa o software estadístico, debido a que la presente investigación no requería de cálculos de probabilidades mucho menos fórmulas estadísticas.

Se utilizó cálculos matemáticos en Excel para poder comparar y analizar la información recopilada, también se utilizó en la creación de formatos para procedimientos de controles que debían seguir, así como también macros para la actualización diaria de tasa de comisiones, de la misma forma formato de proyección de quinta categoría y determinación de aportes del empleador.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se basa en los siguientes principios:

No maleficencia, debido a que la información obtenida será únicamente y exclusivamente utilizada para fines investigativos, para que de esta forma se evite todo tipo de acto que pueda atentar contra la salud, patrimonio y salud mental de los colaboradores.

Consentimiento informado, donde se procedió a informar al gerente general y representantes legales de la empresa A & A Grupo Inmobiliario S.A.C. para realizar la presente investigación y en consecuencia de ello brindar propuestas que beneficien a dicha empresa.

Originalidad, debido a que se evitó todo tipo de plagio de información, para esto se utilizó el software denominado Turnitin respetando el índice de similitud establecido por la universidad César Vallejo.

Normativas legales, donde se tomó en cuenta las normativas establecidas por la Universidad César Vallejo, se siguió de forma inequívoca los lineamientos fijados en la resolución N° 110-2022-VI-

UCV.

Utilización de normas internacionales de redacción científica, debido a que se utilizó el formato APA 7.0 para respetar los derechos de autor.

IV.

RESULTADOS

La empresa A & A Grupo Inmobiliario S.A.C., se dedica a la construcción y venta de viviendas como principal actividad, siendo muchas veces la construcción tercerizada por otras empresas relacionadas al grupo y junto con ello financiado sus distintos proyectos por entidades financieras para brindar una facilidad de adquisición a los clientes interesados.

La empresa ha tenido muchos inconvenientes y errores con el manejo de las planillas remunerativas, es por ello que se planteó implementar controles en el área de contabilidad para poder realizar una correcta determinación.

4.1. Control de las comisiones sobre las remuneraciones del fondo de pensiones para la correcta elaboración de planillas remunerativas.

4.1.1. Diagnóstico

Se realizó un diagnóstico a las comisiones del fondo de pensiones de las planillas de remuneraciones observando y analizando los procedimientos y las hojas de planillas, donde se enfocó principalmente en la columna de comisión del fondo de pensiones, encontrando de esta forma varios errores a la hora de la determinación de estas mismas.

Tabla 1

Comisiones de AFP agosto 2022.

Trabajador	Fondo de pensión	Remuneración afecta	Fondo obligatorio (%)	Comisión sobre la remuneración(%)	Prima de seguro (%)
Trabajador 2	PRIMA	6,000.00	10%	0.35%	1.74%
Trabajador 3	PROFUTURO	8,000.00	10%	0.50%	1.70%
Trabajador 6	HABITAT	6,000.00	10%	-	7.00%

Nota: Solo se consideró los trabajadores que tenían

errores con respecto a las comisiones del fondo de pensiones.

Se observó que existieron varios errores en las comisiones del fondo de pensiones en distintos trabajadores de la planilla de remuneraciones de agosto 2022.

- El trabajador 2 siendo de fondo de pensión privado PRIMA, tenía como comisión sobre la remuneración 0.35%, lo cual es incorrecto para el devengue del mes de agosto, debiendo ser 0.18%.
- El trabajador 3 siendo del fondo de pensión privado PROFUTURO, tenía como comisión sobre la remuneración 0.50%, lo cual es incorrecto para el devengue de agosto, debiendo ser 0.28%, de la misma forma también la prima de seguro fue de 1.70%, debiendo ser de 1.74%.
- El trabajador 6 siendo del fondo de pensión privado HABITAT, tenía como comisión sobre la remuneración 0%, lo cual es incorrecto para el devengue del mes de agosto, debiendo ser 0.23%, de la misma forma también la prima de seguro fue de 7.00%, debiendo ser de 1.74%.

4.1.2. Diseño y aplicación de control

Después de haber diagnosticado todas las contingencias que existen se creó políticas internas y un formato cuyo propósito es el de mejorar la determinación de las comisiones sobre la remuneración del fondo de pensiones en las planillas de remuneraciones.

Para esto se realizó una capacitación al área de contabilidad sobre las nuevas políticas internas para las comisiones del fondo de pensiones, posterior a ello se capacitó y se entregó en formato Excel la hoja de trabajo automatizada el cuál al realizar un click se actualiza las comisiones de forma automática extrayendo información de la SBS. Por último, se realizó la corrección de los errores existentes sobre las comisiones del fondo de pensiones.

Figura 1

Políticas internas del área contable para las comisiones de fondo de pensiones.

POLÍTICAS INTERNAS DEL ÁREA CONTABLE PARA LAS COMISIONES DE FONDOS DE PENSIONES

La empresa A & A Grupo Inmobiliario S.A.C. establece políticas internas en el área contable para los fondos de pensiones con el fin de mejorar la elaboración de planillas de remuneraciones, a continuación, se establece lo siguiente:

- 1) Se actualizará de forma diaria las comisiones en el formato denominado ACTUALIZACIÓN DE COMISIÓN DE FONDO DE PENSIÓN A&A y será enviado a su jefe inmediato para la verificación.
- 2) El encargado de las comisiones de fondo de pensiones tendrá la potestad de actualizar de forma diaria las comisiones en la planilla de remuneraciones mensual.
- 3) Toda información con respecto a las comisiones del fondo de pensiones privado será tomada de la página oficial de la Superintendencia de Banca y seguros del Perú (SBS).
- 4) Toda información con respecto a las comisiones de SNP – ONP será tomado de la página de Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT).



INTELIGENCIA CONTABLE VERGARA
GERENTE GENERAL
A & A GRUPO INMOBILIARIO SAC

Figura 2

Formato de actualización de comisión de fondo de pensiones.

COMISIÓN DE FONDO DE PENSIONES					
SETIEMBRE	FONDO OBLIGATORIO	FLUJO	FLUJO/MIXTA	ANUAL	SEGURO
PRIMA	10%	1.60%	0.18%	1.25%	1.74%
PROFUTURO	10%	1.69%	0.28%	1.20%	1.74%
HABITAT	10%	1.47%	0.23%	1.25%	1.74%
INTEGRA	10%	1.55%	0.00%	0.79%	1.74%
ONP	13%				

CLICK PARA
ACTUALIZAR

Al realizar un click sobre el cuadro azul, automáticamente se podrá tener en los cuadros la información del fondo, comisión y seguro del fondo de pensión. (Actualizado según SBS y ONP).

Tabla 2

Comisiones de AFP setiembre 2022 con controles.

Trabajador	Fondo de pensión	de	Remuneración afecta	Fondo obligatorio (%)	Comisión sobre la remuneración(%)	Prima de seguro (%)
Trabajador 2	PRIMA		6,000.00	10%	0.18%	1.74%
Trabajador 3	PROFUTURO		8,000.00	10%	0.28%	1.74%
Trabajador 6	HABITAT		6,000.00	10%	0.23%	1.74%

Nota: Solo se consideró a los trabajadores que tenían errores con respecto a la comisión de fondo de pensiones. Fuente: https://www.sbs.gob.pe/app/spp/empleadores/comisiones_spp/paginas/comision_prima.aspx

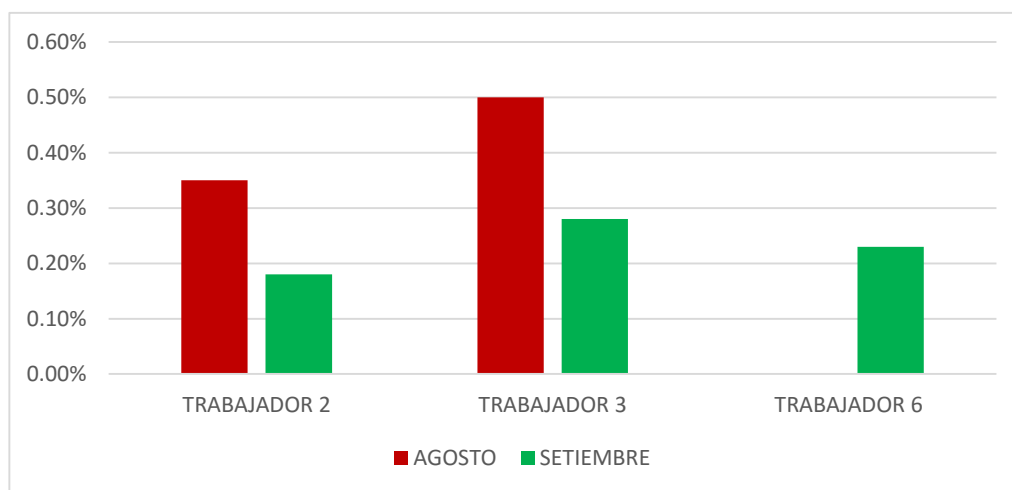
Tabla 3

Diferencia de comisiones.

Trabajador	Comisión sobre la remuneración (%) AGOSTO	Comisión sobre la remuneración (%) SETIEMBRE	Diferencia
Trabajador 2	0.35%	0.18%	0.17%
Trabajador 3	0.50%	0.28%	0.22%
Trabajador 6	0.00%	0.23%	0.23%
		TOTAL	0.62%

Figura 3

Comisiones de agosto y setiembre con la implementación de controles.



Nota: La gráfica representa la diferencia que existió en la empresa a la hora de determinar las comisiones del fondo de pensiones.

Luego de la implementación del formato y las políticas internas, se observó una mejoría en las comisiones del fondo de pensiones de la planilla de remuneraciones de la empresa, de la misma forma, también se realizó la

corrección de estos errores los cuales estuvieron aquejando a la empresa.

- Se verificó que las declaraciones de los fondos de pensiones a través del AFPNET y PLAME, estuvieran de acuerdo al sueldo establecido en el mes, por lo que se observó que el AFPNET estaba declarado con los importes correctos y en el PLAME estaba declarado con la información incorrecta. Por otro lado, también se observó que existía descuentos en exceso a los trabajadores por la incorrecta determinación y a su vez también existía pagos en exceso por no realizar el debido descuento.
- Luego se procedió a rectificar la declaración del PLAME, sin ninguna multa debido a que solo se modificó datos informativos.

Figura 4

Rectificación del PLAME de agosto del 2022.

PDT PLAME V.4.1 Release (4)

PDT Planilla Electrónica - PLAME

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Información General [?](#) [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

Empleador

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registradas >>

Declaraciones generadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General **Detalle de Declaración** **Determinación de la Deuda**

Datos básicos de la declaración

RUC: 20603898126

Nombre / Razón Social: A & A GRUPO INMOBILIARIO S.A.C.

Periodo Tributario (mm/aaaa): 08/2022

¿Es declaración sustitutoria o rectificatoria? SI NO

Obtención de datos del T-REGISTRO*

Para obtener o actualizar prestadores del T-REGISTRO en su declaración, seleccione una de las opciones y presione "Ejecutar".

Sincronizar datos con T-REGISTRO (Clave SOL) [Ejecutar](#)

Utilizar datos T-REGISTRO al [Ejecutar](#)

*Si solo cuenta con PS 4ta. Categoría el aplicativo verifica que no registre prestadores en el T-REGISTRO.

[Validar](#) [Guardar](#)

Con conexión a Internet

Nota: Se rectificó los importes incorrectos del fondo de pensiones.

- Posterior a ello se realizó la corrección de la provisión de planilla.

Tabla 4*Corrección de la provisión de planilla.*

CUENTA	DESCRIPCIÓN	DEBE	HABER
6211	Sueldos y salarios	53,421.00	
6271	Régimen de prestaciones de salud	4,807.29	
4031	Essalud		4,807.29
4032	ONP		3,120.00
40173	Renta de quinta categoría		4,670.00
4111	Sueldos y salarios por pagar		34,609.71
4171	AFP PRIMA		5,423.00
4172	HABITAT		254.00
4173	INTEGRA		183.00
4174	PROFUTURO		354.00
x/x POR LA PROVISIÓN DE PLANILLA DEL MES DE AGOSTO			

Nota: Se realizó la corrección de los importes en negrita.

- Por último, se realizó los reintegros y descuentos como adelanto de remuneraciones correctos a los trabajadores.

Tabla 5

Corrección de los reintegros y pagos en exceso

CUENTA	DESCRIPCIÓN	DEBE	HABER
4111	Sueldos y salarios por pagar	2,865.54	
1041	Cuenta corriente bancaria		2,865.54

X/X POR EL REINTEGRO DEL DESCUENTO EN EXCESO

4111	Sueldo y salarios por pagar	903.17	
1412	Adelanto de remuneraciones	562.35	
1041	Cuenta corriente bancaria		1,465.52

X/X POR EL PAGO EN EXCESO

Nota: Se realizó los asientos de reintegro y pagos en exceso.

4.2. Control de la retención mensual de quinta categoría para la correcta elaboración de planillas remunerativas.

4.2.1. Diagnóstico

Se realizó un diagnóstico a la retención mensual de rentas de quinta categoría analizando los procedimientos y las hojas de trabajo del área contable, encontrando de esta forma varios errores a la hora de la determinación de estas mismas.

Tabla 6

Retención mensual de renta de quinta de agosto 2022.

Trabajador	Remunera ción	Asig. Fami liar	Gratificación	Renta de quinta
Trabajador 5	6,000.00	93.00	6,093.00	354.01
Trabajador 9	8,000.00	93.00	8,093.00	540.68
Trabajador 13	6,000.00	93.00	6,093.00	354.01
Trabajador 17	5,000.00	93.00	5,093.00	260.68
Trabajador 20	5,500.00	93.00	5,593.00	307.34

Se observó que existieron varios errores en la proyección de renta de quinta categoría hasta agosto 2022, como lo son:

- Las remuneraciones de los trabajadores no se encuentran actualizadas hasta agosto, desde el trabajador 1 hasta el trabajador 6, también la asignación familiar fue de 93.00 pero a partir de mayo debió ser de 102.50, en las gratificaciones no se encuentran incluidas las bonificaciones extraordinarias del 9% y por último el tramo aplicado para la base imponible de la renta de quinta es el 8% fijo, cuando en realidad debió ser variable por cada tramo en exceso.

4.2.2. Diseño y aplicación de control

Después de haber diagnosticado todas las contingencias que existen, se creó políticas internas y un formato cuyo propósito es el de mejorar la determinación de retenciones mensuales de quinta categoría en las planillas de remuneraciones.

Para esto se realizó una capacitación al área de contabilidad sobre las nuevas políticas internas para las rentas de quinta categoría proyectadas, posterior a ello se capacitó y se entregó en formato Excel donde la hoja de trabajo se encuentra automatizada con fórmulas y columnas correctas de los ingresos afectos, comisiones, vacaciones, gratificaciones y deducciones para ser usado a partir de setiembre del 2022. Por último, se procedió a realizar la corrección de los errores encontrados.

Figura 5

Políticas internas del área contable para las rentas de quinta categoría.

POLÍTICAS INTERNAS DEL ÁREA CONTABLE PARA LAS RENTAS DE QUINTA CATEGORÍA

La empresa A & A Grupo Inmobiliario S.A.C. establece políticas internas en el área contable para las rentas de quinta categoría con el fin de mejorar la elaboración de planillas de remuneraciones, a continuación, se establece lo siguiente:

- 1) Se actualizará de forma diaria toda la información con respecto a las rentas de quinta categoría en el formato denominado RENTAS DE QUINTA CATEGORÍA A&A.
- 2) El encargado de las rentas de quinta categoría tendrá la potestad de modificar datos previa coordinación con su jefe inmediato.
- 3) Los cambios en las remuneraciones se harán efectivos mediante confirmación por correo del área de recursos humanos.
- 4) Cada viernes de la semana la renta de quinta categoría será analizado y verificado por su jefe inmediato y 3 días antes de realizar la determinación de planillas de remuneraciones.



UNIL KUNTA SA LADINO VERGARA
GERENTE GENERAL
A & A GRUPO INMOBILIARIO SAC

Figura 6

Formato para la retención mensual de rentas de quinta categoría.

				UIT	4,600.00							
HASTA	5.00	UIT				23,000.00	23,000.00		8%			
MAS	5	HASTA	20	23,001.00	92,000.00	69,000.00		14%				
MAS	20	HASTA	35	92,001.00	161,000.00	69,000.00		17%				
MAS	35	HASTA	45	161,001.00	207,000.00	46,000.00		20%				
MAS	45			207,001.00				30%				
RENDA DE QUINTA PERSONAL	TOTAL REMUNERACION	TOTAL ASIGNACION FAMILIAR	TOTAL VACACIONES	TOTAL COMISIONES	TOTAL VARIABLE	TOTAL GRATIS	REMUNERACION BRUTA ANUAL	DEDUCCION 7UIT	BASE IMPONIBLE	RENDA ANUAL	MENSUAL	
TRABAJADOR 5	50,400.00	1,192.00	-	-	-	9,372.55	80,154.00	32,200.00	47,954.00	5,333.56	453.12	
TRABAJADOR 9	43,320.00	1,192.00	-	-	-	8,086.35	91,254.00	32,200.00	59,054.00	4,724.32	768.50	
TRABAJADOR 13	30,000.00	-	-	6,486.00	-	6,628.29	79,856.00	32,200.00	47,656.00	3,812.48	442.37	
TRABAJADOR 17	180,000.00	-	-	-	-	32,700.00	86,542.00	32,200.00	54,342.00	1,898.40	560.05	
TRABAJADOR 20	31,000.00	474.50	-	-	-	5,717.87	78,652.00	32,200.00	46,452.00	3,716.16	420.35	

Nota: Las celdas del formato se encuentran automatizadas con fórmulas extrayendo información de la SUNAT para la determinación de la retención mensual de quinta categoría.

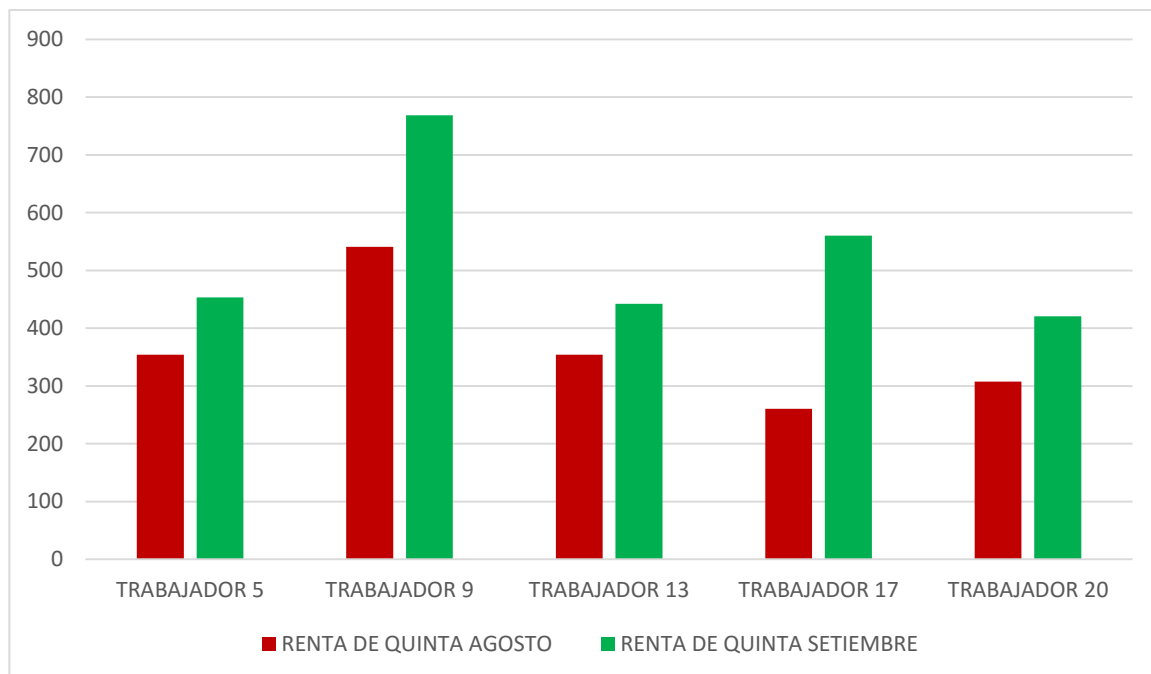
Tabla 7

Retención de agosto y setiembre con la implementación de controles.

TRABAJADOR	RENDA DE QUINTA CATEGORÍA AGOSTO	RENDA DE QUINTA CATEGORÍA SETIEMBRE	DIFERENCIA
TRABAJADOR 5	354.01	453.12	99.11
TRABAJADOR 9	540.68	768.50	227.82
TRABAJADOR 13	354.01	442.37	88.36
TRABAJADOR 17	260.68	560.05	299.37
TRABAJADOR 20	307.34	420.35	113.01
		TOTAL	827.67

Figura 7

Comparación de agosto y setiembre con la implementación de controles.



Nota: La gráfica representa la diferencia que existió en la empresa a la hora de determinar las rentas de quinta proyectadas.

Luego de la implementación del formato y las políticas internas, se observó una mejoría en las proyecciones de renta de quinta categoría de la planilla de remuneraciones de la empresa, de la misma forma, también se realizó el ajuste a partir de setiembre para que no haya contingencias.

- Se verificó que la renta de quinta categoría determinadas en las planillas de agosto hacía atrás se encuentren declaradas con el mismo monto en PLAME y pagados en su respectiva fecha.

- Luego de verificar y que coincida ambos montos, se procedió a realizar el nuevo cálculo en el formato implementado, pero la diferencia entre el primer proyectado y el nuevo se realizó el ajuste en los meses restantes del ejercicio 2022, es decir solo se está reteniendo la renta de quinta categoría por la diferencia debido a que ya existe renta retenida anteriormente.

Figura 8

Renta de quinta categoría tomando en cuenta los pagos anteriores

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
354.01	354.01	354.01	354.01	354.01	354.01	354.01	354.01

Nota: Se realizó el ajuste respectivo para que a fin de año el trabajador no se encuentre perjudicado por alguna notificación por parte de SUNAT.

4.3. Control para bases de cálculo de aportaciones para la correcta elaboración de planillas remunerativas

4.3.1. Diagnóstico

Se realizó un diagnóstico a las bases de cálculo de aportaciones, analizando los procedimientos y las hojas de trabajo de planillas de agosto 2022, encontrando de esta forma varios errores a la hora de la determinación de estas mismas.

Tabla 8

Base de cálculo de las aportaciones de agosto 2022.

TRABAJADORES	REMUNERACIÓN AFECTA (BASE DE CÁLCULO)	ESSALUD
TRABAJADOR 1	650.00	58.50
TRABAJADOR 4	500.00	45.00
TRABAJADOR 7	1000.00	90.00

Se observó que existió un error en la base del cálculo de aportaciones, como:

- La base de cálculo de las aportaciones, fueron considerados de la remuneración afecta lo cual es incorrecto cuando exista un trabajador que percibe menos a la remuneración mínima vital, en

estos casos debió ser determinado en base a 1025.00.

4.3.3. Diseño y aplicación de control

Después de haber diagnosticado todas las contingencias que existen en las bases para cálculo de aportaciones, se creó políticas internas y un formato cuyo propósito es el de mejorar las planillas de remuneraciones.

Para esto se realizó una capacitación al área de contabilidad sobre las nuevas políticas internas para las bases de cálculo de aportaciones, posterior a ello se capacitó y se entregó en formato Excel una hoja de trabajo donde solo se tiene que modificar la base y automáticamente calcula la aportación correcta. Por último, se procedió a realizar la corrección de los errores encontrados.


Figura 9

Políticas internas del área contable para las bases de cálculo de aportaciones.

POLÍTICAS INTERNAS DEL ÁREA CONTABLE PARA LAS BASES DE CÁLCULO DE APORTACIONES

La empresa A & A Grupo Inmobiliario S.A.C. establece políticas internas en el área contable para las bases de cálculo de aportaciones con el fin de mejorar la elaboración de planillas de remuneraciones, a continuación, se establece lo siguiente:

- 1) Se actualizará de forma diaria toda la información con respecto a las bases de cálculo de aportaciones en el formato denominado BASES DE CÁLCULO DE APORTACIONES A&A.
- 2) El encargado de las bases de cálculo de aportaciones tendrá la potestad de modificar esta información en la planilla de remuneraciones mensual.
- 3) La base para el cálculo de aportaciones será en función a su ingreso mensual y no podrá ser menor a la remuneración mínima vital.
- 4) El jefe de área revisará cada día viernes las bases para el cálculo y 3 días antes de la determinación de la planilla de remuneraciones mensual.



GERENTE GENERAL
A & A GRUPO INMOBILIARIO S.A.C.

Figura 10*Implementación de formato de bases de cálculo de aportaciones.*

TRABAJADORES	REMUNERACIÓN	BASE DE CÁLCULO	BASE DE CÁLCULO DE APORTACIONES
TRABAJADOR 1	650.00	1025.00	=SI(C4>1025;(C4*9%);92.25)
TRABAJADOR 2	500.00	1025.00	92.25
TRABAJADOR 3	1000.00	1025.00	92.25
TRABAJADOR 4	850.00	1025.00	92.25
TRABAJADOR 5	930.00	1025.00	92.25

Tabla 9*Bases de cálculo de las aportaciones de setiembre con controles.*

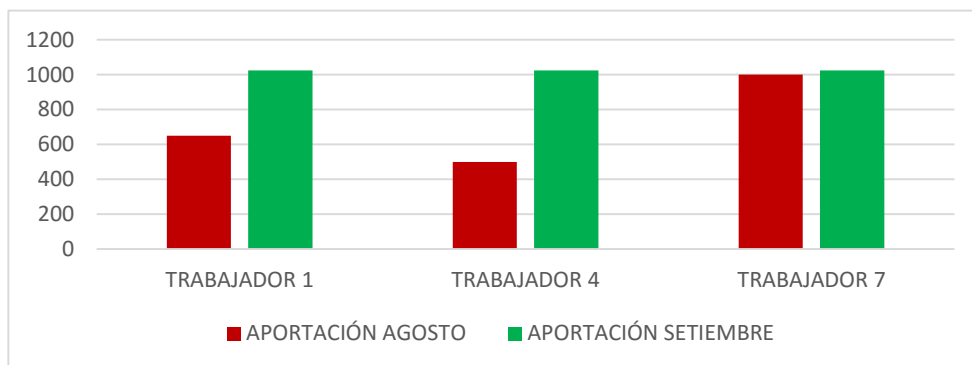
TRABAJADOR	REMUNERACIÓN (BASE)	APORTACIÓN
TRABAJADOR 1	650.00	92.25
TRABAJADOR 4	500.00	92.25
TRABAJADOR 7	1,000.00	92.25

Tabla 10*Bases de cálculo de las aportaciones de agosto y setiembre con controles.*

TRABAJADOR	BASE DE CÁLCULO DE APORTACIÓN AGOSTO	BASE DE CÁLCULO DE APORTACIÓN SETIEMBRE	DIFERENCIA
TRABAJADOR 1	650.00	1025.00	375.00
TRABAJADOR 4	500.00	1025.00	525.00
TRABAJADOR 7	1,000.00	1025.00	25.00
		TOTAL	925.00

Figura 11

Comparación de agosto y setiembre con controles.



Nota: La gráfica representa la diferencia que existió en la empresa a la hora de determinar las bases de cálculo de aportaciones.

Luego de la implementación de controles para las bases de cálculo de aportaciones, se observó una notable mejoría con respecto a las aportaciones de cada trabajador. Por otro lado, también se procedió a corregir los errores cometidos.

- En primer lugar, se procedió a verificar que la remuneración afecta en la planilla sea igual a la declaración del PLAME, luego de constatar que sean iguales, se modificó la provisión de planilla para que sea la correcta.

Tabla 11

Corrección de provisión de asiento de planilla de agosto 2022.

CUENTA	DESCRIPCIÓN	DEBE	HABER
6211	Sueldo y salarios	53,421.00	
6271	Régimen de prestaciones de salud	4,807.29	
4031	Essalud		4,807.29
4032	ONP		3,120.00
40173	Renta de quinta categoría		4,670.00
4111	Sueldos y salarios por pagar		34,609.71
4171	AFP PRIMA		5,423.00
4172	HABITAT		254.00
4173	INTEGRA		183.00
4174	PROFUTURO		354.00

Nota: Se editó lo que se encuentra en negrita en la planilla de remuneraciones para modificar los montos.

- Por último, se dejó en claro que, de existir diferencia en la aportación por pagar, se utilizará esta fórmula.

Tabla 12

Fórmula para pagar aportaciones fuera de fecha.

DESCRIPCIÓN	BASE
APORTACIÓN POR PAGAR	=A
INTERÉS DIARIO 0.03%	=(A*0.03%)*Días
TOTAL	=APORTACIÓN + INTERÉS

Nota: El interés diario se puede convertir en interés mensual al multiplicar por 30.

Tabla 13

Asiento de aportaciones por pagar fuera de fecha.

CUENTA	DESCRIPCIÓN	DEBE	HABER
4031	Essalud	4,807.29	
6451	Intereses	43.26	
1041	Cuenta corriente bancaria		4850.55
X/X POR EL PAGO FUERA DE FECHA			

Nota: Solo los intereses por pago fuera de fecha se consideran en la 6451.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo por objetivo general implementar controles para la correcta elaboración de planillas remunerativas en A & A Grupo Inmobiliario S.A.C., Surco, 2022, lo cual tuvo un resultado positivo y favorable para la empresa, debido a que la implementación de estos controles tuvo un mejoramiento del 100% de las planillas remunerativas al saber cómo realizar las determinaciones de las comisiones sobre la remuneración del fondo de pensiones, la retención mensual de renta de quinta categoría y las bases de cálculo de las aportaciones, debido a ello se valida la hipótesis que la implementación de controles permite determinar de manera correcta las planillas remunerativas mediante los controles internos y la implementación de formatos.

Con relación al objetivo de implementar un control de comisiones sobre las remuneraciones del fondo de pensiones para la correcta elaboración de planillas remunerativas se obtuvo como resultados que un 0.62% de la tabla 3 de las comisiones era la diferencia que tenía para el cálculo de las comisiones sobre la remuneración debido a que no se encontraban actualizadas según registros de la SBS para estos fondos de pensiones. Estos resultados son semejantes a los que obtuvieron Pieretii y Pulina (2020), debido a que en la empresa donde se estaba realizando la investigación se observó que no se encontraba con personal capacitado para poder realizar las determinaciones remunerativas y a su vez esto conllevaba a un mal manejo por parte del área de control interno al no supervisar y fiscalizar las remuneraciones calculadas en su momento. Al mismo tiempo, coinciden con lo señalado por Jia et al. (2020), debido a que en la empresa donde se realizaba la investigación no contaba con un control de verificación para poder medir las diferencias existentes entre las planillas que se declaraban. Son de suma importancia en cuanto a las pensiones que se retienen como comisión para su jubilación, un trabajador sin dinero se le dificulta a largo plazo. En este punto radica la importancia de tener un control sobre las comisiones sobre las remuneraciones, debido a que es un sustento económico para un trabajador cuando se jubile o no pueda laborar más de forma formal en una organización.

En cuanto a implementar un control de la retención mensual de quinta categoría para

la correcta elaboración de planillas remunerativas, se obtuvo como resultados que 827.67 soles de la tabla 7 de las retenciones mensuales no eran retenidas debido a la falta de actualización de remuneraciones, ingresos afectos y aplicación de tramos según exceso. Estos resultados son semejantes a los de Rivadeneyra et al. (2022), debido a que las retenciones de un trabajador en cuanto a la quinta categoría deben de ser determinadas de forma correcta, en la organización donde se realizaba la investigación se observó que la falta de control en cuanto a los formatos utilizados no eran los correctos debido a que no se encontraban afectos todos los ingresos que gravan a esta renta laboral de un trabajador dependiente, asimismo la falta de verificación de información actualizada no era la correcta. A su vez coincide con Tolosa et al. (2020) quién en su investigación aplicada a una empresa colombiana observó que las faltas de controles en las determinaciones tributarias en la carga laboral no eran correctas por falta de controles en el área de control interno, debido a la falta de capacitación por parte del personal. En este punto radica la importancia de tener un control sobre las retenciones mensuales de quinta categoría de los trabajadores, porque no solo pueden perjudicar a la empresa sino al propio trabajador a fin de año para la entidad recaudadora de impuestos.

Se estableció como objetivo implementar un control para las bases de cálculo de aportaciones para la correcta elaboración de planillas remunerativas. Se obtuvo como resultado que 925.00 soles de la tabla 10 no eran tomados en cuenta debido a que se calculaba de forma directa con la remuneración afecta siendo menor está a la remuneración mínima vital. Estos resultados son semejantes a Kaldor (2021) que afirma en su investigación que la falta de implementación de un área de control interno para monitorear o verificar las aportaciones realizadas por el empleador sean las correctas según las normas establecidas por la entidad local. A su vez coincide con Barberan et al. (2022) que, en su investigación aplicada en medianas empresas en Ecuador, tuvieron como resultado que la principal causa de contingencias en las aportaciones del empleador hacia el trabajador era la falta de fiscalización a la hora de terminar las determinaciones remunerativas, debido a que el personal no se encontraba calificado en cuanto a la experiencia de cálculos de este tipo. En este punto radica la importancia de saber las bases de las aportaciones debido a que se puede hacer acreedor de una infracción y posterior multa hacia la empresa por no realizar un cálculo correcto en las aportaciones por parte del empleador.

VI. CONCLUSIONES

- ❖ Se determinó que la implementación de controles para la correcta elaboración de planillas remunerativas tuvo un efecto positivo en cuanto al mejoramiento de las determinaciones tributarias de las cargas laborales en el periodo 2022, considerando que se redujeron los errores, por lo que se infiere que es importante tener controles dentro de cualquier organización para poder evitar infracciones o multas con respecto a diferentes entidades encargadas de las recaudaciones de impuestos.
- ❖ Se determinó que la implementación de controles de comisiones sobre las remuneraciones tuvo un efecto positivo en el mejoramiento de los fondos de pensiones de las planillas en el periodo 2022, considerando que se redujo los errores que tenían a la hora de determinar los descuentos por comisiones hacia los trabajadores, por lo que se deduce que es de suma importancia y fundamental tener un control sobre las comisiones de fondo de pensiones de los trabajadores porque de esta forma se salvaguarda la jubilación de los colaboradores.
- ❖ Se determinó que la implementación de controles en la retención mensual de quinta categoría tuvo un efecto positivo en el mejoramiento de las retenciones mensuales que se le descontaba a cada trabajador en el periodo 2022, considerando que se redujo estos errores con las políticas internas y formatos implementados, por lo que se infiere que es fundamental tener un control sobre las rentas de quinta categoría mensuales de cada trabajador debido a que un mal manejo de ello puede conllevar a la empresa a tener infracciones y con eso multas, de la misma forma la trabajador notificaciones por no realizar una determinación correcta.
- ❖ Se determinó que la implementación de controles para las bases de cálculo de aportaciones para la correcta elaboración de planillas remunerativas tuvo un efecto positivo en el mejoramiento de las bases tomadas para el cálculo de estas aportaciones, considerando la reducción de errores en un 100% por la implementación de políticas internas y formatos especializados, por lo que se deduce que es de gran importancia tener un control sobre las bases de

aportaciones del empleador debido a que se evita de esta forma la corrección de las provisiones de planillas, intereses por no pagar completo y las rectificaciones de las declaraciones.

VII. RECOMENDACIONES

Considerando la importancia que tiene esta investigación y en función de los resultados obtenidos producto de los análisis, se formulan algunas sugerencias con la finalidad de lograr que la empresa en mención siga creciendo:

- Tener en cuenta siempre la variación existente de los fondos de pensiones, debido a que nunca será fija, aunque haya periodos donde no exista diferencia en los periodos devengados.
- Tener en consideración los ingresos afectos como las comisiones obtenidas, las gratificaciones y remuneraciones actualizadas según corresponda para evitar las multas tanto para el trabajador como para la empresa.
- Para realizar el cálculo de las aportaciones, tener en consideración las normas establecidas cuando haya trabajadores que perciben una remuneración menor a la mínima vital.

REFERENCIAS

Araújo, N., Juliana Santos, Macêdo, M., Jordana Ferreira, de Moraes, L. P., da Cunha, F., Assis Bezerra, de Matos, Yedda Maria, Lobo Soares, de Almeida, R. S., Braga, M. F. B. M., & Coutinho, H. D. M. (2022). *Archives of Microbiology*, 204(7).

<https://doi.org/10.1007/s00203-022-02983-x>

Alzeban, A. (2021). CAE remuneration and financial reporting quality. *Revista De Contabilidad*, 24(1), 90-103.

<https://doi.org/10.6018/rcsar.367981>

Aliaga Torres, R., Pérez Solano, M. y Breiner Stiech, J. (2018). Mapa de los cybermedios de España en 2018: análisis cuantitativo. *Revista Latina De Comunicación Social*, (73), 1034-1053.

<https://www.proquest.com/docview/2055552612/BF2CE4ECD6CD4762PQ/4?accountid=37408>

Barberan, N., Santillan, R., Bastidas, T., y Peña, M. (2022). Comportamiento laboral del empleador en microempresas de Ecuador. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(98), 666.

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.18>

Cedillo, E. R., y Herrera, F. L. (2021). Gasto público y crecimiento en américa latina: la ley de wagner y la hipótesis de Keynes. *Investigacion Economica*, 80(316), 109.

<https://doi.org/10.22201/fe.01851667p.2021.316.76314>

Cousins, M. (2022). China's pension reforms: Political institutions, skill formation and pension policy in china. *China Review*, 22(2), 356-359.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/chinas-pension-reforms-political-institutions/docview/2675715967/se-2>

Chavarria, E. A. (2021). Élités, impuestos y desigualdad social en la costa rica neoliberal 1. *Revista De Ciencias Sociales*, (173), 41-64,245.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/élites-impuestos-y-desigualdad-social-en-la-costa/docview/2700397876/se-2>

Delgado Torres, Alfredo (2022). Impuesto a transacciones financieras internacionales: Tasa Tobin e impuesto Robin Hood. *Ola financiera*, 43(3), 325-425.

<https://www.proquest.com/docview/2719744925/BEE8EED941F34174PQ/4>

Domínguez Delgado, R., y López Hernández, M. (2017). Una propuesta metodológica de análisis documental de contenido para películas de no ficción en filmotecas. *Revista General De Información y Documentación*, 27(2), 527-550.

<https://www.proquest.com/docview/2050562294/E0AADB0B9C734934PQ/13?accountid=37408>

Esteban, C. H., & Mario, A. (2021). Repensar la restricción externa en tiempos de pandemia: La política de empleador de última instancia para latinoamérica. *Cuadernos De Economía*, 40(85).

<https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v40n85.90780>

Espinosa Cueva, C. V. (2021). Una mirada interpretativa y constitucional de los derechos sociales: La reducción de las pensiones jubilares. *Foro Revista De Derecho*, (35), 106-125.

<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.6>

Fujii-Gambero, G., y Betancourt-Gómez, M. (2022). Diferencias en los cargos remunerativos y el control interno en las empresas de México. *El Trimestre Económico*, 89(2), 587-611.

<https://doi.org/10.20430/ete.v89i354.1286>

Fuentes Doria, D., Toscano Hernández, A., Díaz-Ballesteros, J., & Escudero-Garrido, Y. (2019). Ética y sostenibilidad en la gestión contable: Un análisis documental en el contexto Mundial en los periodos 2009-2018. *Contaduría Universidad De Antioquia*, (75), 43-67.

<https://www.proquest.com/docview/2362145939/E0AADB0B9C73493>

[4PQ/17?accountid=37408](https://doi.org/10.22600/1518-8795.ienci2022v27n1p308)

Ferreira, M., André Luis Silva, d. S., Olavo Leopoldino da, S. F., & Khalil, O. P. (2022). ATIVIDADE EXPERIMENTAL PROBLEMATIZADA (AEP): ASSERÇÕES PRAXIOLÓGICAS E PEDAGÓGICAS AO ENSINO EXPERIMENTAL DAS CIÊNCIAS. *Investigações Em Ensino De Ciências*, 27(1), 323-348.

<https://doi.org/10.22600/1518-8795.ienci2022v27n1p308>

García, J. (2018). Investigación aplicada en gestión del deporte: sport business symposium. *Podium*, 6(3), I-III.

<https://search.proquest.com/docview/1970626752/1BB4BE22197F47BBPQ/1?accountid=37408>

González, C., y Chinchilla-Rodríguez, Z. (2020). La investigación argentina sobre agroindustria y su colaboración internacional (2007-2016). *Palabra Clave*, 10(1).

<https://doi.org/10.24215/18539912e103>

González, A. E. (2022). Redes intelectuales en los orígenes de la filosofía española contemporánea. estudio cuantitativo. *Empiria*, (55), 199-224.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/redes-intelectuales-en-los-origenes-de-la/docview/2688601791/se-2>

Hinojosa, A., Salazar, P. & Guivin, L. (2021). Orientación tributaria y los sistemas de información: Un medio para la formalización de las micros y pequeñas empresas. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 44(5), 354-370.

<https://www.proquest.com/docview/2597848779/F331C17F49554441PQ/67>

Horta, R., Silveira, L., y Francia, H. (2020). Innovaciones y exportaciones: Una nueva perspectiva de estudio de la industria manufacturera uruguaya. *Estudios Gerenciales*, 36(157), 402-414.

<https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3685>

Jia, P., Lim, K. Y., y Raza, A. (2020). Crime, different taxation, police spending and embodied human capital. *Manchester School*, 88(5), 664-698.

<https://doi.org/10.1111/manc.12317>

Kaldor, N. (2021). El papel de la tributación en el desarrollo económico *. *El Trimestre Económico*, 88(4), 1215-1244.

<https://doi.org/10.20430/ete.v88i352.1346>

Leudis I. C., y Morton, M. D. (2021). Evolución del control interno hacia una gestión integrada al control de gestión. *Estudios De La Gestión*, (10), 211-230.

<https://doi.org/10.32719/25506641.2021.10.10>

Mesa, C. (2022). Desempeño de pensiones privatizadas en américa latina, 1980-2020: El caso de méxico *. *El Trimestre Económico*, 89(3), 755-794.

<https://doi.org/10.20430/ete.v89i355.1477>

Marzal, M. Á., y Martínez-Cardama, S. (2020). Clasificación de la investigación académica en metaliteracy. [Classification of academic research in Metaliteracy] *Revista Espanola De Documentacion Cientifica*, 43(4), 1-17.

<https://doi.org/10.3989/redc.2020.4.1728>

Palma, J. G., y Pincus, J. (2022). América latina y el sudeste asiático. dos modelos de desarrollo, pero la misma "trampa del ingreso medio": Rentas fáciles crean élites indolentes . *El Trimestre Económico*, 89(2), 613-681. <https://doi.org/10.20430/ete.v89i354.1509>

Pieretti, P., y Pulina, G. (2020). Does eliminating international profit shifting increase tax revenue in high-tax countries? *Economic Modelling*, 93, 717-727. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2020.01.020>

Prabowo, Z., y Zaith, M. (2019). Analysis of obligated taxes for the worker in a fiscal environment. *Economic Modelling*, 89, 423-482.

<https://doi.org/10.1124/j.econmod.2019.25.012>

Paz, J. A. (2021). La brecha de remuneraciones entre segmentos del mercado de trabajo en la argentina. *Desarrollo y Sociedad*, (88), 239-271.

<https://doi.org/10.13043/DYS.88.7>

Pachas F. (2021) *Aplicación informática para la elaboración de planillas de pago para los trabajadores de la municipalidad de Canchis* [Tesis para obtener el título profesional de Ingeniero de Sistemas]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79022/P_acha_CF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rigatos, G., Abbaszadeh, M., y Cuccurullo, G. (2022). *A nonlinear optimal control method against the spreading of epidemics. International Journal of Biomathematics*, 15(5).

<https://doi.org/10.1142/S1793524522500267>

Rivadeneira, I., Suthers, D. D., y Juárez, R. (2022). Internal control and remuneration management in Western companies. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1) .

<https://doi.org/10.1057/s41599-022-01075-x>

Sun, L., Zhao, Z., Zhao, G., Huang, H., Yang, L., y Bao, X. (2022). Piecewise attitude tracking control of a gravity gradient microsatellite for coplanar orbital transfer. *Asian Journal of Control*, 24(5), 2165-2177.

<https://doi.org/10.1002/asjc.2598>

Tolosa, H. A. M., Robledo, J. A. C., y Cortez, P. H. C. (2022). Tributación nominal del personal y dinámica económica regional en Colombia. *Revista Finanzas y Política Económica*, 14(1), 207-244.

<https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v14.n1.2022.9>

Valter Moreira, L., Bárbara Rachel, S. R., & Silva Pereira, E. R. (2019). Análisis documental del proyecto pedagógico de un curso de Medicina

y la enseñanza en la Atención Primaria a la Salud. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 23.

<https://www.proquest.com/docview/2473006338/E0AADB0B9C734934PQ/7?accountid=37408>

ANEXOS

ANEXO 01

Tabla de operacionalización de variables

**Título: IMPLEMENTACIÓN DE CONTROLES PARA LA ELABORACIÓN DE PLANILLAS DE REMUNERACIONES EN A&A
GRUPO INMOBILIARIO S.A.C., SURCO, 2022**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CONTROLES	Leudis y Morton (2021) afirma que, es la comprobación, inspección, fiscalización o intervención de cualquier hecho.	Se aplicará fichas de observación y fichas de análisis documental para recolectar datos relacionados a la implementación de controles para la elaboración de planillas de remuneraciones. Mediante sus dimensiones: Formatos de controles, fondo de pensiones, rentas de quinta categoría, aportaciones del empleador.	Formatos de control	Porcentaje de variación en las tasas de comisión de los fondos de pensiones	Razón
				Variación de retención mensual de renta de quinta	
				Variación de base de cálculo de ESSALUD	
PLANILLAS DE REMUNERACIONES	Miño (2021) señala que, la planilla de remuneraciones es el detalle de las contraprestaciones que recibe cada colaborador en un tiempo determinado.	Se aplicará fichas de observación y fichas de análisis documental para recolectar datos relacionados a la implementación de controles para la elaboración de planillas de remuneraciones. Mediante sus dimensiones: Formatos de controles, fondo de pensiones, rentas de quinta categoría, aportaciones del empleador.	Fondo de pensiones	Importe de comisión por AFP	
				Importe de comisión por ONP	
			Rentas de quinta categoría	Importe de la base computable para la proyección	
				Porcentaje por cada tramo de ingresos	
			Aportaciones del empleador	Importe de la base computable para el ESSALUD	
Cantidad de días considerados en la CTS					

ANEXO 02

INSTRUMENTO 01:

GUÍA DE OBSERVACIÓN 01

Nº	Lugar de aplicación: Área contable	¿Cuenta con el ítem descrito?		Observación
	Fecha: 31/08/2022			
	Descripción	Si	No	
1	¿Existen políticas para la determinación de planillas remunerativas?		X	
2	¿Existe verificación de los tareos?		X	
3	¿Existen formatos para las comisiones del fondo de pensiones?		X	
4	¿Existen formatos para las retenciones mensuales de quinta categoría?		X	
5	¿Existen formatos para las bases de cálculo de las aportaciones?		X	
6	¿Existe un procedimiento de corrección por errores en los descuentos?		X	
7	¿Existe comunicación sobre cambios de sueldo por parte de RR.HH.?	X		
8	¿Existe un formato para el cálculo de las gratificaciones?	X		
9	¿Existe un control sobre las bonificaciones al trabajador?	X		
10	¿Existe una supervisión luego de terminado las planillas remunerativas?		X	

INSTRUMENTO 02:**FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 1**

Documento : Excel de planilla de remuneraciones
Analizar los importes de la comisión sobre la remuneración de los fondos de pensiones

Objetivo:

Empresa: A & A Grupo Inmobiliario S.A.C.

Fecha: 31/08/2022

TRABAJADOR	FONDO DE PENSIÓN	PORCENTAJE COMISIÓN SOBRE LA REMUNERACIÓN AGOSTO	PORCENTAJE CORRECTO DE AGOSTO	DIFERENCIA POR CORREGIR
TRABAJADOR 1	HABITAT	0.23%	0.23%	0%
TRABAJADOR 2	PRIMA	0.35%	0.18%	0.17%
TRABAJADOR 3	PROFUTURO	0.50%	0.28%	0.22%
TRABAJADOR 4	PRIMA	0.18%	0.18%	0%
TRABAJADOR 5	PRIMA	0.18%	0.18%	0%
TRABAJADOR 6	HABITAT	0%	0.23%	-0.23%
TRABAJADOR 7	ONP	0%	0.00%	0%
TRABAJADOR 8	PRIMA	0.18%	0.18%	0%
TRABAJADOR 9	ONP	0.00%	0.00%	0%
TRABAJADOR 10	HABITAT	0.23%	0.23%	0%
TRABAJADOR 11	HABITAT	0.23%	0.23%	0%
TRABAJADOR 12	PRIMA	0.18%	0.18%	0%
TRABAJADOR 13	PRIMA	0.18%	0.18%	0%
TRABAJADOR 14	HABITAT	0.23%	0.23%	0%
TRABAJADOR 15	PROFUTURO	0.28%	0.28%	0%
TRABAJADOR 16	INTEGRA	0%	0.00%	0%
TRABAJADOR 17	PROFUTURO	0.28%	0.28%	0%
TRABAJADOR 18	HABITAT	0.23%	0.23%	0%
TRABAJADOR 19	PRIMA	0.23%	0.23%	0%
TRABAJADOR 20	PRIMA	0.18%	0.18%	0%

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 2

Documento : Excel de planilla de remuneraciones
 Analizar las retenciones mensuales de la retina de quinta categoría

Objetivo:

Empresa: A & A Grupo Inmobiliario S.A.C.

Fecha: 31/08/2022

TRABAJADOR	RETENCIÓN DE QUINTA CATEGORÍA MENSUAL - AGOSTO	RETENCIÓN MENSUAL DE QUINTA CATEGORÍA - SETIEMBRE	DIFERENCIA POR AJUSTAR
TRABAJADOR 1	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 2	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 3	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 4	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 5	354.01	453.12	-99.11
TRABAJADOR 6	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 7	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 8	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 9	540.68	768.50	-227.82
TRABAJADOR 10	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 11	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 12	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 13	354.01	442.37	-88.36
TRABAJADOR 14	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 15	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 16	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 17	260.68	560.05	-299.37
TRABAJADOR 18	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 19	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 20	307.34	420.35	-113.01

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 3

Documento : Excel de planilla de remuneraciones
Objetivo: Analizar los importes de las bases de aportaciones
Empresa: A & A Grupo Inmobiliario S.A.C.
Fecha: 31/08/2022

TRABAJADOR	REMUNERACIÓN	BASE DE APORTACIONES	BASE CORRECTA DE APORTACIONES	DIFERENCIA POR CORREGIR
TRABAJADOR 1	650.00	650.00	1025.00	-375.00
TRABAJADOR 2	5620.00	5620.00	5620.00	0.00
TRABAJADOR 3	3250.00	3250.00	3250.00	0.00
TRABAJADOR 4	500.00	500.00	1025.00	-525.00
TRABAJADOR 5	5482.00	5482.00	5482.00	0.00
TRABAJADOR 6	6524.00	6524.00	6524.00	0.00
TRABAJADOR 7	1000.00	1000.00	1025.00	-25.00
TRABAJADOR 8	2562.00	2562.00	2562.00	0.00
TRABAJADOR 9	2500.00	2500.00	2500.00	0.00
TRABAJADOR 10	3600.00	3600.00	3600.00	0.00
TRABAJADOR 11	2400.00	2400.00	2400.00	0.00
TRABAJADOR 12	5203.00	5203.00	5203.00	0.00
TRABAJADOR 13	2300.00	2300.00	2300.00	0.00
TRABAJADOR 14	1850.00	1850.00	1850.00	0.00
TRABAJADOR 15	6500.00	6500.00	6500.00	0.00
TRABAJADOR 16	1200.00	1200.00	1200.00	0.00
TRABAJADOR 17	1700.00	1700.00	1700.00	0.00
TRABAJADOR 18	1100.00	1100.00	1100.00	0.00
TRABAJADOR 19	1500.00	1500.00	1500.00	0.00
TRABAJADOR 20	1500.00	1500.00	1500.00	0.00

ANEXO 03

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Carola

Salazar Rebaza

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Contabilidad de la UCV, en la sede de Lima Ate, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Contador Público.

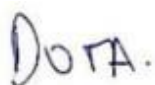
El título nombre de nuestro proyecto de investigación es Implementación de controles para la elaboración de planillas de remuneraciones en A & A Grupo Inmobiliario S.A.C. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Christian Andrey Quincho Tenazoa

D.N.I: 76330815

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Controles

Leudis y Morton (2021) afirma que, es la comprobación, inspección, fiscalización o intervención de cualquier hecho.

Dimensión de la variable:

a) Formatos de control: Rigatos et al. (2022) afirman que los controles son procesos para toda organización para poder prevenir contingencias, corregir y mejorar debilidades que se puedan tener debido a alguna mala gestión que se produzca por distintos factores.

Variable 2: Planilla de remuneraciones

Miño (2021) señala que, la planilla de remuneraciones es el detalle de las contraprestaciones que recibe cada colaborador en un tiempo determinado.

Dimensión de la variable:

a) Fondo de pensiones: Espinosa (2021) indica que los fondos de pensiones son un acumulado de dinero que las personas poseen debido al trabajador realizado de manera formal a lo largo de su vida, las entidades públicas crearon este fondo con el único objetivo de salvaguardar el futuro de los trabajadores.

b) Rentas de quinta categoría: Chavarria (2021) afirma que las rentas de quinta categoría es un impuesto establecido por la entidad recaudadora de impuestos para poder crear proyectos nacionales para el disfrute de toda la localidad, esta renta grava los ingresos percibidos durante un ejercicio de las personas naturales.

c) Aportaciones del empleador: Esteban (2021) define que las aportaciones del empleador son de carácter obligatorio debido a que son beneficios que el trabajador tiene por derecho por la contraprestación de su servicio, existen diversas aportaciones de forma voluntaria y de forma obligatoria.

Nº	VARIABLES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLES: Controles y planillas de remuneraciones	Si	No	Si	No	Si	No	
	Fecha: 31/08/2022							
	Descripción	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Existen políticas para la determinación de planillas remunerativas?	x		x		x		
2	¿Existe verificación de los tareos?	x		x		x		
3	¿Existen formatos para las comisiones del fondo de pensiones?	x		x		x		
4	¿Existen formatos para las retenciones mensuales de quinta categoría?	x		x		x		
5	¿Existen formatos para las bases de cálculo de las aportaciones?	x		x		x		
6	¿Existe un procedimiento de corrección por errores en los descuentos?	x		x		x		
7	¿Existe comunicación sobre cambios de sueldo por parte de RR.HH.?	x		x		x		
8	¿Existe un formato para el cálculo de las gratificaciones?	x		x		x		
9	¿Existe un control sobre las bonificaciones al trabajador?	x		x		x		
10	¿Existe una supervisión luego de terminado las planillas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Carola Salazar Rebaza DNI: 18110438

Especialidad del validador: Contadora Pública Colegiada, docente de educación superior

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de setiembre del 2022



Firma del Experto Informante.

Guía

Aplicativo

REGISTRO NACIONAL DE
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS
PROFESIONALES**

**GRADO O TÍTULO BACHILLER EN CIENCIAS
ECONOMICAS**

Fecha de diploma: 28/12/1994

Modalidad de estudios: -

Fecha matrícula: Sin información (***)

Fecha egreso: Sin información (***)

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL DE
TRUJILLO
PERU

GRADUADO SALAZAR REBAZA, CAROLA ROSANA
DNI 18110438

**GRADO O TÍTULO MAGISTER EN EDUCACION
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

Fecha de diploma: 15/01/2014

Modalidad de estudios: -

Fecha matrícula: Sin información (***)

Fecha egreso: Sin información (***)

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR
VALLEJO
PERU

N°	VARIABLES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLES: Controles y planillas de remuneraciones	Si	No	Si	No	Si	No	
	Fecha: 31/08/2022							
	Descripción	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Existen políticas para la determinación de planillas remunerativas?	x		x		x		
2	¿Existe verificación de los tareas?	x		x		x		
3	¿Existen formatos para las comisiones del fondo de pensiones?	x		x		x		
4	¿Existen formatos para las retenciones mensuales de quinta categoría?	x		x		x		
5	¿Existen formatos para las bases de cálculo de las aportaciones?	x		x		x		
6	¿Existe un procedimiento de corrección por errores en los descuentos?	x		x		x		
7	¿Existe comunicación sobre cambios de sueldo por parte de RR.HH.?	x		x		x		
8	¿Existe un formato para el cálculo de las gratificaciones?	x		x		x		
9	¿Existe un control sobre las bonificaciones al trabajador?	x		x		x		
10	¿Existe una supervisión luego de terminado las planillas	x		x		x		

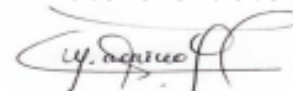
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ si hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Cancino Olivera Rossana Magally DNI: 17818053

Especialidad del validador: Contador Público Colegiado – Doctorado en Administración

13 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



REGISTRO NACIONAL DE
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS
PROFESIONALES**

**GRADO O TÍTULO MAESTRISTA EN EDUCACION
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION
EDUCATIVA**

Fecha de diploma: 15/01/2014

Modalidad de estudios: -

Fecha matrícula: Sin información (***)

Fecha egreso: Sin información (***)

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR
VALLEJO
PERU

GRADUADO CANCINO OLIVERA, ROSSANA
MAGALLY
DNI 17818053

GRADO O TÍTULO DOCTORA EN ADMINISTRACION

Fecha de diploma: 15/08/16

Modalidad de estudios: **PRESENCIAL**

Fecha matrícula: 26/05/2014

Fecha egreso: 31/12/2015

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR
VALLEJO
PERU

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
las variables controles y planillas de remuneraciones (Guía de observación)**

N°	VARIABLES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLES: Controles y planillas de remuneraciones	Si	No	Si	No	Si	No	
	Fecha: 31/08/2022							
	Descripción	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Existen políticas para la determinación de planillas remunerativas?	x		x		x		
2	¿Existe verificación de los tareas?	x		x		x		
3	¿Existen formatos para las comisiones del fondo de pensiones?	x		x		x		
4	¿Existen formatos para las retenciones mensuales de quinta categoría?	x		x		x		
5	¿Existen formatos para las bases de cálculo de las aportaciones?	x		x		x		
6	¿Existe un procedimiento de corrección por errores en los descuentos?	x		x		x		
7	¿Existe comunicación sobre cambios de sueldo por parte de RR.HH.?	x		x		x		
8	¿Existe un formato para el cálculo de las gratificaciones?	x		x		x		
9	¿Existe un control sobre las bonificaciones al trabajador?	x		x		x		
10	¿Existe una supervisión luego de terminado las planillas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ si hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Apellidos y nombres del juez validador: **Torres Moya Pamela Maidolly** **DNI: 42514240**
 Especialidad del validador: **Contadora Pública Colegiada, docente de educación superior**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de Noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

Guía

Aplicativo



REGISTRO NACIONAL DE
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS
PROFESIONALES**

RESULTADOS

GRADUADO TORRES MOYA, PAMELA MAIDOLLY
DNI 42514240

GRADO O TÍTULO CONTADOR PÚBLICO
Fecha de diploma: 21/09/2007
Modalidad de estudios: -

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL DE
TRUJILLO
PERU

GRADUADO TORRES MOYA, PAMELA MAIDOLLY
DNI 42514240

GRADO O TÍTULO MAGISTER EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA
Fecha de diploma: 28/04/2009
Modalidad de estudios: -

Fecha matrícula: Sin información (***)
Fecha egreso: Sin información (***)

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR
VALLEJO
PERU

Surco, 08 de agosto del 2022

CARTA DE AUTORIZACION

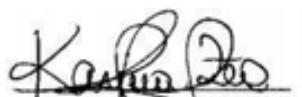
ASIGNATURA: TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE CONTADOR PÚBLICO

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a la universidad, con la finalidad de hacer de su conocimiento que el Sr. **CHRISTIAN ANDREY QUINCHO TENAZOA**, identificado con el DNI N° 763308145, código de estudiante 6500088656, estudiante de la Escuela Profesional de **CONTABIIDAD**, de la Universidad César Vallejo, ha sido admitido y autorizado para realizar su **TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE CONTADOR PÚBLICO** en nuestra institución, con la finalidad de aplicar las condiciones para el desarrollo de una correcta TESIS del semestre académico 2022-II.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente.


A&A GRUPO INMOBILIARIO
ETHEL KARINA ZEA LAZON DE VERGARA
GERENTE GENERAL
A & A GRUPO INMOBILIARIO SAC



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR REBAZA CAROLA ROSANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Implementación de controles para la elaboración de planillas de remuneraciones en A & A Grupo Inmobiliario S.A.C., Surco, 2022", cuyo autor es QUINCHO TENAZOA CHRISTIAN ANDREY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAZAR REBAZA CAROLA ROSANA DNI: 18110438 ORCID: 0000-0003-2143-0109	Firmado electrónicamente por: CSALAZARR el 29- 11-2022 09:46:19

Código documento Trilce: TRI - 0455095