



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**El control interno y la estructura salarial de la empresa Crefinsa
E.I.R.L., Arequipa 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

AUTOR(ES):

Aguilar Cahuana, Manuel Pompeyo (ORCID: 0000-0001-9900-7111)

Llaique Chuctaya, Arturo Javier (ORCID: 0000-0002-6739-8856)

ASESOR(A):

Mg. Espinoza Gamboa, Ericka Nelly (ORCID: 0000-0002-5320-4694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

AUDITORÍA

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico esta tesis al forjador de mi camino, a mi padre celestial, el que me acompaña y siempre me levanta de mi continuo tropiezo. A mi padre a quien siempre lo tengo presente que desde el cielo me ilumina para seguir adelante quien goza de la presencia y gloria divina de Dios.

A mi madre, pues sin ella no lo habría logrado. Tu bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien. Gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre. Es por ello que te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor madre mía, te amo.

Aguilar Cahuana, Manuel Pompeyo

El presente trabajo de investigación es dedicado a la mujer valiente y virtuosa que Dios puso en mi camino y que siempre estuvo alentándome hasta el final. A mis hijas por su comprensión en mis ausencias y fatiga, a mis padres que siempre quisieron verme lograr mis metas y a toda mi familia que comparte mis alegrías y tristezas.

Llaique Chuctaya Arturo Javier

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida.

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo por abrirme las puertas y darme la oportunidad de realizar el presente trabajo. De igual manera mis agradecimientos a la empresa CREFINSA E.I.R.L. por permitirme realizar todo el proceso de investigación. No hubiese podido arribar a estos resultados de no haber sido por su incondicional ayuda.

Finalmente quiero agradecer a mi familia por el apoyo incondicional que siempre me han brindado, por darme las fuerzas para poder desarrollarme profesionalmente y moralmente; sus consejos siempre oportunos y en el momento indicado.

Aguilar Cahuana Manuel Aguilar

A mi Señor Jesucristo el autor y consumidor de mi fe, quien por su gracia soy lo que soy; y su gracia no ha sido en vano para conmigo. A él sea toda la gloria y toda la honra.

Arturo Javier Llaique Chuctaya

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	57
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS	62
ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Cuadro metodológico	18
Tabla 2	Población	18
Tabla 3	Muestra	19
Tabla 4	Juicio de Expertos.....	20
Tabla 5	Validación V Aiken	21
Tabla 6	Confiabilidad del instrumento.....	21
Tabla 7	¿Los factores internos alteran la buena estructuración salarial en la entidad?	26
Tabla 8	¿Organizar un proceso en las actividades operativas de la entidad mejora el establecimiento del sueldo?	27
Tabla 9	¿Es vital fomentar actividades que informen el sustento del sueldo percibido?.....	28
Tabla 10	¿Establecer una auditoría interna en el establecimiento de la banda salarial reducirá la brecha salarial de los trabajadores?.....	29
Tabla 11	¿Es vital el uso de procedimientos de autorización para la reestructuración salarial?	30
Tabla 12	¿Las matrices de segregación de funciones asegura el reconocimiento salarial adecuado para cada trabajador?	31
Tabla 13	¿Emitir reportes salariales cohibe el ambiente especulativo dentro de la entidad?.....	32
Tabla 14	¿Establecer políticas y procedimientos en el área remunerativa mejorara continuamente la estructura salarial?	33
Tabla 15	¿El registro de las deficiencias en las áreas de trabajo sirve como sustento para la reducción del monto salarial en los trabajadores?	34
Tabla 16	¿El uso constante de nuevas medidas de establecimiento salarial mejora la estructura salarial de la entidad?	35
Tabla 17	¿El uso de procedimientos documentales beneficia al empleador y al empleado?.....	36
Tabla 18	¿El estudio del mercado es necesario para el establecimiento del rango salarial?.....	37
Tabla 19	¿Las posibilidades económicas con las que cuenta una entidad es un factor fundamental para la contratación de personal?.....	38

Tabla 20 ¿Se establecen bandas salariales únicas para los profesionales en la entidad?	39
Tabla 21 ¿Las capacidades con las que cuentan los trabajadores son parte fundamental para el establecimiento del salario?.....	40
Tabla 22 ¿El alcance de los objetivos a corto plazo se da gracias al reconocimiento remunerativo inmediato en los trabajadores?	41
Tabla 23 ¿El alcance de los objetivos a mediano plazo se da por los incentivos otorgados por la organización?	42
Tabla 24 ¿El alcance de los objetivos a largo plazo se da por una correcta estructuración salarial?	43
Tabla 25 ¿El empleo de una línea jerárquica de sueldos limita a los trabajadores?	44
Tabla 26 ¿Considera que el sueldo que percibe debe estar acorde al nivel de responsabilidades que percibe?.....	45
Tabla 27 ¿La existencia de igualdad y justificación en los salarios impulsa a los trabajadores?.....	46
Tabla 28 ¿La elaboración de planes de carrera aseguran el alcance de los objetivos en la entidad?.....	47
Tabla 29 ¿Establecer una estructura salarial adecuada en la entidad permite tener una competencia plena y sana dentro de la organización?.....	48
Tabla 30 ¿El empleo de políticas nuevas regula la banda salarial ofrecida a los trabajadores?	49
Tabla 31 Prueba de normalidad.....	50
Tabla 32 Interpretación del coeficiente de correlación.....	51
Tabla 33 Correlación entre el control interno y la estructura salarial	52
Tabla 34 Correlación entre el control interno y el rango salarial	53
Tabla 35 Correlación entre el control interno y los objetivos.....	54
Tabla 36 Correlación entre el control interno y la equidad interna	55
Tabla 37 Correlación entre el control interno y la competitividad externa.....	56
Tabla 38 Matriz de Consistencia.....	71
Tabla 39 Matriz Operacional.....	72
Tabla 40 Matriz Instrumental – Control Interno	73
Tabla 41 Matriz Instrumental – Estructura salarial	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Los factores internos alteran la buena estructuración salarial en la entidad?	26
Figura 2 ¿Organizar un proceso en las actividades operativas de la entidad mejora el establecimiento del sueldo?	27
Figura 3 ¿Es vital fomentar actividades que informen el sustento del sueldo percibido?.....	28
Figura 4 ¿Establecer una auditoría interna en el establecimiento de la banda salarial reducirá la brecha salarial de los trabajadores?.....	29
Figura 5 ¿Es vital el uso de procedimientos de autorización para la reestructuración salarial?	30
Figura 6 ¿Las matrices de segregación de funciones asegura el reconocimiento salarial adecuado para cada trabajador?	31
Figura 7 ¿Emitir reportes salariales cohibe el ambiente especulativo dentro de la entidad?.....	32
Figura 8 ¿Establecer políticas y procedimientos en el área remunerativa mejorara continuamente la estructura salarial?.....	33
Figura 9 ¿El registro de las deficiencias en las áreas de trabajo sirve como sustento para la reducción del monto salarial en los trabajadores?	34
Figura 10 ¿El uso constante de nuevas medidas de establecimiento salarial mejora la estructura salarial de la entidad?.....	35
Figura 11 ¿El uso de procedimientos documentales beneficia al empleador y al empleado?.....	36
Figura 12 ¿El estudio del mercado es necesario para el establecimiento del rango salarial?.....	37
Figura 13 ¿Las posibilidades económicas con las que cuenta una entidad es un factor fundamental para la contratación de personal?.....	38
Figura 14 ¿Se establecen bandas salariales únicas para los profesionales en la entidad?.....	39
Figura 15 ¿Las capacidades con las que cuentan los trabajadores son parte fundamental para el establecimiento del salario?.....	40
Figura 16 ¿El alcance de los objetivos a corto plazo se da gracias al reconocimiento remunerativo inmediato en los trabajadores?	41

Figura 17 ¿El alcance de los objetivos a mediano plazo se da por los incentivos otorgados por la organización?	42
Figura 18 ¿El alcance de los objetivos a largo plazo se da por una correcta estructuración salarial?	43
Figura 19 ¿El empleo de una línea jerárquica de sueldos limita a los trabajadores?	44
Figura 20 ¿Considera que el sueldo que percibe debe estar acorde al nivel de responsabilidades que percibe?	45
Figura 21 ¿La existencia de igualdad y justificación en los salarios impulsa a los trabajadores?	46
Figura 22 ¿La elaboración de planes de carrera aseguran el alcance de los objetivos en la entidad?.....	47
Figura 23 ¿Establecer una estructura salarial adecuada en la entidad permite tener una competencia plena y sana dentro de la organización?.....	48
Figura 24 ¿El empleo de políticas nuevas regula la banda salarial ofrecida a los trabajadores?	49

RESUMEN

Este estudio: "El control interno y la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021", cuyo objetivo principal determinar la relación del control interno con la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021. El tipo de investigación fue aplicado, de enfoque cuantitativo y nivel descriptivo - correlacional. El diseño de investigación fue no experimental y el corte, transversal. La población se conformó con 26 trabajadores de la empresa Crefinsa E.I.R.L. La técnica utilizada para reunir datos fue la encuesta y el instrumento de recolección fue el cuestionario, dicho instrumento fue validado gracias al juicio de expertos. Asimismo, se usó el software estadístico SPSS 25 para el procesamiento de datos, obteniendo que el control interno y la estructura salarial en la empresa Crefinsa E.I.R.L., presentan una relación significativa positiva y de grado moderado, determinada por medio de la prueba de correlación Rho de Spearman que, tuvo un valor de 0,621 y un nivel de significancia de 0,001. Lo cual quiere decir que, ante la mejora del control interno también se da una mejora de la estructura salarial.

Palabras clave: Control interno, control, supervisión, estructura salarial, rango salarial

ABSTRACT

This study: "The internal control and salary structure of the company Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021", whose main objective is to determine the relationship of internal control with the salary structure of the company Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021. The type of research was applied, quantitative approach and descriptive level - correlational. The research design was non-experimental and cross-sectional. The population was made up of 26 workers from the company Crefinsa E.I.R.L. The technique used to collect data was the survey and the collection instrument was the questionnaire, said instrument was validated thanks to expert judgment. Likewise, the statistical software SPSS 25 was used for data processing, obtaining that the internal control and the salary structure in the company Crefinsa E.I.R.L., present a significant positive relationship and of moderate degree, determined by means of the Rho correlation test of Spearman, which had a value of 0.621 and a significance level of 0.001. Which means that, given the improvement in internal control, there is also an improvement in the salary structure.

Keywords: Internal control, control, supervision, salary structure, salary range

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, diferentes empresas de nuestro país toman como principal eje de operatividad la buena estructura salarial con la que cuentan, ya que esta les permite tener un óptimo balance entre la equidad interna y la competitividad externa. Asimismo, generar una estructura salarial productiva y fundamentada es difícil, lo es también mantenerla sostenible en el tiempo, por lo que muchas entidades recurren a la estructuración salarial fundamentada en base a criterios erróneos, que resulte fácil de aplicar y de desarrollar. Claramente, este escenario conllevará a ciertas injusticias y desconocimiento de las bases salariales por parte de los trabajadores. Por ello, frente a estos inconvenientes en la organización del capital humano, es que emergen mecanismos de control interno como herramientas de seguridad y de fortalecimiento para el impulso y el alcance de los objetivos en función a la correcta determinación de la retribución que se les da a los colaboradores dentro de las compañías. Gracias a esta herramienta se puede constituir políticas y procedimientos que aseguren la correcta determinación del salario de los trabajadores. Ante tal situación, resulta ser de suma importancia analizar el vínculo que tendría el control interno en una estructura salarial dentro de una entidad, permitiendo de este modo que la relación entre el trabajador y la organización sea más reconfortante y beneficiosa para ambos.

En función a lo mencionado, Gonzales (2019) refiere que, debido a la existencia de una gran cantidad de mecanismos que rigen la materia de control de actividades locales del estado, se canaliza una serie de políticas que son capaces de medir el nivel de control económico y racional del gasto público, esto permite que se dé el reconocimiento necesario a los mecanismos administrativos y jurisdiccionales establecidos y exista una seguridad en los diversos departamentos que tienen las entidades en España.

De igual forma en Ecuador, según López y Cañizares (2018), las actividades de control en las entidades representan una seguridad razonable y necesaria que permita el alcance de las metas de dichas entidades, por lo cual cada día el empleo de esta herramienta ha ido incrementando, a tal punto, que las unidades de auditoría interna son orientadas al alcance de los objetivos en

función de la aplicación de normas que regulen su responsabilidad y que supervisen y asesoren a los miembros que conforman una institución. De este modo, se permite evaluar el grado de peligro al cual se encuentran afectos las organizaciones.

Así mismo, Morales (2017) menciona que los métodos de mejora en los procedimientos y la administración de las organizaciones son aquellos que regulan los posibles inconvenientes a enfrentar por las entidades de Venezuela, esto permite que exista una confiabilidad en la información disponible y una normativa destinada a salvaguardar los recursos con lo que dispone cualquier entidad para el logro de los objetivos. Un papel tan importante es incorporado en las entidades por medio de las actividades de control, las cuales son muy habituales para la estructuración de la normativa ya mencionada.

Casas (2018) señala que la urgencia de incorporar mecanismos de control interno dentro de las entidades establecidas en Lima va tomando cada vez mayor importancia. Esto se debe a que muchos de los trabajadores de las organizaciones priorizan el alcance de las metas y propósitos de la entidad en función al aseguramiento de las actividades que realizan, adquiriendo de este modo una identificación con la institución.

En otro escenario en la ciudad de Cusco, según Nina (2017), es inexistente el establecimiento adecuado del sistema de Control Interno, lo cual se reflejó en las encuestas que realizó la autora al personal de las oficinas de la municipalidad de Coya. De este modo, se reflejó que los elementos del control interno dentro de empresas cusqueñas son parcialmente deficientes y cuentan con un escaso proceso de inspección en las labores de ejecución financiera que tienen los funcionarios, por ende, existen irregularidades al momento de realizar elecciones.

Actualmente, las grandes entidades de la ciudad de Lima atraviesan grandes cambios relacionados a los avances tecnológicos, dichos cambios permiten que las entidades puedan desarrollar de forma efectiva y eficiente un sistema de control interno que alcance los fines trazados y disminuya los riesgos dentro de una escala óptima y permita una correcta toma de elecciones (Ruiton et al, 2015 citado en Barriga, 2021).

De acuerdo al Banco Interamericano de Desarrollo (2016), la cual es una organización encargada de la sostenibilidad de las empresas de Latinoamérica, las empresas carecen de poder de fijación de salarios, cuando existe una pésima estructura de asignación de sueldos y salarios, también cuando existe una competitividad perfecta en los mercados, lo que conlleva muchas veces a la asignación de salario en base al mercado, ocasionando una estructuración salarial en base a una tendencia impuesta mas no a una elaborada acorde a las necesidades de la entidad. Es así que la pésima integración de nuevo personal y el escaso reconocimiento de logros alcanzados por los trabajadores de la empresa se traduce como un factor limitante dentro de la organización y reduce la productividad de las empresas en el pasar del tiempo.

Mendoza (2020) menciona que muchas empresas a nivel mundial vienen afrontando la problemática de contratación de personal capacitado en diferentes oficios, debido al bajo salario que estas ofrecen lo que termina en una complicación al momento de contratar el nuevo personal. De acuerdo a un análisis estadístico, el autor determina que solo en la ciudad de México existe un 52% de empresas que poseen inconvenientes al momento de cubrir sus vacantes. Asimismo, se reconoce que la problemática de contratación en las empresas a nivel mundial no se da por una escasez de mano de obra, sino por el contrario, esta se encuentra ligada a los bajos salarios ofrecidos y sobre todo a la falta de estructuras salariales o de compensación.

Por otro lado, según Hernández (2021), en su publicación en el diario “El Economista”, menciona que México en la actualidad, debido a la problemática existente en la determinación de los sueldos y salarios, se está planteando realizar una reforma en la Ley Federal del trabajo. Dicha reforma priorizará y obligará a los jefes a poseer guías de percepciones y normas para la determinación del sueldo de los trabajadores. Por otro lado, el autor menciona que en México solo el 57% de las compañías cuentan con una norma salarial establecida, es por ello que el congreso del país desea establecer de forma obligatoria a los empleadores una lista de puestos con sus respectivas descripciones, así como también sus funciones sobre todo con un tabulador de salarios de acuerdo a aquellas funciones que ejercen. Si bien la reforma de la Ley Federal de Trabajo (LFT) en México propone una exigencia de un nivel salarial, esta no garantizaría la integración óptima del trabajador y mucho menos

asegurará el buen desempeño de los trabajadores, por lo que aún se está evaluando dicha reforma frente a otros métodos que mejoren la estructura de las empresas de México.

De igual forma, de acuerdo al Instituto Peruano de Economía – IPE (2021), en el Perú siguen existiendo debates sobre la reforma de las estructuras salariales que determinan las empresas, ya que se debería incrementar la importancia que se le da a las medidas de mejora de productividad, donde los trabajadores sean medidos en base a su formación de capacidades y habilidades necesarias para su mejor desempeño dentro de la organización. Adicionalmente se destaca también que la creación de empleos con mayor productividad en el Perú requiere netamente de una modernización en la legislación laboral, ya que esta deberá de encontrarse más acorde a la realidad productiva del país.

Según Rojas (2020), en muchas de las entidades de la ciudad de Lima existe una desigualdad remunerativa entre los colaboradores de la entidad, esto se genera debido a que se dan actos de discriminación, desigualdad de oportunidades y sobre todo porque no existe una implementación correcta de políticas o estructuras salariales en función al desenvolvimiento del personal dentro de la organización.

El diario El Comercio (2020) indica que el incremento sustentable de los ingresos laborales en los trabajadores peruanos no se logrará únicamente en base a decretos que así lo dispongan, sino por medio de reformas efectivas que promuevan la contratación y eleven de forma sostenible la productividad de los trabajadores peruanos, la cual actualmente se sitúa en un nivel muy inferior en relación a otros países.

Es por ello que se analizó el vínculo que tiene el control interno sobre la evaluación de los puestos la organización, ya que dicha herramienta permitió estructurar de forma correcta el monto salarial que cada individuo debe percibir.

Tomando en cuenta todo lo mencionado anteriormente, el problema de estructura salarial que presenta la empresa Crefinsa E.I.R.L. es que no cuenta con unas políticas ni procedimientos adecuados para estructurar adecuadamente los sueldos y salarios, de igual forma se pudo detectar una falta de sustento del sueldo de ciertos trabajadores en comparativa a otros. Como consecuencia de esto se produce una separación en la relación que mantienen

las necesidades de la empresa respecto a los perfiles que deberían abocar los trabajadores. Por otro lado, se producen confusiones y conflicto en los colaboradores por la carencia de conocimientos respecto a las bases en las que se fundamentan sus ingresos. Otro inconveniente encontrado es el pésimo criterio que se tiene para definir los sueldos y salarios de los trabajadores, además del poco conocimiento respecto al control interno y de los recursos financieros destinados a este medio. Finalmente, otro factor que se pudo detectar fueron las escasas políticas y procedimientos con las que cuenta la entidad respecto a su estructura salarial.

De continuar esta problemática en la estructura salarial, la entidad no contará con personal capacitado e integrado con la operatividad y crecimiento de la misma, lo que llevará a que exista un incremento de rotación de personal, que con el tiempo no resulta beneficioso para la entidad; de igual forma existe una amplia brecha de insatisfacción de los trabajadores respecto al sueldo que perciben, lo que conlleva a conflictos internos. Ante tal situación, se planteó analizar la utilidad del control interno en la estructura salarial de la empresa y el vínculo entre las variables propuestas.

La formulación del problema general es: ¿Cuál es la relación del control interno con la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021? Los problemas específicos son los mencionados a continuación: ¿Cuál es la relación del control interno con el rango salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021?, ¿cuál es la relación del control interno con los objetivos de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021?, ¿cuál es la relación del control interno con la equidad interna de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021?, ¿cuál es la relación del control interno con la competitividad externa de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021?

El desarrollo de este estudio busco examinar el impacto de las actividades de control interno dentro de la estructura salarial de la compañía Crefinsa E.I.R.L. Los cargos en la entidad se encuentran compuestos por ciertos factores que no permiten el buen desempeño de los trabajadores, ya que miden factores erróneos que no fomentan un reconocimiento correcto del desempeño del trabajador respecto al crecimiento de la entidad.

Dentro del ámbito teórico, los resultados de este estudio contribuyeron al desarrollo de una problemática real como lo es el vínculo entre el control interno

y la estructura salarial en la organización. Para tal efecto, se consolidó una base de conceptos teóricos, los cuales profundizaron más a detalle el desarrollo de ambas variables, por lo cual se tomó en cuenta la literatura de Torres y Jaramillo (2021) para conocer más a detalle la estructura salarial y la aplicación del control interno. Conocer a fondo ambas variables permitió que se pueda evaluar las políticas y procedimientos adecuados para aplicarse en los cargos que se ocupan dentro de la organización en base a factores específicos que aseguren el rendimiento óptimo de los individuos. Asimismo, este trabajo será una gran fuente base para próximas investigaciones que necesiten antecedentes relacionados al presente tema desarrollado.

Dentro del ámbito práctico, el presente trabajo permitió reconocer la trascendencia del control interno en la compañía Crefinsa E.I.R.L., de tal manera que, de acuerdo a los resultados, pueda mejorar la estructura salarial con la toma de decisiones entorno a su análisis.

En el ámbito metodológico, se evidenció la efectividad del instrumento con el que se midió de forma correcta a las variables propuestas por este trabajo. En ese sentido, la reunión de datos verídicos permitió obtener resultados confiables que comprobaron la hipótesis de investigación. Por otro lado, se emplearon métodos, métodos y otros componentes que podrán ser usados para consulta en el futuro.

El objetivo general es el siguiente: Determinar la relación del control interno con la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021. Los objetivos específicos son los mencionados a continuación: Determinar la relación del control interno con el rango salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021; determinar la relación del control interno con los objetivos de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021; determinar la relación del control interno con la equidad interna de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021; determinar la relación del control interno con la competitividad externa de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.

La hipótesis general de la investigación es la siguiente: Existe una relación significativa entre el Control Interno y la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021. Las hipótesis específicas son las mencionadas a continuación: Existe una relación significativa entre el Control Interno y el rango

salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021; existe una relación significativa entre el Control Interno y los objetivos de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021; existe una relación significativa entre el Control Interno y la equidad interna de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021; existe una relación significativa entre el Control Interno y la competitividad externa de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Este capítulo contiene antecedentes y bases teóricas de las variables dependiente e independiente y sus dimensiones; además se incluyeron las definiciones conceptuales.

Los antecedentes nacionales del trabajo de investigación son:

Lescano (2019) elaboró una investigación en la cual el fin fue averiguar la asociación entre el control interno y la gestión administrativa. Para tal efecto, el trabajo se desarrolló de forma descriptiva y correlacional. Asimismo, reunir datos, se empleó una encuesta. Finalmente, se estableció que la alteración de una variable modifica de manera directa el comportamiento de la otra.

Rojas (2020) en su investigación planteó mejorar la equidad salarial interna con la que cuenta la empresa, diseñando e implementando una estructura salarial que redujera las diferencias existentes entre las remuneraciones de los trabajadores que ocupaban puestos con responsabilidades similares. Para ello, se trabajó de manera descriptiva – explicativa; el alcance fue mixto y el nivel, descriptivo – correlacional. Finalmente, se concluyó que implementar una política y estructura salarial permitía mejorar la equidad salarial interna y compensar de forma adecuada los colaboradores en función a sus remuneraciones percibidas.

Santistevan (2019) propuso una mejora de las políticas y la elaboración de una nueva estructura salarial con el fin de retener al personal. En el marco metodológico, el autor empleó un tipo de investigación cualitativa, ya que se limitó únicamente a la descripción de propiedades del fenómeno encontrado y se empleó la descripción. Finalmente, se concluyó que no se consideraban planes alternos para satisfacer al colaborador.

Espinoza (2018) en su investigación propuso como objetivo definir las políticas y procedimientos en función al control interno para optimizar las herramientas de trabajo. Dentro del marco metodológico, la investigación fue de diseño descriptivo y tuvo un enfoque cualitativo poblacional. Las conclusiones indicaron que el establecimiento de políticas y controles generaba un funcionamiento correcto de la gestión de la entidad en función del área de recursos humanos.

Rivera (2018) efectuó un estudio con el fin de averiguar la influencia del control interno en la gestión de inventarios. Para ello, el trabajo se desarrolló bajo un tipo aplicado y corte transversal. Consecuentemente, se estableció que el control interno generaba seguridad en el desarrollo de estrategias cuya función fuera conseguir los objetivos planteados con antelación por la empresa.

Quispe (2020) propuso un sistema de control interno para optimizar el proceso de facturación en la EPS. Para ello, se trabajó bajo el diseño descriptivo. Asimismo, se proporcionó a 11 colaboradores una entrevista. Finalmente, se determinó que los ambientes laborales contaban con almacenes especiales, cuya función era mantener a salvo la mercadería. Además, se estableció que los reclamos en la entidad se daban de manera reiterada por diversos inconvenientes.

Los antecedentes internacionales reunidos son los siguientes:

Mendieta y Tandazo (2019) realizaron un estudio en el cual se propuso demostrar la incidencia entre la estructura salarial y la productividad. Para ello, se trabajó bajo un método deductivo. Asimismo, los autores emplearon como instrumento el cuestionario, este estaba compuesto por ítems y se empleó una ficha de validación de datos. Finalmente, la investigación estableció un vínculo positivo entre la estructura salarial y el de la productividad, puesto que se determinó que, si un trabajador cuenta con un mayor nivel de productividad, se le debería pagar un salario mayor al mínimo, debido a la buena estructura organizacional que se fomentaba dentro de la organización.

Clavijo (2019) en su trabajo de investigación, se planteó diseñar el sistema de control interno, basado en COSO ERM (2017). La metodología empleada fue descriptiva, dado que se planteó la utilización de un sistema que mejoren los procesos internos de la empresa. Finalmente, los resultados evidenciaron que el control interno exigía la colaboración de todos los miembros de la empresa, además se halló que este influía en las actividades externas e internas, permitiendo la obtención de objetivos operacionales.

Álvarez, et al. (2020) presentaron su artículo en el cual el fin fue reconocer cómo funcionaba el sistema de control interno que mejorara los procesos financieros. Se consideró la realización de una investigación explicativa-

secuencial, además del uso de un cuestionario y entrevista. Consecuentemente, se determinó que el plan de mejoramiento era eficiente.

Balla y López (2018) llevaron a cabo una investigación en la que se propusieron analizar la incidencia el control interno y la gestión financiera. Para ello, se consideró desarrollar un tipo de estudio documental que recolectara datos de las empresas ubicadas en Ecuador y se empleó fichas documentales. Finalmente, se estableció que el control interno se emplea independientemente al entorno económico y productivo.

Salnave y Lizarazo (2018) plantearon usar un sistema de control interno que fortalezca la ética y transparencia de la gestión pública. Para tal efecto, el nivel del estudio fue descriptivo – analítico y se empleó la ficha documental como instrumento. Finalmente, se conoció que la aplicación del sistema de control interno debía emplearse para gestionar los sistemas del sector público.

El control interno es un procedimiento enmarcado al control de activos y recursos con los que cuenta una entidad, dicho control tiene como fin llevar el registro sobre la actividad y la trazabilidad de una organización. En este aspecto, se debe reconocer que el control interno no es acto que es realizado de forma aislada, sino que representa una serie de acciones de control que tiene ocurrencia de forma constante, por medio del funcionamiento y operación de cada entidad (Orellana, 2020).

Para Valencia (2019) el control interno representa un instrumento efectivo que constituye un aspecto de suma relevancia para la óptima gestión empresarial. En este contexto, el autor refiere que es un plan que establece métodos, principios y procedimientos para manejar los recursos de la empresa. El modelo COSO señala que este es un proceso que proporciona seguridad a las operaciones ejecutadas, cuyo propósito es alcanzar metas establecidas por la entidad (PWC, 2013 citado en Quispe, 2020).

Esta definición brindada por el modelo COSO, comprende varios conceptos fundamentales, dentro de los cuales se destaca que el control interno puede desarrollarse en las organizaciones y constituir diversas acciones inherentes a la dirección ejercida por la administración. Asimismo, es común que

sea efectuado por el personal de la empresa, en cada uno de los niveles o departamentos que constituyen a la organización.

De acuerdo al informe emitido por el municipio colombiano del departamento de La Guajire (2020), el control interno implica un sistema y diversos métodos, procedimientos, planes y mecanismos de verificación. los cuales son ejecutados a modo de actividades.

La función del control interno es asegurar que cumplimiento de los procesos, metas, políticas y actividades se dé acorde a lo planteado, aprovechando, de esa manera, el máximo rendimiento de las funciones.

La evaluación de riesgos es un proceso realizado de forma constante por la entidad para prepararse frente a eventos desafortunados que produzcan un daño irreparable para la entidad, dicho evento es conocido como riesgo. El riesgo implica la probabilidad de ocurrencia de algún inconveniente que pueda originar algún perjuicio a una empresa (La contaloría general de la república., 2016)

Por otro lado, según el Área de Prevención de Riesgos Laborales de Mutua Universal (2017), el reconocimiento de posibles peligros es primordial a fin de consignar una correcta gestión. Por ende, este componente es definido como el documento con el cual se identifican y valoran los riesgos que pueden existir dentro de la empresa, estableciéndose así medidas preventivas para mitigar y controlar dichos riesgos. En este sentido, deberá de proporcionarse toda información necesaria con la finalidad que el jefe pueda tomar las decisiones adecuadas sobre qué alternativas deberán de ser adoptadas y también cuando serán llevadas estas acabo.

De acuerdo a la Normativa General del Sistema de Control Interno en el IIAP, la evaluación de riesgos comprende la capacidad que tiene una entidad para mitigar riesgos a los que esta se enfrenta, ya sean internos o externos. Generalmente, las evaluaciones de riesgo son estructurados tras el reconocimiento de deficiencias, valorización de los riesgos que no podrán evitarse y planificación de las actividades preventivas. Una vez que son evaluados los riesgos la gerencia de la organización deberá determinar cómo es que se responderá a ellos. La respuesta que emita gerencia deberá de ser evaluada sobre la probabilidad de ocurrencia y sobre todo el impacto que se

tendrá el riesgo identificado (Normas Generales del Sistema de Control Interno en el IIAP, 2009 citado en Vergara, 2019).

Las acciones efectuadas para responder a los riesgos son: evadir, disminuir y adoptar el posible peligro. **Para evitar el riesgo**, el comité encargado del control interno en conjunto con la gerencia, deberán de adoptar medidas adecuadas que aseguren que las actividades realizadas vayan acorde a los objetivos. Para **Reducir el riesgo**, el comité de Control Interno revisará los procedimientos y propondrá mejoras, con el fin de mitigar la incidencia de peligros. Para **Compartir o transferir el riesgo**, la gerencia de la entidad debe implementar mecanismos destinados a compartir la incidencia negativa de los peligros a otros medios que cuenten con una mayor responsabilidad de gestión. **Asumir el riesgo**, después de reducir el riesgo, es posible que exista un riesgo residual, por lo que, adoptar el riesgo implica que el comité encargado traslade la responsabilidad de elaboración de un plan de contingencias a la gerencia. Dicho plan servirá como medio de establecimiento de técnicas humanas y organizativas.

Por otra parte, las actividades de control aseguran el cumplimiento de políticas, para mejorar la dirección de la organización. Dichos procedimientos estarán relacionados a los riesgos que se han determinado, los cuales serán asumidos a su vez por la dirección de la entidad. Es importante destacar que las actividades de control son adoptadas de manera general. Usualmente, se parte desde la elaboración de un mapa de riesgos para reconocer el riesgo y así disponer los controles necesarios para evitar o minimizar dicho riesgo (Glosario de Contabilidad , 2016 citado en Rosales, 2019).

García (2020) menciona que, tras el reconocimiento del riesgo, podrán adoptarse medidas para reducir ocurrencias negativas que afecten a la organización. El autor destaca que cada actividad de control que sea establecida deberá de ser monitoreada por los directivos y auditores internos, ya que esta forma se asegurará el funcionamiento del control interno de manera óptima y permita detectar rápidamente cuando será efectiva la actividad de control.

Adicionalmente se debe reconocer que las actividades de control están relacionadas únicamente a áreas específicas y frecuentemente tienden a afectar diversas áreas. En este contexto, se debe mencionar que las actividades de

control poseen distintas características; sin embargo, a pesar de contar con características distintas lo que fundamenta a estas actividades es el hecho de combatir los riesgos reales o potenciales, para brindar así un beneficio a la organización en el momento de alcanzar los objetivos trazados, de igual forma estas actividades priorizan la protección de los recursos terceros o propios que se encuentren en su poder. Así pues, es sustancial reconocer que las actividades de control son relevantes, pues implican que la consecución de los objetivos planteados (Romero, 2012 citado en Patrioco, 2020).

Al respecto, se puede indicar que para estructurar un control interno debe de mantenerse un enfoque de lo ya mencionado, así como un diseño destinado a operar en determinadas circunstancias adversas.

La supervisión contempla el control que se realiza sobre el propio control, esto debido a que conceptualmente este término puede ser entendido como la meta del control. Este componente del control interno cubre todos los descuidos externos ocasionados por ciertas deficiencias en los controles interno ya establecidos (Morales, 2015 citado en Ruiz, 2020).

Para García (2020), la supervisión valoriza la calidad de control interno en tiempo. Otra definición de la supervisión es aquella que la identifica como una actividad técnica y especializada para la utilización racional de los factores que hagan posible la ejecución de los procesos de trabajo. En ese sentido, hablar de una adecuada supervisión supone planificar, organizar, ejecutar, dirigir y retroalimentar de forma constante las exigencias que se presentan en la organización (Calla, 2012 citado en Pelayo et al., 2019).

Los objetivos de la supervisión en la entidad son mejorar la productividad del personal, obtener una rentabilidad adecuada, desarrollar una integración en los empleados, monitorear las actitudes y contribuir a la optimización de condiciones laborales.

De acuerdo a la publicación realizada por la ESAN Graduate of School of Business (2016), se reconoce que la estructura salarial de una entidad se encuentra conformada por retribuciones existentes; en ese sentido, lo que se requiere es alcanzar, con el establecimiento de una estructura salarial un equilibrio entre la equidad y competitividad. Este factor hace que sea difícil

incorporar una adecuada estructura salarial en las entidades ya que alcanzar el equilibrio y hacerlo sostenible es complicado.

Frente a esta conceptualización se puede comprender entonces a la estructura salarial como componentes que retribuyen al trabajador por las acciones realizadas dentro de la empresa. Dichas estructuras son establecidas bajo un convenio colectivo, y buscan ser aplicable bajo acuerdo por ambas partes, en función a un contrato individual.

Así mismo, el rango salarial es definido como el monto de pago entre una agrupación de números bajos y altos que un empleado desea recibir en un contrato de la empresa. El rango de salario incluye un punto de salario máximo, medio y mínimo, en este aspecto, plantear el rango salarial puede ser una buena herramienta de negociación tanto para los empleadores como para los entrevistados. Habitualmente el rango salarial es típicamente utilizado durante una entrevista o en la fase de oferta del proceso de búsqueda de un trabajo. Este medio permite que el gerente cuente con una idea previa de la cantidad de compensación que otorgara en función a la demanda laboral y la experiencia de los empleados (No, 2004 citado en Valdez, 2021).

Al igual que cualquier factor de estructuración salarial cuenta con factores que lo alteran, esto a medida que para solicitar el rango se debe de considerar e investigar varios elementos para una correcta estimación. Algunos de los factores que alteran el rango salarial son: El tiempo laboral del trabajador en la industria o en el campo donde está postulando, el tipo de título que ha recibido, número de empleados disponibles dentro de un puesto de trabajo, ofrecimiento de un salario superior al monto que actualmente gana con el fin de reclutamiento, recomendaciones solidas de sus empleadores previos y referencias, certificaciones avanzadas y habilidades relevantes, costo de vida de su localización actual y las tasas de pago habituales dentro del mercado en el que planean laborar.

Según Hermes (2020) el rango o banda salarial es un limitante de un mínimo o máximo de los salarios de los puestos pertenecientes a un mismo nivel de clasificación profesional. De este modo se estructura un nivel jerarquice en todo y cada uno de los perfiles disponibles, marcando un limitante de la cifra remunerativa. Por ende, se entenderá como banda salarial al tramo sobre el cual se va a mover la remuneración de un determinado puesto de trabajo de una

empresa, esto de acuerdo a la experiencia, la cualificación, la responsabilidad y la medida de salarios en posiciones similares.

El rango salarial del empleado será fijado de acuerdo a las cifras en las que se mueve la competencia para cada tipo de perfil y también acorde a los siguientes aspectos: La productividad del empleado, la legislación laboral vigente en ese periodo de tiempo, la experiencia y formación del trabajador y la viabilidad económica de la entidad.

Para Ruiz (2021), el rango salarial es un modelo en el que se establecen los tramos salariales. Frente a ello, se puede interpretar a la misma como una horquilla económica en la que se movilizan las diferentes personas de una organización que ocupan el mismo cargo. El ajuste de un rango salarial acorde a cada cargo permitirá que los trabajadores tengan en consideración el mínimo y máximo salarial al que pueden aspirar, es por ello que reconocer ambos puntos permitirán establecer de forma adecuada el sueldo acorde al mercado.

Algunas de las ventajas que ofrece remunerar por rangos son la transparencia, equidad e implicación.

Una definición de los objetivos empresariales es aquella que la reconoce como un resultado o fin que desea alcanzar la entidad, para ello es necesario encaminar los esfuerzos para la mejorar o estabilizar la eficacia y eficiencia. La principal función que cumplen los objetivos dentro de una entidad es orientar y coordinar las correctas decisiones y actividades ejecutadas en la empresa. Es importante recalcar que los objetivos constituyen modelos que sirven como guía para llevar a cabo evaluaciones y control de los resultados conseguidos (García M. , 2020).

Los objetivos constituyen metas, los cuales deben ser planteados por las empresas. Considerar al personal durante esta tarea ayudará a que el personal conozca, distinga y reconozca los resultados que se quieren obtener.

Noriega (2020) define a los objetivos empresariales como la meta, propuesta, proyección o resultado que la entidad requiere alcanzar. Las metas empresariales se vinculan estrechamente con lo todo aquello que la empresa desea cumplir.

Se puede entender entonces a los objetivos empresariales como los resultados que una entidad pretende alcanzar, para lo cual, es necesaria la incorporación de estrategias, un tiempo determinado y recursos disponibles para

uso inmediato. Definitivamente, los objetivos están considerados con el fin de ser alcanzados en un plazo determinado de tiempo, ya que estos no se centran únicamente en lo que está realizando en la empresa actualmente, sino en lo que se realizara en un futuro.

Para Rus (2020), los objetivos implican estados que las empresas se plantean alcanzar en el futuro, haciendo uso de sus recursos disponibles presentes y también de aquellos que son previsibles. Se puede decir entonces, que estos son el lugar donde quiere estar la entidad en un futuro, así como la situación que le gustaría tener o los fines a los que pretende. El reconocimiento de los recursos que posee la empresa es muy importante en el establecimiento de los objetivos para así poder definir qué camino tomar y donde quiere llegar la entidad.

La equidad interna comprende la noción que tienen los empleados sobre los pagos que perciben en la entidad, dichos pagos son realizados acorde al valor del trabajo realizado de acuerdo a la percepción de la empresa.

Según Cerón (2020), la equidad interna es un término utilizado dentro de una organización para considerar la estructura salarial en asociación a la responsabilidad, compensación, beneficios y condiciones del trabajo en comparación con otros empleados de puestos similares. En este escenario, se debe reconocer que únicamente la equidad representa el trato equitativo que se percibe en comparativa con quienes aportan de igual manera. La equidad interna es de suma relevancia para una entidad, debido a que su ausencia ocasiona múltiples problemáticas, mayor rotación, costes innecesarios, sentimiento de agravio o insatisfacción en los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo fue aplicado. El propósito de estos estudios es resolver conflictos o inconvenientes concretos y prácticos. Rus (2020) refiere que estos estudios poseen como base a la investigación básica, puesto que genera información teórica para optimizar la calidad de vida.

Asimismo, este estudio consideró el enfoque cuantitativo. Gallardo (2017) menciona que este enfoque proporciona datos que poseen soporte estadístico, lo cual permite obtener resultados verídicos.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental y de corte transversal descriptivo – correlacional.

- **No experimental:** Tiene soporte en la observación directa de las variables medidas. En ese sentido, este estudio empleó el mencionado diseño, ya que no se ejerció ningún tipo de manipulación en las variables estudiadas (Gallardo, 2017).
- **Estudios descriptivos:** Gallardo (2017) refiere que el fin de estos estudios es caracterizar a los fenómenos.
- **Estudio correlacional:** Gallardo (2017) indica que estos estudios permiten el reconocimiento del vínculo entre variables. El mencionado diseño se empleó en este caso, pues se requirió hallar el vínculo entre las variables preestablecidas.

3.2. Variables y operacionalización

- **Variable Independiente:**
El control interno
- **Variable Dependiente:**
Estructura salarial

Tabla 1
Cuadro metodológico

Metodología de Investigación	
Tipo de investigación	Investigación Aplicativo
Nivel de la investigación	Descriptiva - correlacional No experimental
Diseño de investigación	Estudios descriptivos Estudio correlacional

Nota: Elaboración propia

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo constituida por 26 trabajadores de la empresa Crefinsa E.I.R.L. La población es definida como un cierto grupo o cantidad de personas que cumplen algunos criterios para formar parte de una población a estudiar (Weinchester, 2020).

Tabla 2
Población

Puestos	Total
Gerente General	1
Jefes de departamentos	3
Asistentes de áreas	5
Operarios afines	6
Ayudantes de mantenimiento y mecanizados	4
Técnicos y Auxiliares de áreas	3
Personal de funcionamiento	4
Total	26

Nota: Elaboración propia

Muestra

Debido a que la población no superó a 50 individuos, se determinó que la muestra representativa del total de los trabajadores de la empresa Crefinsa E.I.R.L. sería de 26 individuos. Para Weinchester (2020), la muestra representa un subconjunto proveniente de la población, quienes aportarán datos para el estudio.

Criterios de inclusión

Se consideraron los siguientes criterios:

- Área: Administración, producción, gerencia, ventas, logística.
- Sexo: Masculino, femenino.
- Periodo laboral: Mayor a 6 meses.
- Condición: Activo.3.

Criterios de Exclusión

Se excluyó al personal que no reunía las características referidas.

Tabla 3
Muestra

Puestos	Total
Gerente General	1
Jefes de departamentos	3
Asistentes de áreas	5
Operarios afines	6
Ayudantes de mantenimiento y mecanizados	4
Técnicos y Auxiliares de áreas	3
Personal de funcionamiento	4
Total	26

Nota: Elaboración propia

Muestreo

El muestreo fue por conveniencia, pues se empleó el juicio del investigador para seleccionar los grupos muestrales. Valdivia et al. (2018) indicaron que este muestreo se establece de acuerdo a las cualidades delimitadas por el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la encuesta, la cual incluyó diversos ítems diseñados y estructurados. La misma fue aplicada en la empresa Crefinsa E.I.R.L. De igual forma, se empleó la técnica de la observación, con la finalidad de percibir la

situación de la empresa. Finalmente, también se utilizó el análisis documental para averiguar la relación del control interno con la estructura salarial.

3.4.2. Instrumento para la recolección de datos

Se empleó un cuestionario como instrumento, el cual incluye preguntas formuladas de acuerdo a los criterios necesarios para conseguir los objetivos planteados con antelación. La información obtenida por dicho instrumento permitió, mediante un análisis posterior, analizar el vínculo existente entre las variables propuestas. También se utilizaron fichas de observación, además de fichas resumen, estadísticas y textuales.

Validez: El instrumento utilizado para nuestro estudio está basado al juicio de los Expertos con el grado académico de Doctor y Magister.

Tabla 4
Juicio de Expertos

Apellidos y Nombres	Grado Académico	Años de Experiencia	Observaciones
Ticona Apaza, Valerio Teodoro	Doctor	18 años	Aplicable
Condori Medina Rosalyn Nancy Rosa	Magister	14 años	Aplicable
Espinoza Cruz Manuel Alberto	Magister	20 años	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Los resultados de la evaluación de expertos fueron procesados a través de Microsoft Excel para determinar el grado de validez del cuestionario, utilizando el método de V de Aiken. Robles (2018) nos manifiesta que este método se aplica para cuantificar el tipo de validez de las preguntas formuladas en los cuestionarios por N cantidades de jueces expertos en donde la valoración cercana a la unidad representa el consenso entre los jueces expertos. Se puede apreciar en la tabla N.º 5 que la validez es alta en cada uno de los ítems.

Tabla 5
Validación V Aiken

VALIDEZ	V Aiken
Relevancia	100.00%
Pertinencia	100.00%
Claridad	100.00%
PROMEDIO	100.00%

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad: Se procedió a ingresar los datos al SPSS obteniendo un resultado confiable, basándonos en el procedimiento Alfa de Cronbach considerado por Hernández y Mendoza (2019) como un método confiable determinando la coherencia y consistencia de los resultados obtenidos. El resultado de confiabilidad fue de 0.835 siendo éste altamente confiable.

Tabla 6
Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.835	0.842	24

Nota: Tabla de Confiabilidad del instrumento. Fuente: Elaboración propia utilizando el software SPSS (V26)

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Los factores internos alteran la buena estructuración salarial en la entidad?	84.88	77.466	0.268	0.833
¿Organizar un proceso en las actividades operativas de la	84.73	72.205	0.494	0.824

entidad mejora el establecimiento del sueldo?				
¿Es vital fomentar actividades que informen el sustento del sueldo percibido?	84.73	69.485	0.563	0.820
¿Establecer una auditoría interna en el establecimiento de la banda salarial reducirá la brecha salarial de los trabajadores?	85.35	69.915	0.638	0.817
¿Es vital el uso de procedimientos de autorización para la reestructuración salarial?	84.88	70.986	0.510	0.823
¿Las matrices de segregación de funciones asegura el reconocimiento salarial adecuado para cada trabajador?	84.54	71.538	0.617	0.819
¿Emitir reportes salariales cohibe el ambiente especulativo dentro de la entidad?	85.15	73.735	0.521	0.824
¿Establecer políticas y procedimientos en el área remunerativa mejorara continuamente la estructura salarial?	84.62	73.606	0.554	0.823
¿El registro de las deficiencias en las áreas de trabajo sirve como sustento para la reducción del monto salarial en los trabajadores?	86.00	80.160	-0.004	0.849
¿El uso constante de nuevas medidas de establecimiento salarial mejora la estructura salarial de la entidad?	85.12	73.946	0.406	0.828
¿El uso de procedimientos documentales beneficia al empleador y al empleado?	84.35	73.595	0.678	0.820

¿El estudio del mercado es necesario para el establecimiento del rango salarial?	84.15	74.295	0.414	0.828
¿Las posibilidades económicas con las que cuenta una entidad es un factor fundamental para la contratación de personal?	83.96	77.158	0.327	0.831
¿Se establecen bandas salariales únicas para los profesionales en la entidad?	85.04	78.758	0.218	0.834
¿Las capacidades con las que cuentan los trabajadores son parte fundamental para el establecimiento del salario?	84.00	77.360	0.415	0.829
¿El alcance de los objetivos a corto plazo se da gracias al reconocimiento remunerativo inmediato en los trabajadores?	84.92	76.634	0.281	0.833
¿El alcance de los objetivos a mediano plazo se da por los incentivos otorgados por la organización?	85.08	71.274	0.579	0.820
¿El alcance de los objetivos a largo plazo se da por una correcta estructuración salarial?	84.85	75.095	0.428	0.827
¿El empleo de una línea jerárquica de sueldos limita a los trabajadores?	85.15	80.535	-0.005	0.846
¿Considera que el sueldo que percibe debe estar acorde al nivel de responsabilidades que recibe?	83.85	76.055	0.487	0.827
¿La existencia de igualdad y justificación en los salarios impulsa a los trabajadores?	84.38	77.206	0.257	0.834
¿La elaboración de planes de carrera aseguran el alcance de los objetivos en la entidad?	84.65	77.435	0.268	0.833

¿Establecer una estructura salarial adecuada en la entidad permite tener una competencia plena y sana dentro de la organización?	84.54	76.178	0.412	0.828
¿El empleo de políticas nuevas regula la banda salarial ofrecida a los trabajadores?	84.81	80.082	0.058	0.840

3.5. Procedimientos

Los instrumentos fueron aplicados a los trabajadores de la empresa Crefinsa E.I.R.L. Para lograr efectividad en el análisis de datos, luego de realizar las encuestas, se trasladó la información obtenida de forma manual a una computadora, Windows 10 Pro Intel Core i5, en la cual se procesó la información haciendo uso de Microsoft Office 2016 para Windows. De igual forma se realizó el cálculo en una hoja de Excel, cuyo cálculo fue de mucha utilidad para poder procesar los resultados y realizar tablas que permitan tener una fácil disponibilidad de uso según lo requerido en el trabajo. También, se utilizó un sistema estadístico que permita corroborar la correlación existente entre ambas variables.

Por otro lado, también fue necesario la utilización de una estadística descriptiva e inferencial con la finalidad de dar un análisis a cada variable de forma independiente a través de tablas de distribución de frecuencia y/o gráficos. Finalmente, se contrastó y se puso a prueba la hipótesis general y específicas a fin de determinar el vínculo entre variables.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25, el cual permitió procesar datos e identificar la prueba estadística, con el propósito de averiguar si existe una correlación entre variables.

3.7. Aspectos éticos

El desarrollo de este trabajo respetó la ética profesional, parámetros y criterios proporcionados por la universidad. De igual forma, se respetó la autoría de todas las investigaciones e informaciones utilizadas, por lo que se hizo referencia a los autores respetando la ética y los datos de la editorial.

Según el Vicerrectorado de Investigación (2020), el empleo de aspectos éticos fortalece integridad científica en los investigadores, además se argumenta

que este aspecto regulariza y protege los derechos y bienestar de quienes participaron en el estudio. Dentro de los principales aspectos éticos a considerar por parte del vicerrectorado de Universidad César Vallejo se encuentra el respeto, los principios éticos del Colegio Profesional Contadores, las autorizaciones de los sujetos investigados y el cumplimiento de código de ética que brinda la universidad.

De acuerdo al Artículo 11 del Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2019), una de las obligaciones de quien investiga es rescatar y llevar a cabo buenas prácticas, las cuales gocen de transparencia, credibilidad y buena fe.

De acuerdo al artículo Ensayo sobre la importancia de la ética en la labor del contador público en tiempo de pandemia de Espinoza (2021), para los profesionales de contabilidad es esencial cumplir con el reglamento del colegio de contadores públicos y el de las universidades de las que provienen. En ese sentido, el contador debe reunir las cualidades y principios de responsabilidad, es decir, debe ser integro en lo moral, honorable con un compromiso de interés público y de responsabilidad social (De Jesús et al., 2020).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

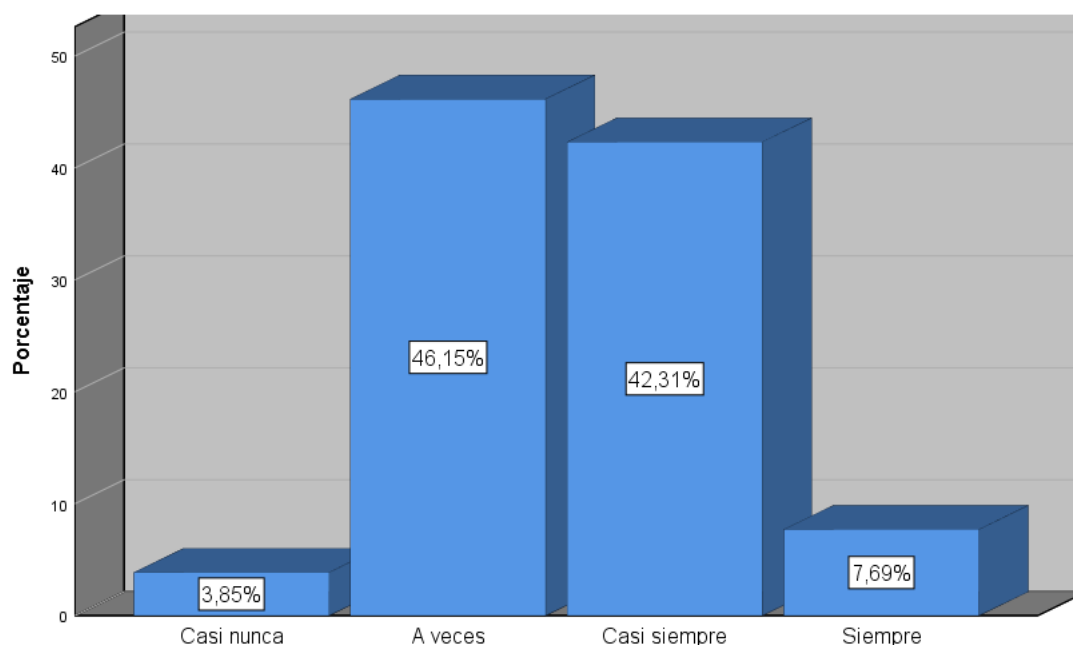
Tabla 7

¿Los factores internos alteran la buena estructuración salarial en la entidad?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	3,8
	A veces	12	46,2
	Casi siempre	11	42,3
	Siempre	2	7,7
	Total	26	100,0

Figura 1

¿Los factores internos alteran la buena estructuración salarial en la entidad?



Interpretación:

La Tabla 7 y Figura 1 presentan las respuestas a la pregunta: ¿Los factores internos alteran la buena estructuración salarial en la entidad?, es así que el 46.15% respondió A veces; el 42.31%, Casi siempre; el 7.69%, Siempre y solo el 3.85, Casi nunca. Por ello, se puede afirmar que los encuestados consideran que los factores internos llegan a afectar la realización de una buena estructura salarial.

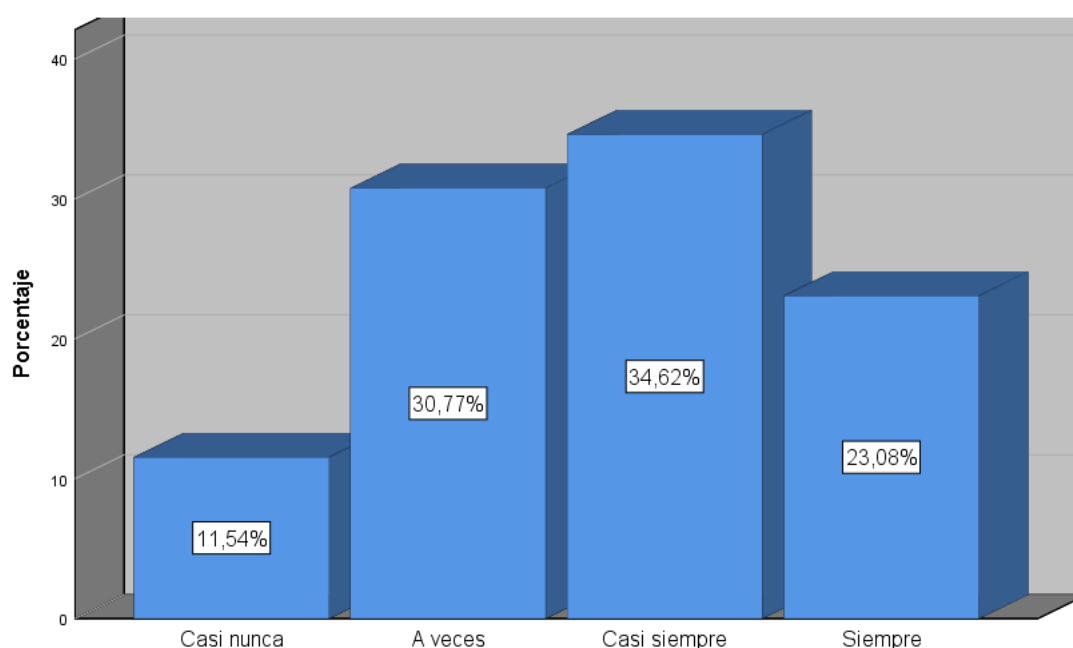
Tabla 8

¿Organizar un proceso en las actividades operativas de la entidad mejora el establecimiento del sueldo?

		f	%
Válido	Casi nunca	3	11,5
	A veces	8	30,8
	Casi siempre	9	34,6
	Siempre	6	23,1
	Total	26	100,0

Figura 2

¿Organizar un proceso en las actividades operativas de la entidad mejora el establecimiento del sueldo?

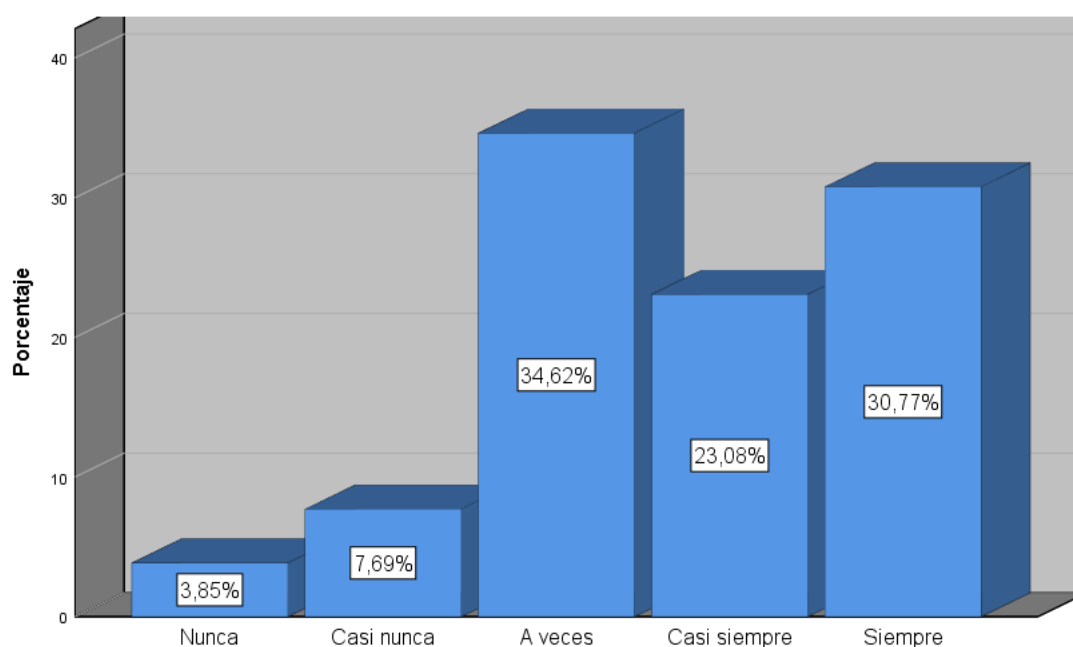


Interpretación:

La Tabla 8 y Figura 2 presentan las respuestas a la pregunta: ¿Organizar un proceso en las actividades operativas de la entidad mejora el establecimiento del sueldo?, es así que el 34.60% respondió Casi siempre; el 30.77%, A veces; el 23.08%, Siempre y solo el 11.54%, Casi nunca. Por ello, se puede afirmar que los encuestados consideran que la organización de procesos en las actividades operativas mejora el establecimiento de los sueldos y salarios.

Tabla 9*¿Es vital fomentar actividades que informen el sustento del sueldo percibido?*

		f	%
Válido	Nunca	1	3,8
	Casi nunca	2	7,7
	A veces	9	34,6
	Casi siempre	6	23,1
	Siempre	8	30,8
	Total		26

Figura 3*¿Es vital fomentar actividades que informen el sustento del sueldo percibido?***Interpretación:**

La Tabla 9 y Figura 3 presentan las respuestas a la pregunta: *¿Es vital fomentar actividades que informen el sustento del sueldo percibido?*, es así que el 34.62% respondió A veces; el 30.77%, Siempre; el 23.08%, Casi siempre; el 7.69%, Casi nunca y solo el 3.85%, Nunca. Por ello, se puede afirmar que es importante el informen que sustente el monto percibido por trabajador.

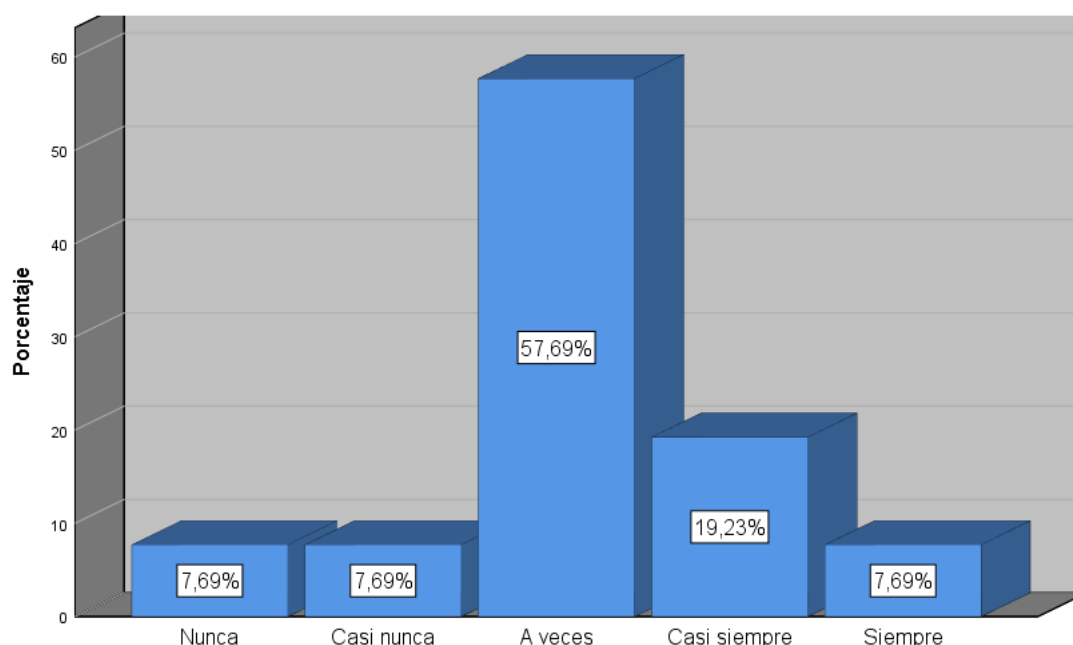
Tabla 10

¿Establecer una auditoría interna en el establecimiento de la banda salarial reducirá la brecha salarial de los trabajadores?

		f	%
Válido	Nunca	2	7,7
	Casi nunca	2	7,7
	A veces	15	57,7
	Casi siempre	5	19,2
	Siempre	2	7,7
	Total		26

Figura 4

¿Establecer una auditoría interna en el establecimiento de la banda salarial reducirá la brecha salarial de los trabajadores?

**Interpretación:**

La Tabla 10 y Figura 4 presentan las respuestas a la pregunta: ¿Establecer una auditoría interna en el establecimiento de la banda salarial reducirá la brecha salarial de los trabajadores?, es así que el 57.69% respondió A veces; el 19.23%, Casi siempre; el 7.69%, Siempre y el 7.69%, Casi nunca y el otro 7.69%, Nunca. Por ello, se puede afirmar que el establecimiento de una auditoría interna en la banda salarial permitirá reducir la brecha de la estructura salarial del personal.

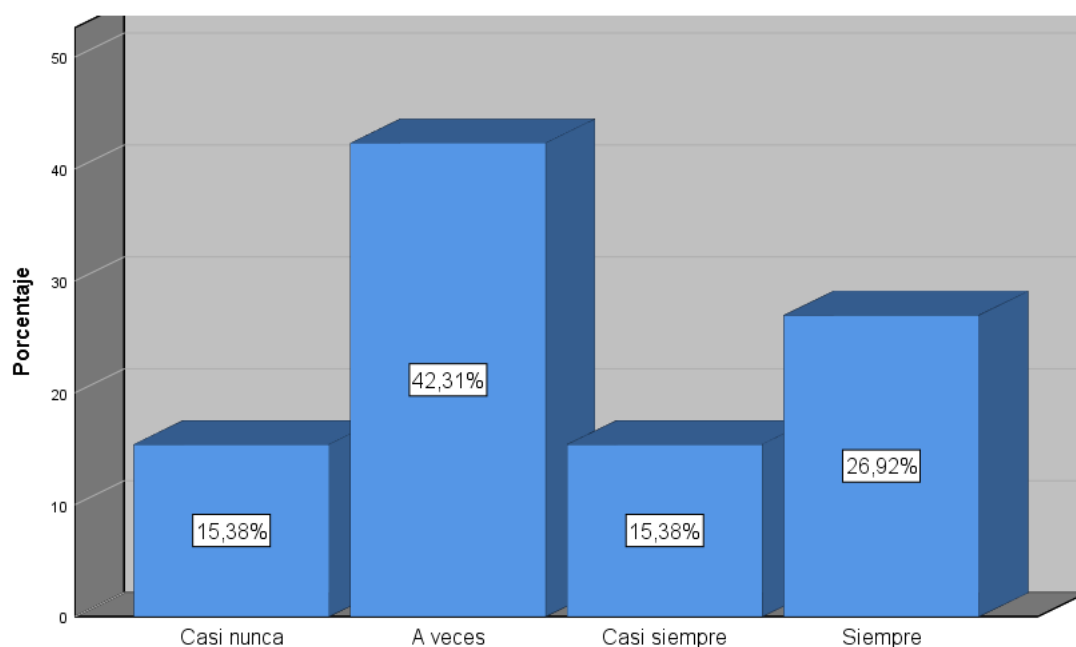
Tabla 11

¿Es vital el uso de procedimientos de autorización para la reestructuración salarial?

		f	%
Válido	Casi nunca	4	15,4
	A veces	11	42,3
	Casi siempre	4	15,4
	Siempre	7	26,9
	Total	26	100,0

Figura 5

¿Es vital el uso de procedimientos de autorización para la reestructuración salarial?

**Interpretación:**

La Tabla 11 y Figura 5 presentan las respuestas a la pregunta *¿Es vital el uso de procedimientos de autorización para la reestructuración salarial?*, es así que el 42.31% respondió A veces; el 26.92%, Siempre; el 15.38%, Casi siempre y el 15.38%, Casi nunca. Con lo anterior, se puede afirmar que los trabajadores consideran que solo a veces es importante usar procedimientos de autorización para una reestructuración salarial.

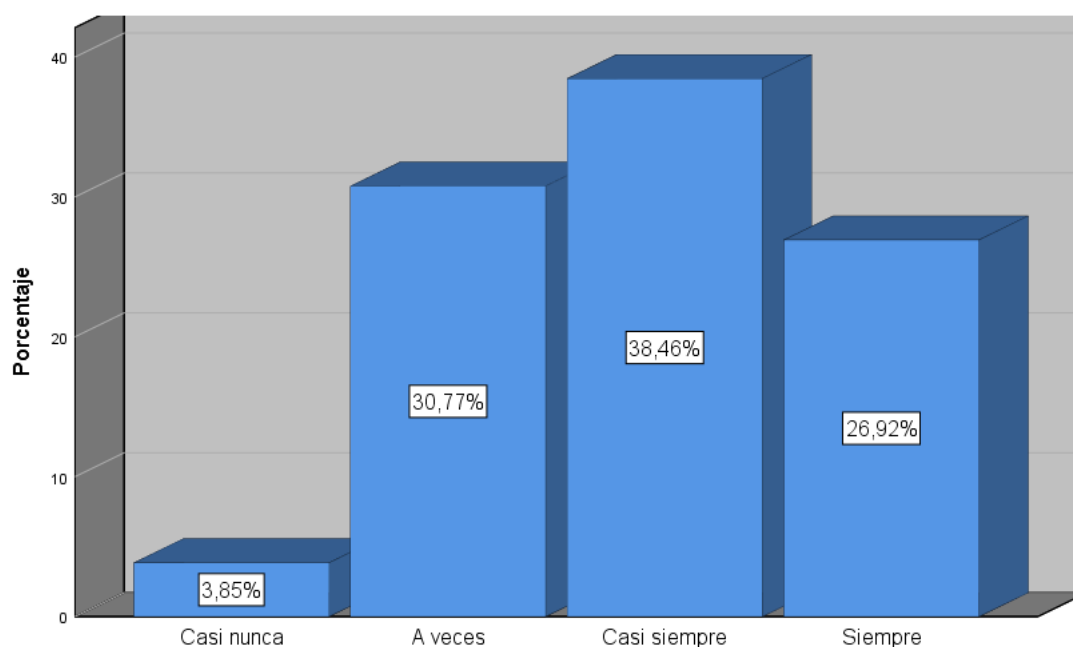
Tabla 12

¿Las matrices de segregación de funciones asegura el reconocimiento salarial adecuado para cada trabajador?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	3,8
	A veces	8	30,8
	Casi siempre	10	38,5
	Siempre	7	26,9
	Total	26	100,0

Figura 6

¿Las matrices de segregación de funciones asegura el reconocimiento salarial adecuado para cada trabajador?

**Interpretación:**

La Tabla 12 y Figura 6 presentan las respuestas a la pregunta: ¿Las matrices de segregación de funciones asegura el reconocimiento salarial adecuado para cada trabajador?, es así que el 38.46% respondió Casi siempre; el 30.77%, A veces; el 29.92%, Siempre y el 3.85%, Casi nunca. Con lo anterior, se afirma que unas matrices de segregación de funciones, permitirá una mejor estructura salarial.

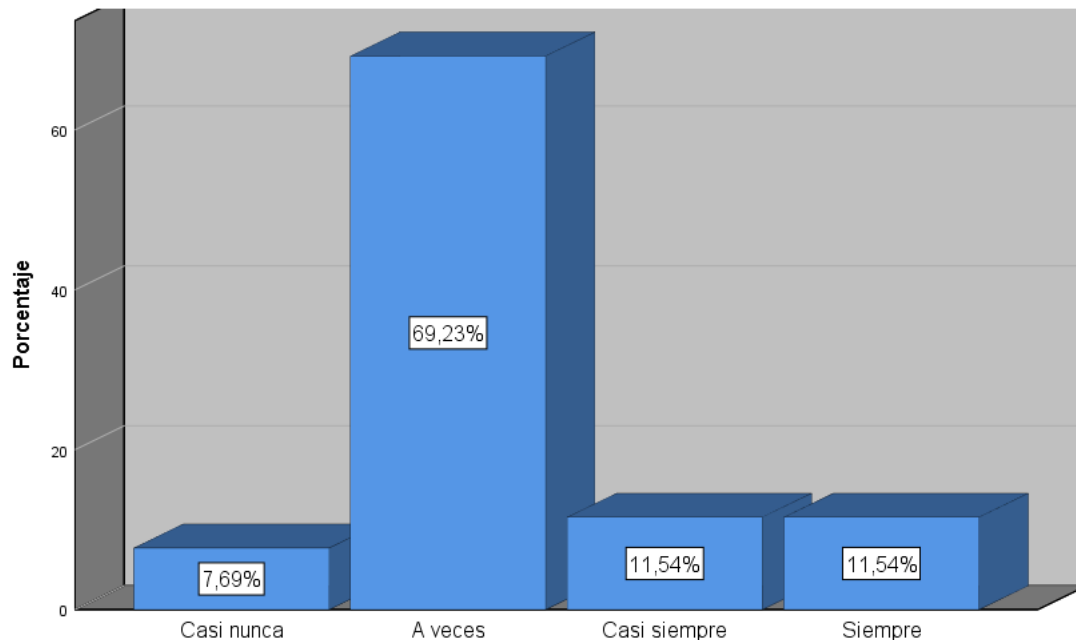
Tabla 13

¿Emitir reportes salariales cohibe el ambiente especulativo dentro de la entidad?

		f	%
Válido	Casi nunca	2	7,7
	A veces	18	69,2
	Casi siempre	3	11,5
	Siempre	3	11,5
	Total	26	100,0

Figura 7

¿Emitir reportes salariales cohibe el ambiente especulativo dentro de la entidad?



Interpretación:

La Tabla 13 y Figura 7 presentan las respuestas a la pregunta: ¿Emitir reportes salariales cohibe el ambiente especulativo dentro de la entidad?, a lo que el 69.23% respondió A veces; el 11.54%, Casi siempre; el 11.54%, Siempre y el 7.69%, Casi nunca. Con lo anterior, se afirma que la emisión de los reportes salariales a veces llega a cohibir el ambiente especulativo de la empresa.

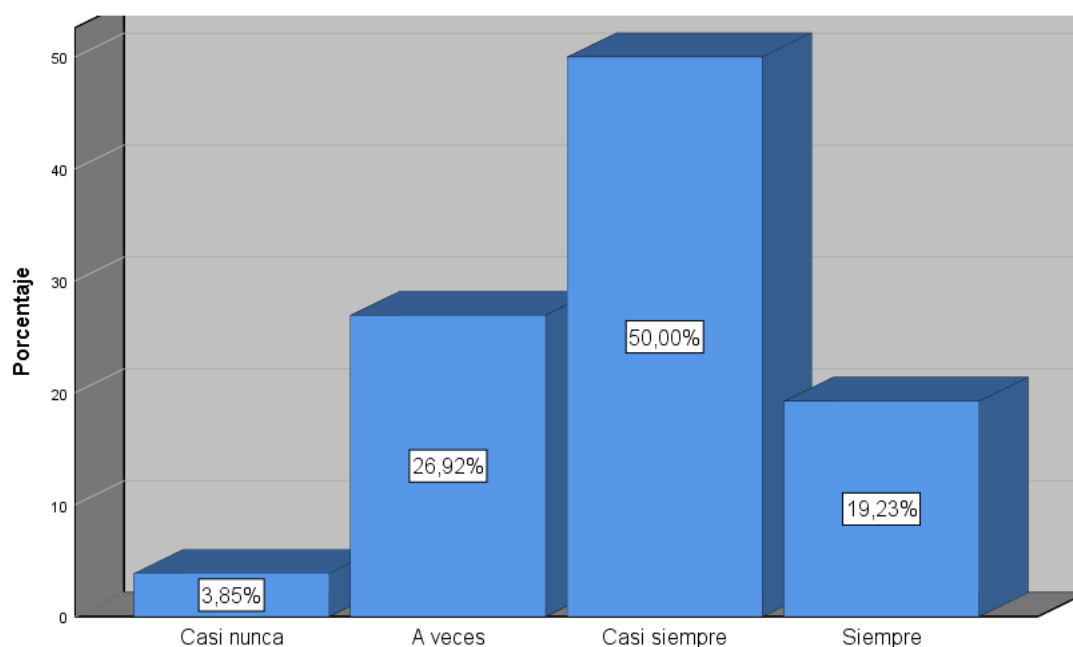
Tabla 14

¿Establecer políticas y procedimientos en el área remunerativa mejorara continuamente la estructura salarial?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	3,8
	A veces	7	26,9
	Casi siempre	13	50,0
	Siempre	5	19,2
	Total	26	100,0

Figura 8

¿Establecer políticas y procedimientos en el área remunerativa mejorara continuamente la estructura salarial?

**Interpretación:**

La Tabla 14 y Figura 8 presentan las respuestas a la pregunta: *¿Establecer políticas y procedimientos en el área remunerativa mejorara continuamente la estructura salarial?*, a lo que el 50% respondió Casi siempre; el 26.92%, A veces; el 19.23%, Siempre y el 3.85%, Casi nunca. Con lo anterior, se afirma que el establecimiento de las políticas y procedimientos en el área remunerativa mejorará la estructura salarial de la empresa.

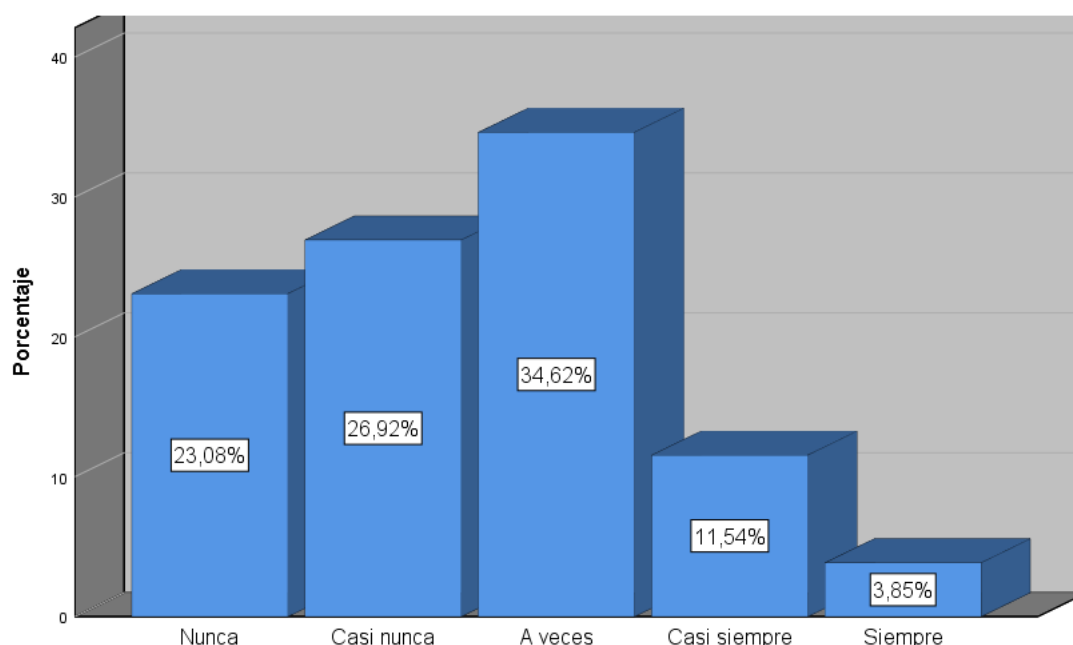
Tabla 15

¿El registro de las deficiencias en las áreas de trabajo sirve como sustento para la reducción del monto salarial en los trabajadores?

		f	%
Válido	Nunca	6	23,1
	Casi nunca	7	26,9
	A veces	9	34,6
	Casi siempre	3	11,5
	Siempre	1	3,8
	Total		26

Figura 9

¿El registro de las deficiencias en las áreas de trabajo sirve como sustento para la reducción del monto salarial en los trabajadores?

**Interpretación:**

La Tabla 15 y Figura 9 presentan las respuestas a la pregunta: ¿El registro de las deficiencias en las áreas de trabajo sirve como sustento para la reducción del monto salarial en los trabajadores?, a lo que el 34% respondió A veces; el 26.92%, Casi nunca; el 23.08%, Nunca; el 11.54%, Casi siempre y el 3.85%, Siempre. Por lo anterior, se puede afirmar que la mayoría de encuestados consideran que el registro de las deficiencias en el trabajo no sirve de sustento para reducir el monto salarial.

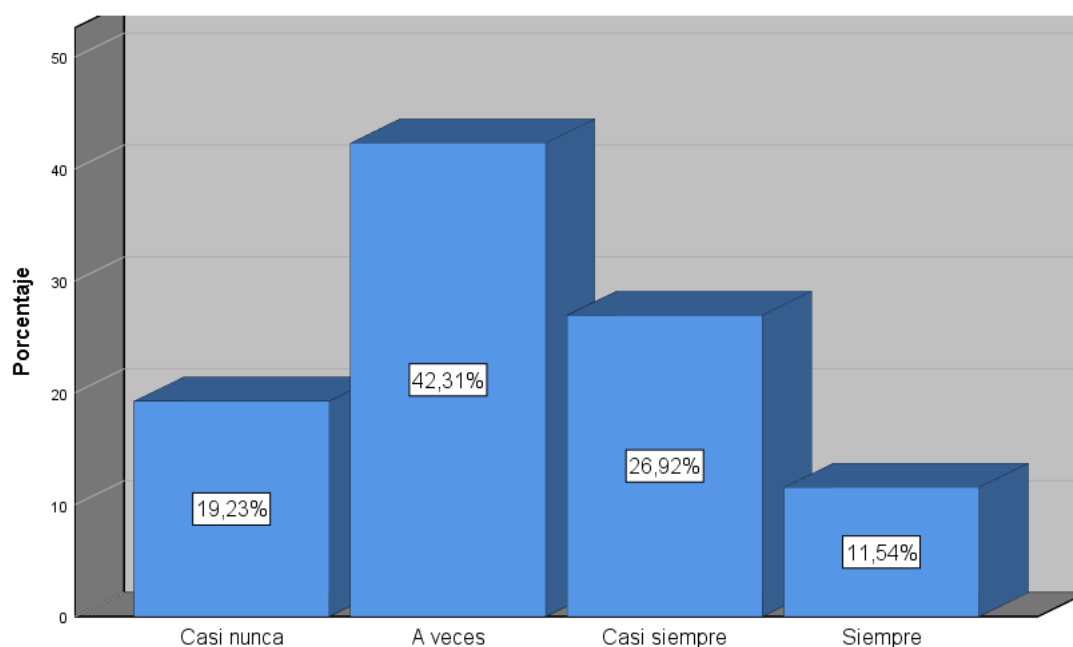
Tabla 16

¿El uso constante de nuevas medidas de establecimiento salarial mejora la estructura salarial de la entidad?

		f	%
Válido	Casi nunca	5	19,2
	A veces	11	42,3
	Casi siempre	7	26,9
	Siempre	3	11,5
	Total	26	100,0

Figura 10

¿El uso constante de nuevas medidas de establecimiento salarial mejora la estructura salarial de la entidad?

**Interpretación:**

La Tabla 16 y Figura 10 presentan las respuestas a la pregunta: ¿El uso constante de nuevas medidas de establecimiento salarial mejora la estructura salarial de la entidad?, a lo que el 42.31% respondió A veces; el 26.92%, Casi siempre; el 19.23%, Casi nunca y el 11.54%, Siempre. Con lo anterior, se afirma que el uso de nuevas medidas de establecimiento salarial solo a veces mejora la estructura salarial de la entidad, ya que ello depende mucho de la eficiencia de la nueva medida.

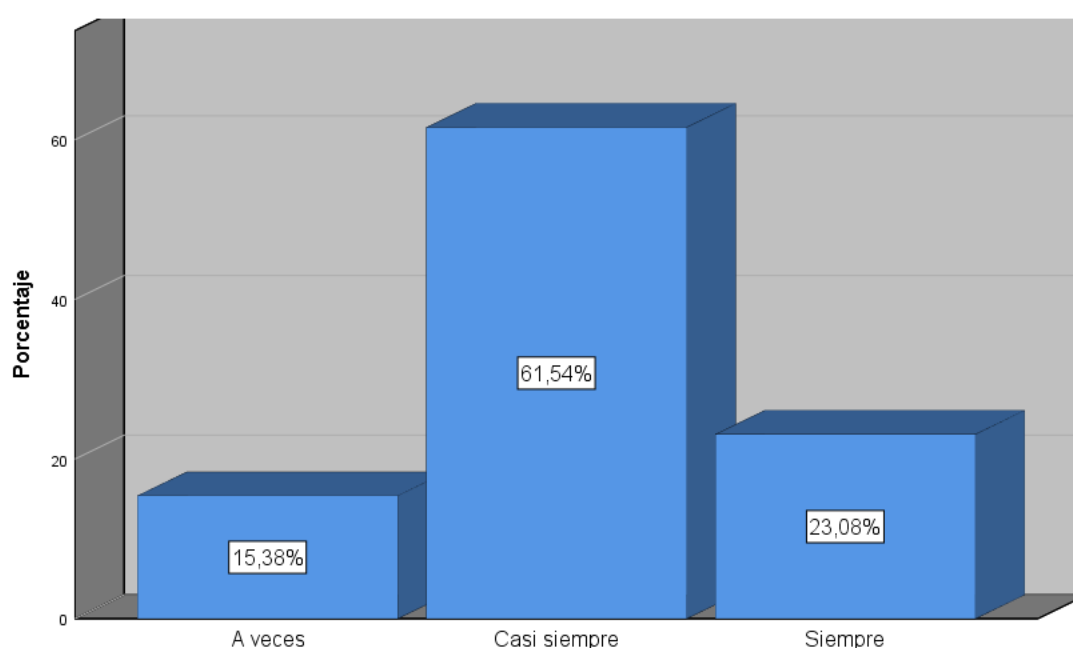
Tabla 17

¿El uso de procedimientos documentales beneficia al empleador y al empleado?

		f	%
Válido	A veces	4	15,4
	Casi siempre	16	61,5
	Siempre	6	23,1
	Total	26	100,0

Figura 11

¿El uso de procedimientos documentales beneficia al empleador y al empleado?

**Interpretación:**

La Tabla 17 y Figura 11 presentan las respuestas a la pregunta ¿El uso de procedimientos documentales beneficia al empleador y al empleado?, a lo que el 61.54% respondió Casi siempre; el 23.08%, Siempre y el 15.38%, A veces. Con lo anterior, se puede afirmar que usar procedimientos documentales beneficia significativamente tanto las tareas que realiza el empleador como al empleado.

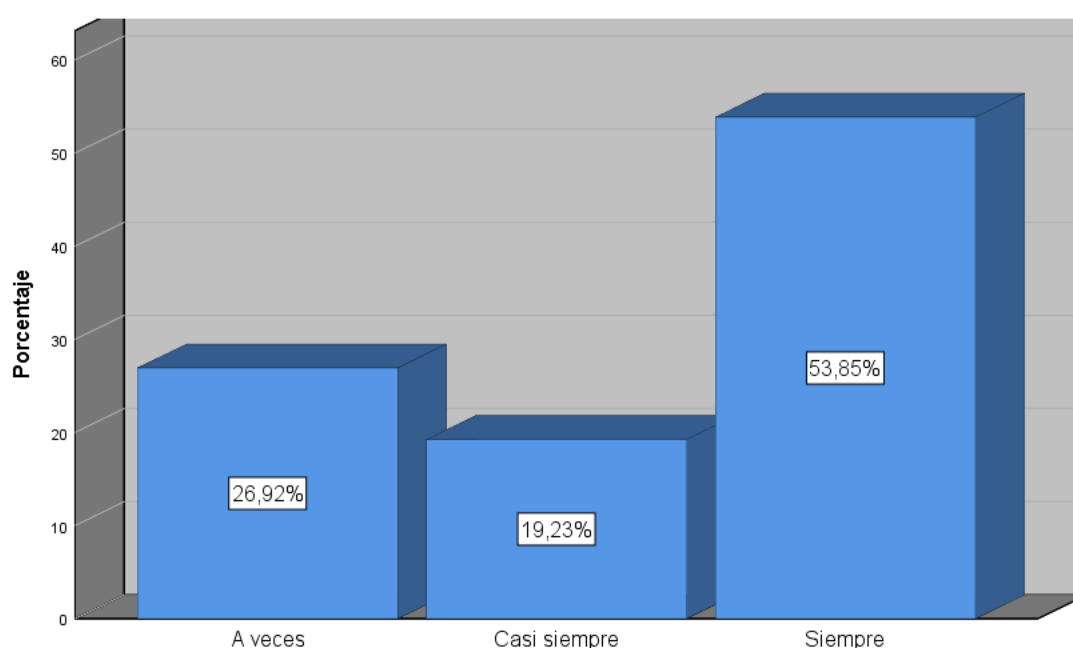
Tabla 18

¿El estudio del mercado es necesario para el establecimiento del rango salarial?

		f	%
Válido	A veces	7	26,9
	Casi siempre	5	19,2
	Siempre	14	53,8
	Total	26	100,0

Figura 12

¿El estudio del mercado es necesario para el establecimiento del rango salarial?

**Interpretación:**

La Tabla 18 y Figura 12 presentan las respuestas a la pregunta ¿El estudio del mercado es necesario para el establecimiento del rango salarial?, a lo que el 53.85% respondió Siempre; el 26.92%, A veces y el 19.23%, Casi siempre. Por lo que se puede afirmar que la gran mayoría considera que es esencial llevar a cabo un estudio de mercado a fin de establecer el rango salarial de la empresa.

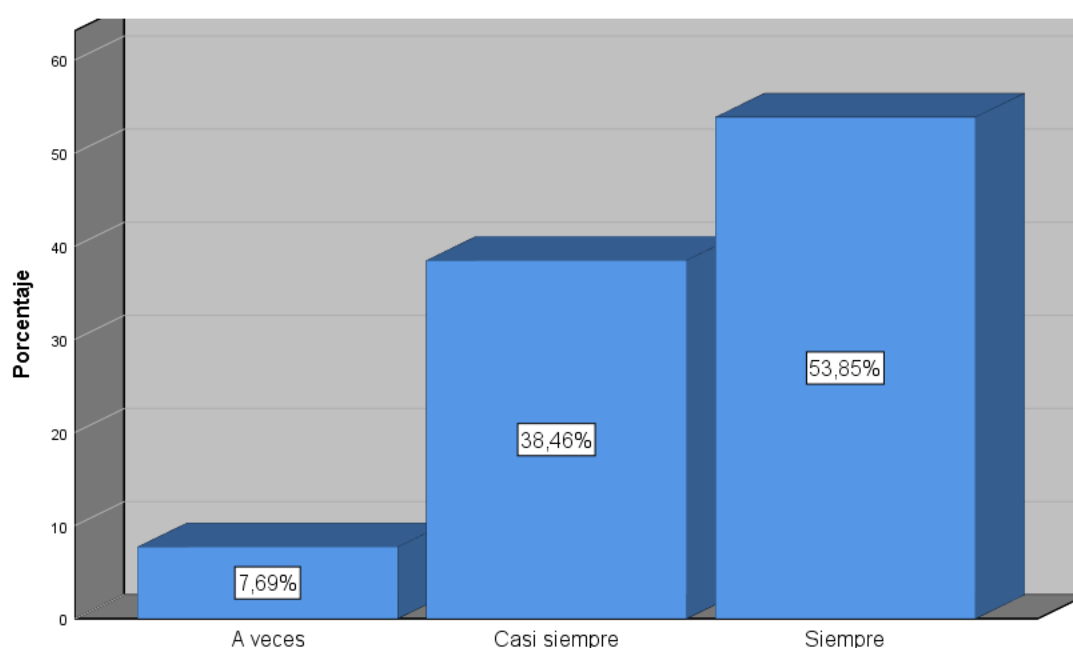
Tabla 19

¿Las posibilidades económicas con las que cuenta una entidad es un factor fundamental para la contratación de personal?

		f	%
Válido	A veces	2	7,7
	Casi siempre	10	38,5
	Siempre	14	53,8
	Total	26	100,0

Figura 13

¿Las posibilidades económicas con las que cuenta una entidad es un factor fundamental para la contratación de personal?

**Interpretación:**

La Tabla 19 y Figura 13 presentan las respuestas a la pregunta *¿Las posibilidades económicas con las que cuenta una entidad es un factor fundamental para la contratación de personal?*, a lo que el 53.85% respondió Siempre; el 38.46%, Casi siempre y el 7.69%, A veces. Por lo que se puede afirmar que la gran mayoría considera que las posibilidades económicas de la empresa son de gran de importancia para la contratación del personal.

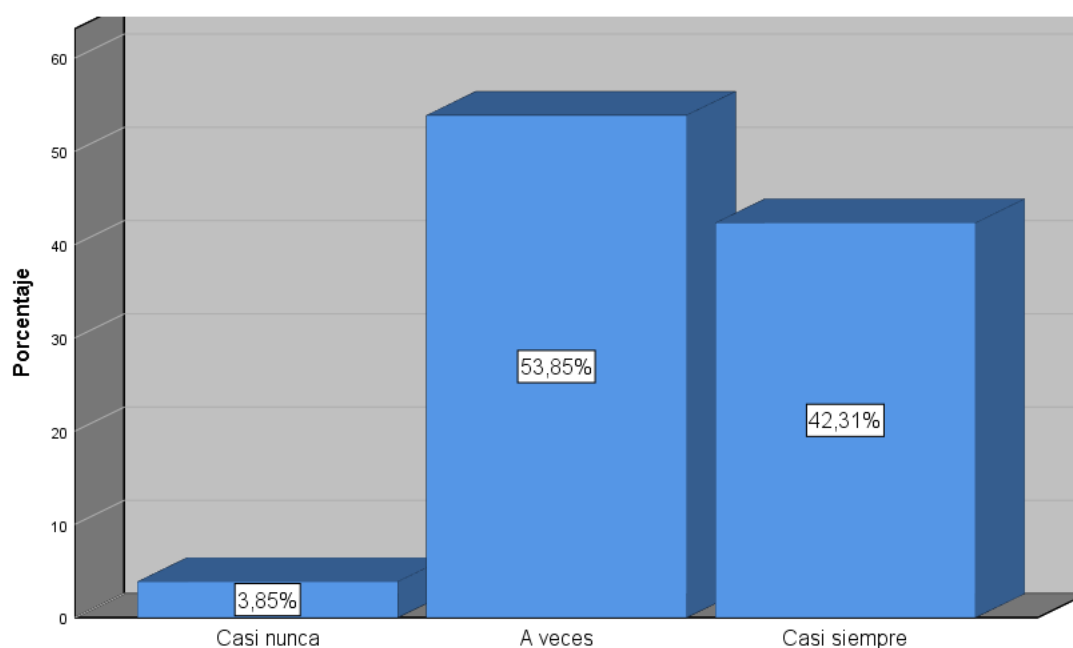
Tabla 20

¿Se establecen bandas salariales únicas para los profesionales en la entidad?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	3,8
	A veces	14	53,8
	Casi siempre	11	42,3
	Total	26	100,0

Figura 14

¿Se establecen bandas salariales únicas para los profesionales en la entidad?

**Interpretación:**

La Tabla 20 y Figura 14 presentan las respuestas a la pregunta *¿Se establecen bandas salariales únicas para los profesionales en la entidad?*, a lo que el 53.85% respondió *A veces*; el 42.31%, *Casi siempre* y el 3.85%, *Casi nunca*. Por lo que se puede afirmar que la mayoría percibe que el establecimiento de las bandas salariales para todos los profesionales es único.

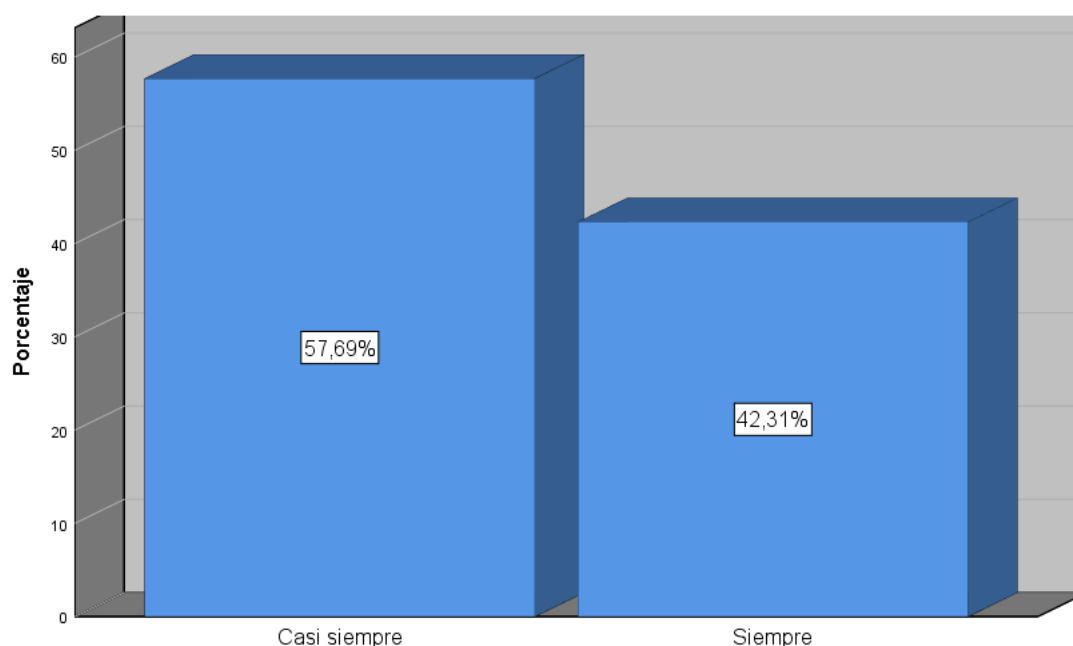
Tabla 21

¿Las capacidades con las que cuentan los trabajadores son parte fundamental para el establecimiento del salario?

		f	%
Válido	Casi siempre	15	57,7
	Siempre	11	42,3
	Total	26	100,0

Figura 15

¿Las capacidades con las que cuentan los trabajadores son parte fundamental para el establecimiento del salario?



Interpretación:

La Tabla 21 y Figura 15 presentan las respuestas a la pregunta *¿Las capacidades con las que cuentan los trabajadores son parte fundamental para el establecimiento del salario?*, a lo que el 57.69% respondió *Casi siempre* y el 42.31%, *Siempre*. Por lo que se puede afirmar que la gran mayoría acepta que las capacidades de los trabajadores es un aspecto a considerar al momento de establecer sus salarios.

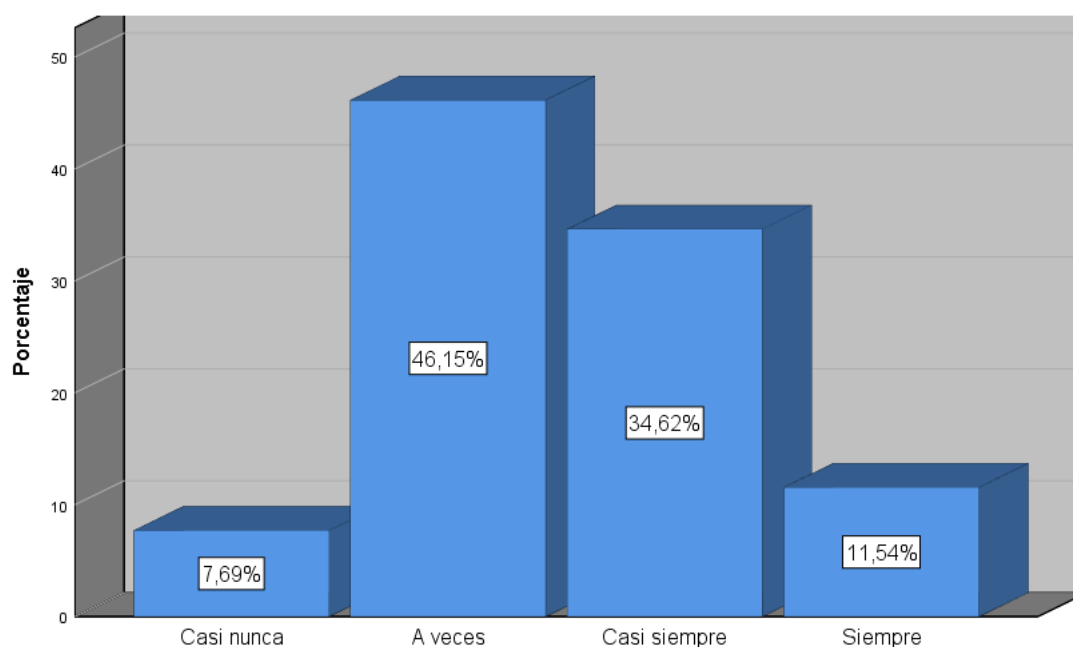
Tabla 22

¿El alcance de los objetivos a corto plazo se da gracias al reconocimiento remunerativo inmediato en los trabajadores?

		f	%
Válido	Casi nunca	2	7,7
	A veces	12	46,2
	Casi siempre	9	34,6
	Siempre	3	11,5
	Total	26	100,0

Figura 16

¿El alcance de los objetivos a corto plazo se da gracias al reconocimiento remunerativo inmediato en los trabajadores?

**Interpretación:**

La Tabla 22 y Figura 16 presentan las respuestas a la pregunta *¿El alcance de los objetivos a corto plazo se da gracias al reconocimiento remunerativo inmediato en los trabajadores?*, a lo que el 46.15% respondió A veces; el 34.62%, Casi siempre; el 11.54%, Siempre y solo el 7.69%, Casi nunca. Por tanto, casi todos los encuestados consideran que para alcanzar los objetivos a corto plazo deben existir reconocimientos remunerativos inmediatos.

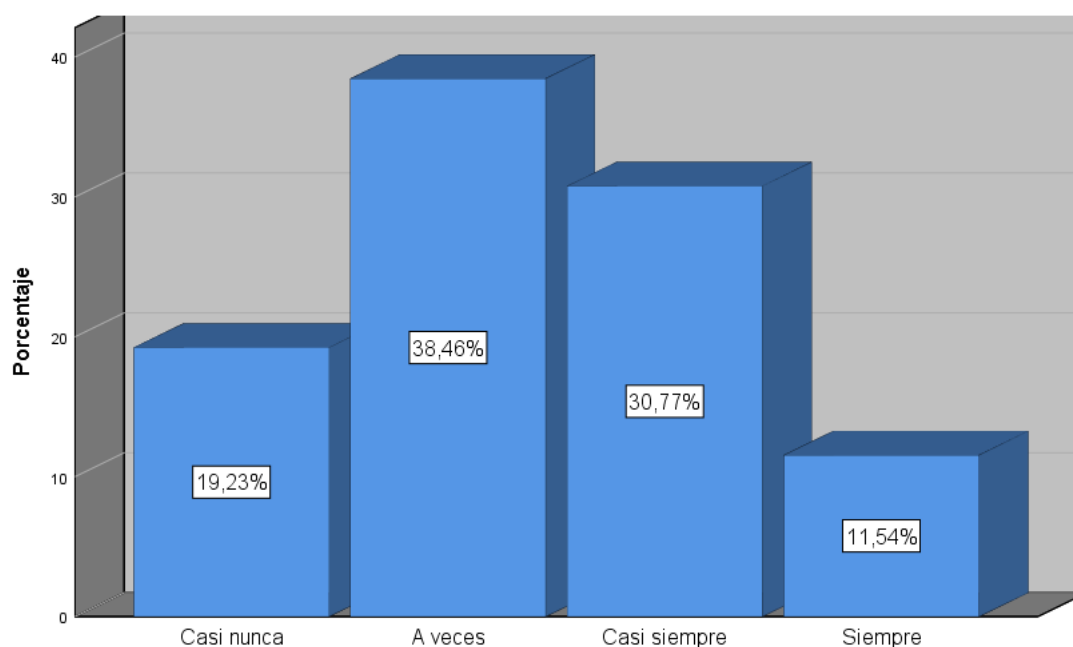
Tabla 23

¿El alcance de los objetivos a mediano plazo se da por los incentivos otorgados por la organización?

		f	%
Válido	Casi nunca	5	19,2
	A veces	10	38,5
	Casi siempre	8	30,8
	Siempre	3	11,5
	Total	26	100,0

Figura 17

¿El alcance de los objetivos a mediano plazo se da por los incentivos otorgados por la organización?

**Interpretación:**

La Tabla 23 y Figura 17 presentan las respuestas a la pregunta: ¿El alcance de los objetivos a mediano plazo se da por los incentivos otorgados por la organización?, a lo que el 38.46% respondió A veces; el 30.77%, Casi siempre; el 11.54%, Siempre y el 19.23%, Casi nunca. Por tanto, casi todos los encuestados consideran que, para alcanzar los objetivos a mediano plazo, deben existir incentivos remunerativos.

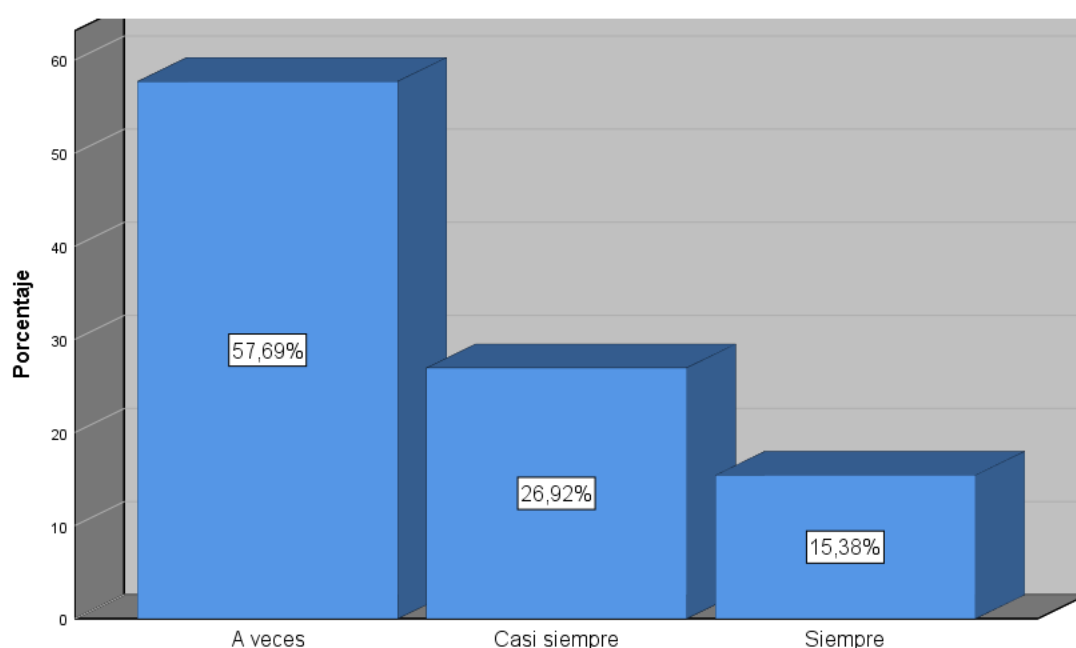
Tabla 24

¿El alcance de los objetivos a largo plazo se da por una correcta estructuración salarial?

		f	%
Válido	A veces	15	57,7
	Casi siempre	7	26,9
	Siempre	4	15,4
	Total	26	100,0

Figura 18

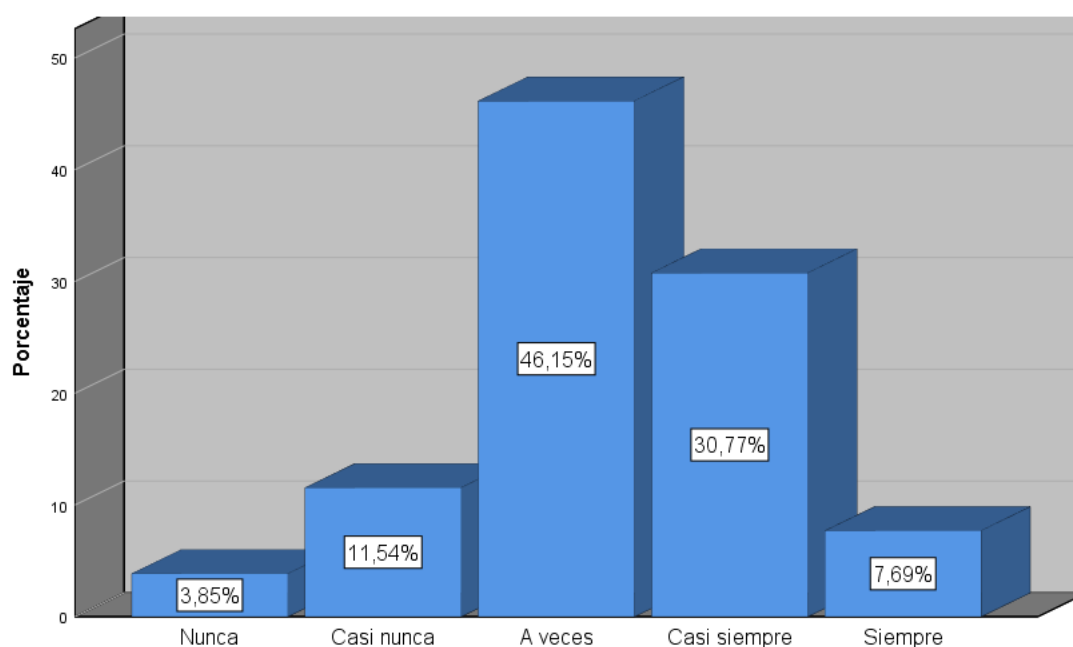
¿El alcance de los objetivos a largo plazo se da por una correcta estructuración salarial?

**Interpretación:**

La Tabla 24 y Figura 18 presentan las respuestas a la pregunta *¿El alcance de los objetivos a largo plazo se da por una correcta estructuración salarial?*, a lo que el 57.69% respondió A veces; el 26.92%, Casi siempre y el 15.38%, Casi nunca. Por tanto, casi todos los encuestados consideran que para alcanzar objetivos a largo plazo es importante tener una adecuada estructura salarial.

Tabla 25*¿El empleo de una línea jerárquica de sueldos limita a los trabajadores?*

		f	%
Válido	Nunca	1	3,8
	Casi nunca	3	11,5
	A veces	12	46,2
	Casi siempre	8	30,8
	Siempre	2	7,7
	Total	26	100,0

Figura 19*¿El empleo de una línea jerárquica de sueldos limita a los trabajadores?***Interpretación:**

La Tabla 25 y Figura 19 presentan las respuestas a la pregunta: ¿El empleo de una línea jerárquica de sueldos limita a los trabajadores?, a lo que el 46.15% respondió A veces; el 30.77%, Casi siempre; el 11.54%, Casi nunca; el 7.69%, Siempre y solo el 3.85%, Nunca. Ello permite afirmar que existe una inclinación a la idea que las líneas jerárquicas de los sueldos limitan a los trabajadores.

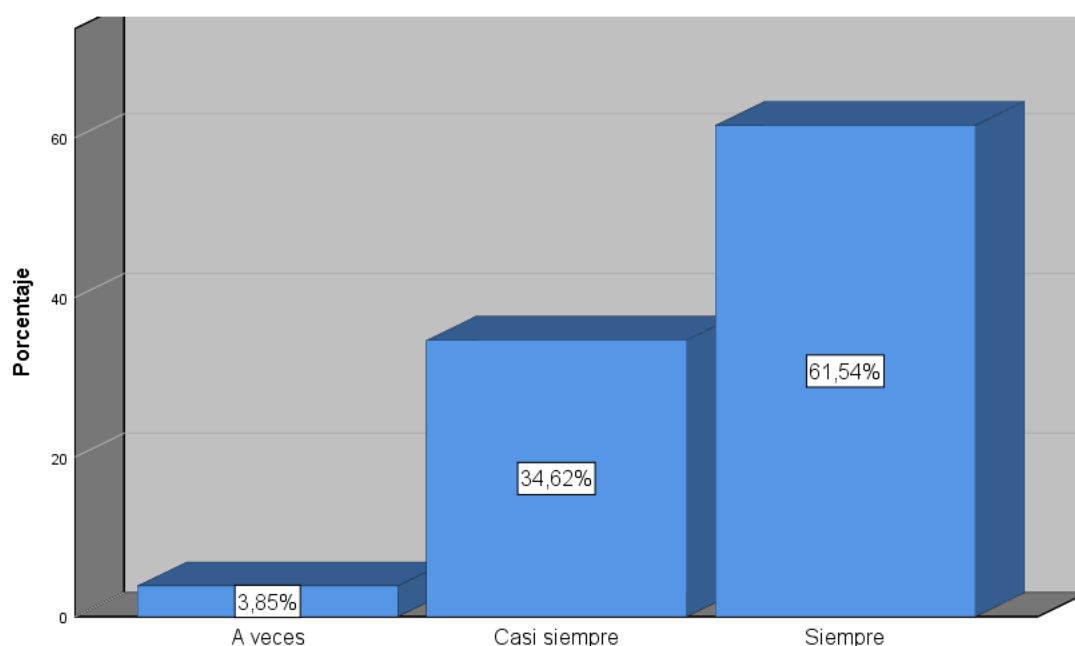
Tabla 26

¿Considera que el sueldo que percibe debe estar acorde al nivel de responsabilidades que recibe?

		f	%
Válido	A veces	1	3,8
	Casi siempre	9	34,6
	Siempre	16	61,5
	Total	26	100,0

Figura 20

¿Considera que el sueldo que percibe debe estar acorde al nivel de responsabilidades que recibe?

**Interpretación:**

La Tabla 26 y Figura 20 presentan las respuestas a la pregunta: *¿Considera que el sueldo que percibe debe estar acorde al nivel de responsabilidades que recibe?*, a lo que el 61.54% respondió Siempre; el 34.62%, Casi siempre y solo el 3.85, A veces. Ello permite afirmar que la mayoría de encuestados afirman que los sueldos que perciben deben estar acorde a las responsabilidades que se les asignan.

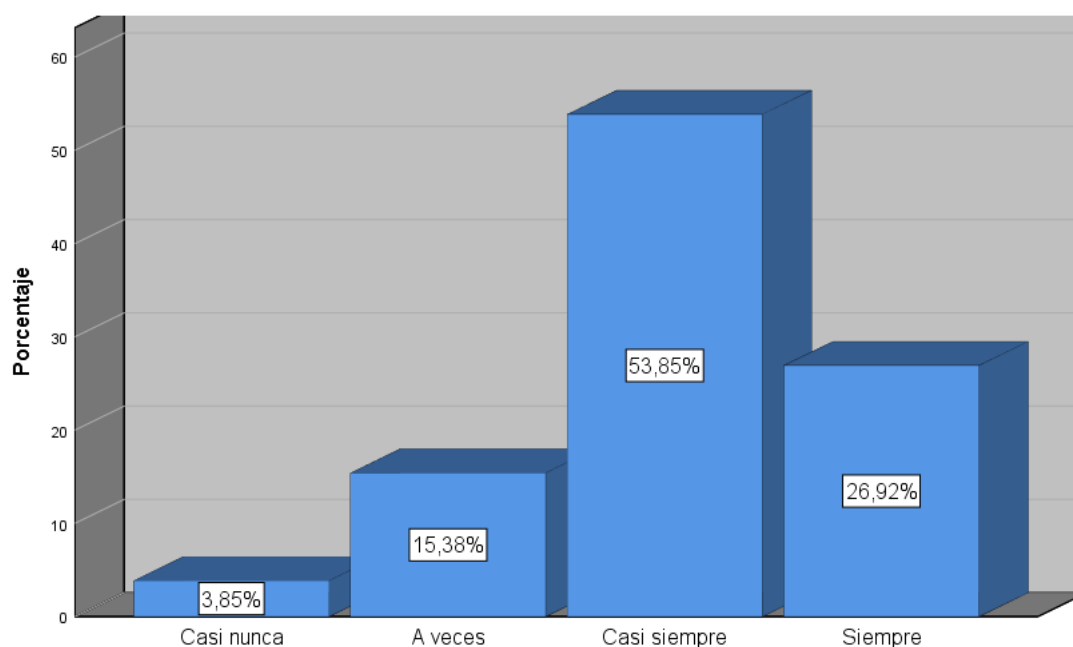
Tabla 27

¿La existencia de igualdad y justificación en los salarios impulsa a los trabajadores?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	3,8
	A veces	4	15,4
	Casi siempre	14	53,8
	Siempre	7	26,9
	Total	26	100,0

Figura 21

¿La existencia de igualdad y justificación en los salarios impulsa a los trabajadores?

**Interpretación:**

La Tabla 27 y Figura 21 presentan las respuestas a la pregunta: ¿La existencia de igualdad y justificación en los salarios impulsa a los trabajadores?, a lo que el 53.85% respondió Casi siempre; el 26.92%, Siempre; el 15.38%, A veces y solo el 3.85%, Casi nunca. Lo anterior permite afirmar que la mayoría considera que la igualdad y justificación de los salarios impulsa al personal.

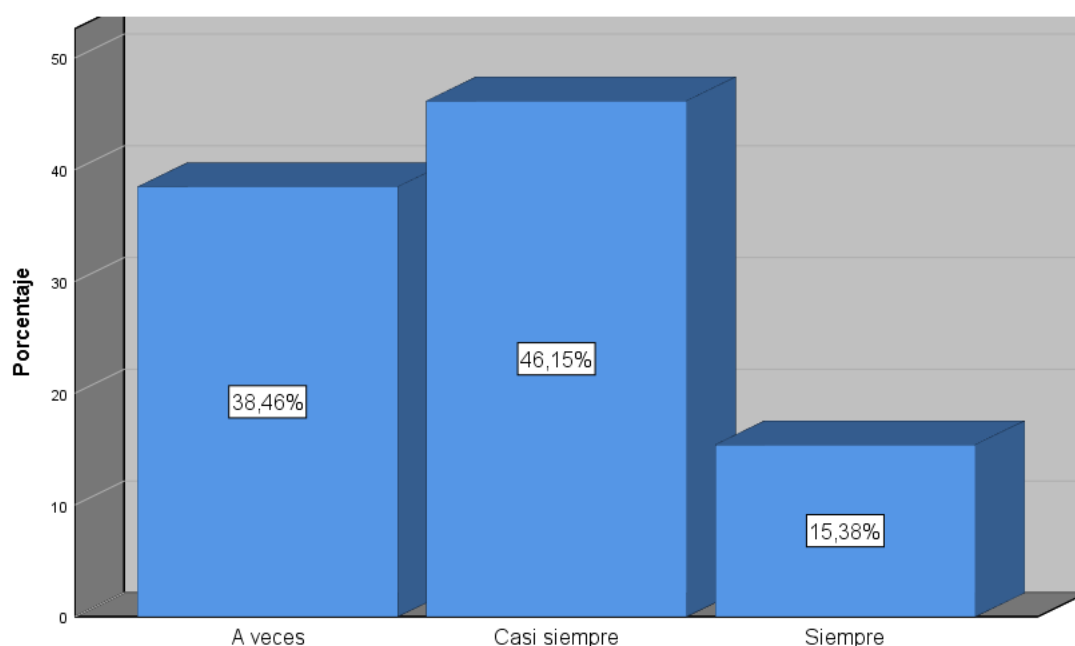
Tabla 28

¿La elaboración de planes de carrera aseguran el alcance de los objetivos en la entidad?

		f	%
Válido	A veces	10	38,5
	Casi siempre	12	46,2
	Siempre	4	15,4
	Total	26	100,0

Figura 22

¿La elaboración de planes de carrera aseguran el alcance de los objetivos en la entidad?



Interpretación:

La Tabla 28 y Figura 22 presentan las respuestas a la pregunta: ¿La elaboración de planes de carrera aseguran el alcance de los objetivos en la entidad?, a lo que el 46.15% respondió Casi siempre; el 38.46%, A veces y el 15.38%, Siempre. Lo anterior permite afirmar que es importante elaborar planes de carrera en la empresa, pues asegura que se alcancen los objetivos propuestos.

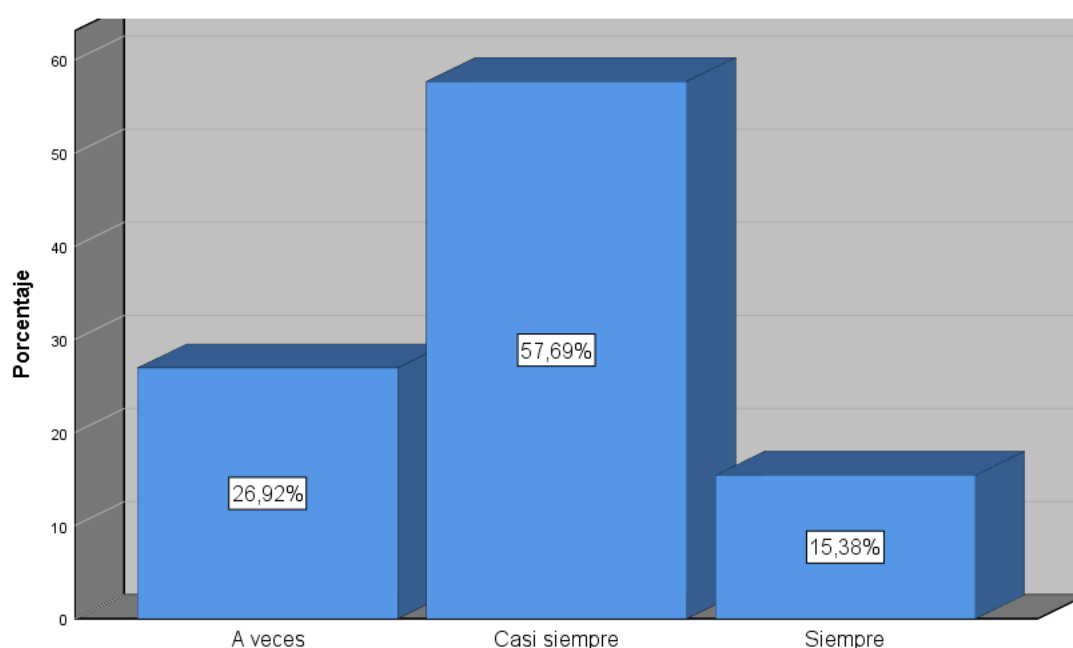
Tabla 29

¿Establecer una estructura salarial adecuada en la entidad permite tener una competencia plena y sana dentro de la organización?

		f	%
Válido	A veces	7	26,9
	Casi siempre	15	57,7
	Siempre	4	15,4
	Total	26	100,0

Figura 23

¿Establecer una estructura salarial adecuada en la entidad permite tener una competencia plena y sana dentro de la organización?



Interpretación:

La Tabla 29 y Figura 23 presentan las respuestas a la pregunta: *¿Establecer una estructura salarial adecuada en la entidad permite tener una competencia plena y sana dentro de la organización?*, a lo que el 57.69% respondió *Casi siempre*; el 26.92%, *A veces* y el 15.38%, *Siempre*. Lo anterior permite afirmar que se puede tener una competencia sana y plena en la empresa si se elabora una estructura salarial adecuada.

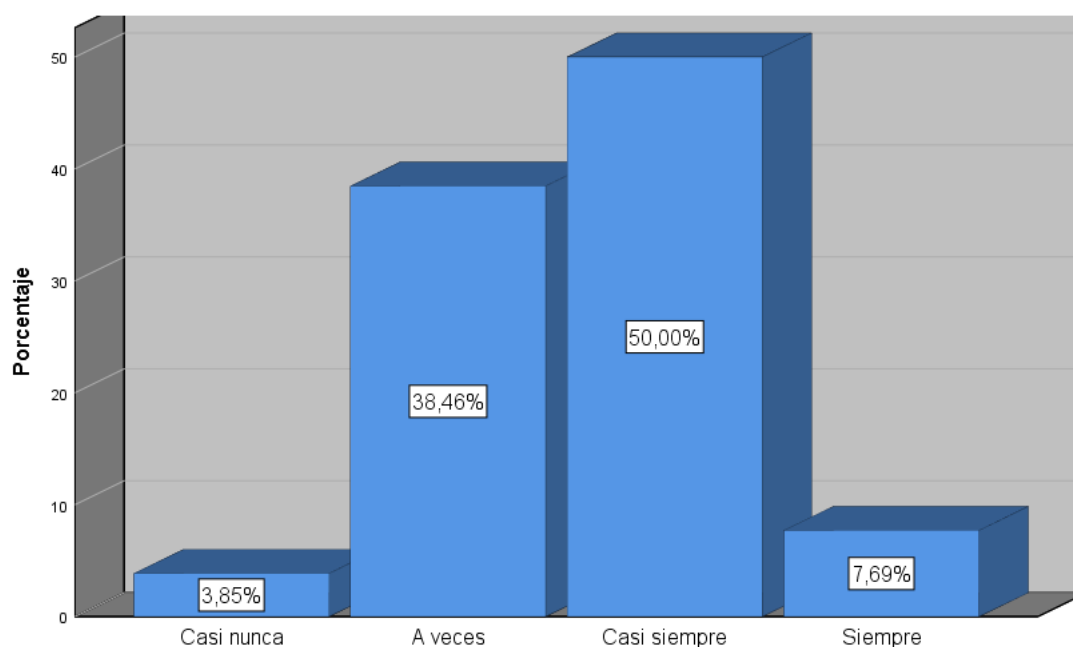
Tabla 30

¿El empleo de políticas nuevas regula la banda salarial ofrecida a los trabajadores?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	3,8
	A veces	10	38,5
	Casi siempre	13	50,0
	Siempre	2	7,7
	Total	26	100,0

Figura 24

¿El empleo de políticas nuevas regula la banda salarial ofrecida a los trabajadores?

**Interpretación:**

La Tabla 30 y Figura 24 presentan las respuestas a la pregunta *¿El empleo de políticas nuevas regula la banda salarial ofrecida a los trabajadores?*, a lo que el 50% respondió Casi siempre, el 38.46% A veces, el 7.69% respondió siempre y el 3.85% respondió Casi nunca. Lo anterior permite afirmar que emplear nuevas políticas permitirá regular la banda salarial de los trabajadores.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Determinación de la normalidad de los datos

Para la corroboración de los datos inferenciales, como primer paso, se determinó la distribución de los datos. Este trabajo optó por la prueba de Shapiro-Wilk, debido a que la muestra está conformada por una cantidad menor a 50 sujetos.

Para su interpretación se debe de tener en cuenta que, cuando la significancia es mayor a 0.05 se está ante una distribución de datos normal y cuando el valor es menor, la distribución es no normal. En base a estos datos, se pudo elegir la prueba de contrastación de hipótesis, una prueba paramétrica cuando todos los valores de significancia son mayores a 0.05; caso contrario, se debe optar por una prueba no paramétrica.

Tabla 31
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Control Interno	,947	26	,202
Evaluación de riesgos	,954	26	,283
Actividades de control	,969	26	,591
Supervisión y monitoreo	,948	26	,207
Estructura salarial	,919	26	,042
Rango salarial	,818	26	,000
Objetivos	,936	26	,106
Equidad interna	,917	26	,038
Competitividad externa	,817	26	,000

La tabla 31 evidencia que la variable de control interno y sus dimensiones presentan un valor de significancia mayor a 0.05, lo cual indica que la distribución de los datos, en esta variable y sus dimensiones, es normal. Por otra parte, en la variable de estructura salarial y sus dimensiones, se observa que todos, a excepción de la dimensión “objetivos” ($p > 0.05$), presentan un valor de significancia menor a 0.05. indicando que presentan una distribución de datos no

normal. Con estos datos se pudo determinar el uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre el Control Interno y la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021

H0: No existe una relación significativa entre el Control Interno y la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021

Criterio de elección

$p > 0,05$ = Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

$p < 0,05$ = Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 32

Interpretación del coeficiente de correlación

Rango	Interpretación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,70 a - 0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,40 a - 0,69	Correlación negativa moderada
-0,20 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
0,20 a 0,39	Correlación positiva baja
0,40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: adaptado de Hernández y Mendoza (2018)

Tabla 33*Correlación entre el control interno y la estructura salarial*

			Control Interno	Estructura salarial
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,621**
	Interno	Sig. (bilateral)	.	,001
		N	26	26
	Estructura salarial	Coefficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	26	26

La tabla 33 señala lo hallado de la prueba de correlación entre el control interno y la estructura salarial a través de la prueba Rho de Spearman. Se observa un valor de significancia de 0,001 ($p < 0,05$), lo que refiere que las dos variables poseen una relación significativa, comprobando la hipótesis alterna. Por otra parte, también se tiene un valor de 0,621 en el coeficiente de correlación, que como se puede visualizar en la tabla 6, indica que la relación es positiva de grado moderado. De esta manera, es viable mencionar que, a mayor control interno en la empresa, será mejor la estructura salarial que presente.

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 1

H1: Existe una relación significativa entre el Control Interno y el rango salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.

H0: No existe una relación significativa entre el Control Interno y el rango salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.

Tabla 34

Correlación entre el control interno y el rango salarial

			Control Interno	Rango salarial
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,464*
	Interno	Sig. (bilateral)	.	,017
		N		26
Rango salarial	Rango	Coefficiente de correlación	,464*	1,000
	salarial	Sig. (bilateral)	,017	.
		N		26

La tabla 34 evidencia la correlación entre el control interno y la dimensión de “rango salarial” a través de la prueba de correlación Rho de Spearman. Se observa un nivel de significancia de 0,017 ($p > 0,05$), lo cual indica que el control interno y el rango salarial poseen una correlación significativa, comprobando la hipótesis alterna; asimismo, el coeficiente de correlación arroja un valor de 0,464, lo cual indica su positividad y grado moderado. De esta manera, es posible mencionar que a mayor control interno en la empresa, será mejor el rango salarial que propongan los directivos.

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 2

H1: Existe una relación significativa entre el Control Interno y los objetivos de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.

H0: No existe una relación significativa entre el Control Interno y los objetivos de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.

Tabla 35

Correlación entre el control interno y los objetivos

			Control Interno	Objetivos
Rho de Spearman	Control Interno	Coeficiente de correlación	1,000	,401*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	26	26
	Objetivos	Coeficiente de correlación	,401*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	26	26

La tabla 35 evidencia la relación entre el control interno y la dimensión “objetivos” a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman. Se observa un valor de significancia de 0,042 ($p < 0,05$), lo cual indica que el control interno y los objetivos presentan una relación significativa, comprobando la hipótesis alterna; asimismo, se observa un valor de 0,401 en el coeficiente de correlación, lo cual indica que es positiva de grado moderado. De esta manera, es posible indicar que a mayor control interno las posibilidades de alcanzar los propósitos trazados aumentarán.

4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 3

H1: Existe una relación significativa entre el Control Interno y la equidad interna de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.

H0: No existe una relación significativa entre el Control Interno y la equidad interna de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.

Tabla 36

Correlación entre el control interno y la equidad interna

			Control Interno	Equidad interna
Rho de Spearman	Control Interno	Coefficiente de correlación	1,000	,314
		Sig. (bilateral)	.	,118
		N	26	26
	Equidad interna	Coefficiente de correlación	,314	1,000
		Sig. (bilateral)	,118	.
		N	26	26

La tabla 36 evidencia la correlación entre el control interno y la dimensión “equidad interna” a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman. Se observa un valor de significancia de 0,118 ($p > 0.05$), lo cual indica que el control interno y la equidad interna no se relacionan; por tanto, se adopta la hipótesis nula y se desiste de la hipótesis alterna.

4.2.6. Contrastación de la hipótesis específica 4

H1: Existe una relación significativa entre el Control Interno y la competitividad externa de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.

H0: No existe una relación significativa entre el Control Interno y la competitividad externa de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.

Tabla 37

Correlación entre el control interno y la competitividad externa

			Control Interno	Competitividad externa
Rho de Spearman	Control Interno	Coeficiente de correlación	1,000	,309
		Sig. (bilateral)	.	,124
		N	26	26
Competitividad externa	Control Interno	Coeficiente de correlación	,309	1,000
		Sig. (bilateral)	,124	.
		N	26	26

La tabla 37 señala lo hallado de la correlación entre el control interno y la dimensión de “competitividad externa” a través del coeficiente de correlación rho de Spearman. Se observa un valor de 0,124 ($p > 0,05$) en el coeficiente de correlación, lo que refiere que el control interno y la competitividad externa no se relacionan; por tanto, se adopta la hipótesis nula y se deja sin efecto la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Los resultados del estudio permitieron adoptar la hipótesis general, la cual estableció una relación significativa entre el control interno y la estructura salarial en la empresa, ello con base en la prueba Rho de Spearman que se aplicó para demostrar si dichos conceptos poseían vinculación alguna. De esta manera, el resultado mostró un valor de 0,621 y un nivel de significancia de 0,001, indicando la existencia de una relación significativa positiva y moderada.

Un resultado similar fue el de Lescano (2019), quien, en su investigación realizada en la unidad técnica de una universidad en Cajamarca, evaluó la importancia del control interno; sus resultados mostraron la esencialidad del control interno para presentar una mejora constante; por otro lado, Mendieta y Tandazo (2019) intentaron determinar la incidencia de la estructura salarial en la productividad de una industria gráfica en Guayaquil; los autores determinaron que la estructura salarial tiene gran efecto en la productividad del personal que labora en las empresas, por lo cual recomendaron que la estructura salarial deberá ser desglosada siempre por dos tipos, gastos administrativos y gastos operativos, a fin de que los estudios sean más precisos.

En relación con la hipótesis específica uno, se evidenció que la relación entre el control interno y el rango salarial presentaban un valor de 0,464 en Rho de Spearman y un nivel de significancia de 0,017, mostrando que poseen una relación significativa positiva y moderada. Un resultado parecido fue el de Espinoza (2018), quien estableció que el control interno ayuda a la regulación de los honorarios y otros beneficios sociales de los trabajadores. Por otro lado, Rojas (2020) halló que el control interno en las empresas agroindustriales permite dar seguimiento al rango de salario dado a los empleados; también se demostró que el establecimiento de límites en la estructura salarial ayudaba a categorizar a los empleados de acuerdo a las labores que ejercían.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, demostró la existencia de una relación entre el control interno y los objetivos de la empresa, por medio de la prueba de Rho de Spearman con un valor de 0,401, acompañado de una significancia de 0,042, lo cual indica que estadísticamente la relación es significativa. En tal sentido Clavijo (2019), en su investigación respecto al control interno sostiene algo similar, pues menciona que la aplicación de un diseño

adecuado de control interno permitirá direccionar adecuadamente y lograr los objetivos planteados. Del mismo modo, Lescano (2019) sugirió que un adecuado control interno en las empresas permitirá generar mejores políticas y procedimientos, beneficiando con ello la reestructuración salarial de los empleados, además de ayudar a mantener la equidad de las actividades que realizan. Asimismo, el modelo COSO define en gran medida al control interno que ejecutan las organizaciones y posibilita que las organizaciones alcancen sus propósitos (Valencia, 2019).

De otro lado, en cuanto a la tercera hipótesis específica, se determinó que el control interno no se relaciona con la dimensión equidad interna; esto en base a la aplicación de la prueba de correlación Rho de Spearman que arrojó 0,314 y un nivel de significancia de 0,118; esta cifra es mayor a 0,05, lo cual señala la inexistencia de una relación entre el control interno y la equidad interna en la empresa. Caso contrario ocurrió en la investigación realizada por Santistevan (2019), quien sostuvo que el control interno y la implementación de políticas permitían mantener la equidad interna y con ello mejorar la competitividad en el mercado; asimismo, indicó que estas políticas internas permitían que la estructura salarial establecida en la empresa retenga al personal. García (2020) menciona que el control interno posibilita identificar y evaluar los riesgos latentes, permitiendo el desarrollo de un mecanismo que viabilice la reducción de los mismos; a su vez, ello establecerá un equilibrio de equidad para la empresa. De esta forma, los resultados en relación a esta hipótesis indicaron que la equidad interna no es relevante para el control interno, quizás debido a que la empresa no posee un control correcto y a la falta de criterio para la asignación de los sueldos de los profesionales que laboran en la empresa.

Por último, la última hipótesis específica determinó la inexistencia de relación entre el control interno y la dimensión competitividad externa por medio de la prueba de correlación Rho de Spearman, la cual determinó como resultado 0,309 y un nivel de significancia del 0,124, siendo este último mayor a 0,05, lo cual indica que no existe relación significativa entre el control interno y la competitividad externa. Caso contrario ocurrió con el estudio de Valencia (2019), pues determinó que el control interno es una herramienta necesaria para el correcto análisis de la eficiencia que mantiene la organización y que con un

correcto plan de control interno se podrán desarrollar competencias que permitirán demostrar competitividad en el mercado. Rivera (2018) mencionó en su estudio que el control interno permite tener seguridad en la toma de decisiones y las estrategias planteadas por la empresa, con el objetivo de marcar diferencias en relación con las competencias presentes en el mercado. Asimismo, los resultados obtenidos en la última hipótesis, pueden dar lugar a que, si bien la empresa no cuenta con las políticas adecuadas para llevar a cabo controles, estos tampoco pueden garantizar una adecuada competitividad en el mercado debido a factores del entorno como la reputación de la empresa, el trato salarial que manejan o el nivel de posicionamiento de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

- PRIMERA : El control interno y la estructura salarial presentan una correlación significativa y positiva de grado moderado ($\rho=0,621$; $p<0,05$), lo cual quiere decir que, ante la mejora del control interno también se da una mejora de la estructura salarial.
- SEGUNDA : El control interno y la dimensión “rango salarial” evidencian una correlación significativa y positiva de grado moderado ($p<0,05$; $\rho= 0,464$), lo cual indica que ante una mejora del control interno también se tendría una mejora o aumento del rango salarial.
- TERCERA : El control interno y la dimensión de “objetivos” se relacionan de manera significativa y positiva con un grado moderado ($p<0.05$; $\rho= 0,401$), lo cual indica que ante una mejora del control interno también se tendría una mejora en el alcance de objetivos.
- CUARTA : El control interno y la dimensión de “equidad interna” no se relacionan de manera significativa ($p>0,05$), lo cual indica que un incremento o mejora del control interno no implica el incremento o disminución de la equidad interna.
- QUINTA : El control interno y la dimensión de “competitividad externa” no se relacionan de manera significativa ($p>0.05$), lo cual indica que un aumento o mejora en el control interno no implica una mejora o disminución en la competitividad externa.

VII. RECOMENDACIONES

- PRIMERA** : Se recomienda seguir fomentando las actividades del control interno para mantener una estructura salarial acorde al mercado; asimismo, se deberá apegar el proceso de control en base a la NIA 315 “Identificación y valoración de los riesgos incorrección material por medio del conocimiento de la entidad y de su entorno”, ya que la supervisión y monitoreo realizado en cuanto a los registros de las áreas de trabajo deben ser mejorados para tener un sustento adecuado en las posibles reducciones del salario de los trabajadores.
- SEGUNDA** : De igual forma, se buscará establecer bandas salariales únicas para los diversos profesionales que laboran en la empresa, lo cual permitirá también tener un adecuado control, monitoreo de la estructura de los salarios y ayudar a que los empleados puedan proyectarse a mejorar su desempeño y con ello el aumento de sus honorarios.
- TERCERA** : Se deberá de establecer incentivos económicos, por medio de políticas y/o procedimientos que fomenten la consecución de metas a corto y largo plazo.
- CUARTA** : Se estructurará una jerarquía adecuada para que los trabajadores puedan apuntar a mejorar y tener ascensos sustanciales; asimismo, la empresa debe reformular la manera de sustentación del sueldo de los trabajadores con el objetivo de mantener una adecuada transparencia.
- QUINTA** : Se recomienda que el departamento de Administración y Logística pueda establecer diversas políticas para la mejora de distribución de los sueldos internos, lo que permitirá que el trabajador pueda tener una comparativa con los sueldos establecidos mercado, permitiendo con ello tener mayor competitividad individual, afectando con ello, a la competitividad que la empresa ofrezca al mercado.

REFERENCIAS

- Área de Prevención de Riesgos Laborales de Mutua Universal. (2017). *Evaluación de Riesgos*. [Documento PDF]. Obtenido de https://www.mutuauniversal.net/flippingbooks/16/data/downloads/16_eval_riesgos.pdf
- Balla, I., & Lopez, K. (2018). *El control interno en la Gestion Administrativa de las empresas del Ecuador*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal del Milagro]. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4022/3/EL%20CONTROL%20INTERNO%20EN%20LA%20GESTION%20ADMINISTRATIVA%20DE%20LAS%20EMPRESAS%20DEL%20ECUADOR.pdf>
- Banco Interamericano de desarrollo. (08 de agosto de 2016). *La productividad de las empresas y los salarios de los trabajadores*. Obtenido de BID: <https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/la-productividad-de-las-empresas-y-los-salarios-de-los-trabajadores/>
- Casas, R. (2018). *Actividades de control interno y su relación con la gestión institucional en la municipalidad distrital de las piedras, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27470/casas_hr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cerón, H., Cerón, A., & Ramirez, J. (2020). *Equidad interna*. [Documento PDF]. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/icea/asignatura/mercadotecnia/2020/equidad-interna.pdf
- CONCYTEC. (2019). *Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*. Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- El Comercio. (19 de noviembre de 2020). Importancia de los salarios y la productividad de las empresas en el Perú. *El Comercio*.

ESAN Graduate of School of Business. (21 de julio de 2016). *El diseño de estructuras salariales*. Obtenido de Conexión ESAN: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-diseno-de-estructuras-salariales#:~:text=La%20estructura%20salarial%20de%20una,dichos%20puestos%20%20niveles%20jer%C3%A1rquicos>.

Espinoza, A. (2018). *Caracterización del control interno en el área de recursos humanos de la empresa Frutos y especias SAC Rubro industrial, distrito de Santa Anita - Lima 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/17890/PLANILLA_RECursos_HUMANOS_ESPINOZA_MAYTA_BRUNO_ALONSO_JAVIER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Garcia, D. (2020). *Metodología para la evaluación del Sistema de Control Interno en el ISMM*. [Documento PDF]. Obtenido de http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/5742.pdf

Garcia, M. (2020). *Objetivo empresarial*. [Documento PDF]. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1657-62762010000100005

Gonzales, J. (2019). El control de las actividades administrativas de las Entidades Locales. *Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, pp. 84 - 101. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6911473>

Hermes, H. (2020). *Banda salarial*. [Documento PDF]. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942159006.pdf>

Hernandez, G. (07 de septiembre de 2021). Reglas salariales claras: Congreso analizará obligar a empresas a definir tabuladores. *El Economista* .

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación*. McGrawHill.
- Instituto Peruano de Economía (IPE) . (2021). *Deficiencias en el salario del Perú* . [Documento PDF] .
- La contaloría general de la república. (2016). *Control interno*. [Documento PDF].
Obtenido de https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTROL_INTERNO_2016.pdf
- La contraloría general de la república. (15 de marzo de 2020). *Los 3 pilares de una gestión pública*. Obtenido de La contraloría general de la república.: https://apps.contraloria.gob.pe/packanticorrupcion/control_interno.html
- Lescano, M. (2019). *El control interno y su relación con la gestión administrativa de la unidad técnica de tesorería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3151/EL%20CONTROL%20INTERNO%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LA%20GESTION%20ADMINISTRATIVA%20DE%20LA%20UNIDAD%20TECNICA%20DE%20TESORERIA%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lopez, A., & Cañizares , M. (2018). El control interno en el sector público ecuatoriano. Caso de Estudio: gobiernos autónomos descentralizados cantonales de Morona Santiago. *La Habana*, pp. 51 - 72. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000200004
- Mendoza, V. (27 de enero de 2020). Por bajos salarios, 52% de las empresas tienen problemas para cubrir vacantes. *Economía y Finanzas*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/economia-y-finanzas/>
- Mnedieta, A. (2019). *Incidencia de la estructura salarial en la productividad de la industria gráfica de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Obtenido de

<http://201.159.223.180/bitstream/3317/12832/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-500.pdf>

Morales, O. (2017). El sistema de control interno en las posadas turísticas del estado Mérida,. *Economía.*, pp. 99 - 127. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1956/195653981006.pdf>

Municipio colombiano del departamento de La Guajira. (2020). *Control interno*. [Documento PDF]. Obtenido de <http://www.manaureguajira.gov.co/NuestraAlcaldia/DocumentosyEnlacesAyuda/Manual%20de%20Control%20Interno%20Municipio%20de%20Manaure.pdf>

Nina, M. (2017). *Actividades de control gerencial en la ejecución financiera de ingresos en la municipalidad distrital de Coya en el Periodo 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Andina de Cusco]. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/1473/R-ESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Noriega, D. (2020). *Los objetivos empresariales*. [Documento PDF]. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300160&script=sci_arttext&tlng=en

Orellana, P. (03 de abril de 2020). *Control interno*. Obtenido de Economipedia : <https://economipedia.com/control-interno.html>

Quispe, P. (2020). *Propuesta de sistema de control interno para mejorar el proceso de facturación en la EPS Marañon S.R.L.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6657/Quispe%20Estela%2c%20Perla%20Edeli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivera, L. (2018). *Control interno y su incidencia en la gestión de inventarios del sector comercio al por menor (farmacias sociales) pertenecientes a instituciones religiosas en la provincia constitucional del Callao, periodo 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4131/TESIS_RIVERA%20ZARATE.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13va ed.). Pearson Educación de México, S. A.
- Rojas, G. (2020). *Diseño e implementación de estructura y política salarial en una empresa familiar Agroindustrial para mejorar la equidad salarial interna*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Martín de Porres]. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8601/rojas_fgp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, M. (16 de febrero de 2021). *Qué es el sistema salarial por rangos o bandas salariales*. Obtenido de Audiolis : <https://www.audiolis.com/blog/sistema-salarial-rangos-bandas-salariales/>
- Rus, E. (10 de abril de 2020). *Objetivos de una empresa*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/objetivos-de-una-empresa.html>
- Santistevan, R. (2019). *Propuesta de mejoramiento de las políticas y estructuras salariales para retener el talento humano en la gerencia de Energía de la empresa Quanta Services Perú*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur]. Obtenido de http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/67/1/Santistevan_Ronald%20_Trabajo_Suficiencia_2019.pdf
- Slavane, M., & Lizarazo, J. (2018). *El sistema de control interno en el estado colombiano como instancia integradora de los sistemas de gestión y control para mejorar la eficacia y efectividad de la gestión pública*. [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia].
- Torres, J., & Jaramillo, O. (2021). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: Herramienta para la gestión del talento humano*. Ediciones de la U.
- Valdivia, M., Ñaupas, H., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Valencia, R. (2019). *El control interno en las organizaciones*. [Documento PDF].

Vicerrectorado de Investigación UCV . (2020). *Guía de elaboración de productos observables*.

Weinchester, G. (2020). La población y la muestra. *Camino hacia la economía sostenible.*, pp. 45-49.

ANEXOS

Anexo N° 1 Carta de Autorización de la empresa



Arequipa, 14 de enero de 2022

Señores

Escuela de Contabilidad

Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte

A través del presente, yo Cecilia Elisabeth Gamero Febres de Araujo, identificado (a) con DNI N° 29417799 representante de la empresa Crefinsa E.I.R.L. con el cargo de Gerente, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Manuel Pompeyo Aguilar Cahuana
- b) Arturo Javier Llaique Chuctaya

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada: "Implementación del método de asignación de puntos para la mejora de la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021"

Si No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

CREFINSA E.I.R.L.

Cecilia Gamero Febres
GERENTE

Dirección: Jr. Moquegua F-11 Lote 8 Semi Rural Pachacutec Cerro Colorado - Arequipa
Telf.: 054-446471 / Cel.: 959654713 - 959681935 / E-mail: administracion@crefinsa.com.pe
secretaria@crefinsa.com.pe / www.crefinsa.com.pe

Anexo N° 2 Ficha RUC



FICHA RUC : 20327881494 CREFINSA E.I.R.L.

Número de Transacción : 67035120
CIR - Constancia de Información Registrada

Información General del Contribuyente

Apellidos y Nombres ó Razón Social : CREFINSA E.I.R.L.
 Tipo de Contribuyente : 07-EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA
 Fecha de Inscripción : 16/01/1997
 Fecha de Inicio de Actividades : 16/01/1997
 Estado del Contribuyente : ACTIVO
 Dependencia SUNAT : 0053 - I.R.AREQUIPA-MEPECO
 Condición del Domicilio Fiscal : HABIDO
 Emisor electrónico desde : 01/08/2018
 Comprobantes electrónicos : FACTURA (desde 01/08/2018),BOLETA (desde 30/05/2019)

Datos del Contribuyente

Nombre Comercial : -
 Tipo de Representación : -
 Actividad Económica Principal : 3311 - REPARACIÓN DE PRODUCTOS ELABORADOS DE METAL
 Actividad Económica Secundaria 1 : 3314 - REPARACIÓN DE EQUIPO ELÉCTRICO
 Actividad Económica Secundaria 2 : -
 Sistema Emisión Comprobantes de Pago : MANUAL
 Sistema de Contabilidad : MANUAL/COMPUTARIZADO
 Código de Profesión / Oficio : -
 Actividad de Comercio Exterior : SIN ACTIVIDAD
 Número Fax : -
 Teléfono Fijo 1 : 54 - 446471
 Teléfono Fijo 2 : -
 Teléfono Móvil 1 : 54 - 959654713
 Teléfono Móvil 2 : -
 Correo Electrónico 1 : administracion@crefinsa.com.pe
 Correo Electrónico 2 : crefinsaadm@hotmail.com

Domicilio Fiscal

Actividad Economica : 3311 - REPARACIÓN DE PRODUCTOS ELABORADOS DE METAL
 Departamento : AREQUIPA
 Provincia : AREQUIPA
 Distrito : CERRO COLORADO
 Tipo y Nombre Zona : ---- SEMI RURAL PACHACUTEC
 Tipo y Nombre Vía : JR. MOQUEGUA
 Nro : 11
 Km : -
 Mz : -
 Lote : -
 Dpto : -
 Interior : 8
 Otras Referencias : ZONA F GRUPO ZONAL 19
 Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal : -

Datos de la Empresa

Fecha Inscripción RR.PP : 13/01/1997
 Número de Partida Registral : -
 Tomo/Ficha : 5351
 Folio : -
 Asiento : 1-A
 Origen del Capital : NACIONAL
 País de Origen del Capital : -

Registro de Tributos Afectos

Tributo	Afecto desde	Marca de	Exoneración Desde	Hasta
---------	--------------	----------	-------------------	-------

		Exoneración		
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	16/01/1997	-	-	-
RENTA - DISTRIBUCION DIVIDENDOS	01/12/2006	-	-	-
RENTA 4TA. CATEG. RETENCIONES	01/10/2012	-	-	-
RENTA 5TA. CATEG. RETENCIONES	01/07/1999	-	-	-
RENTA - REGIMEN MYPE TRIBUTARIO	01/01/2019	-	-	-
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	01/07/1999	-	-	-
SNP - LEY 19990	01/11/1999	-	-	-

Representantes Legales					
Tipo y Número de Documento	Apellidos y Nombres	Cargo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Nro. Orden de Representación
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -29417799	GAMERO FEBRES DE ARAUJO CECILIA ELISABETH	GERENTE	26/06/1970	17/12/2013	-
	Dirección URB. SEMI RURAL PACHACUT.ZON.F JR. MOQUEGUA Mz 11 Lote 8E	Ubigeo AREQUIPA AREQUIPA CERRO COLORADO	Teléfono 04 - -	Correo -	

Otras Personas Vinculadas						
Tipo y Nro.Doc.	Apellidos y Nombres	Vinculo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Origen	Porcentaje
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -29272724	ARAUJO LAMA ADEMIR OSWALDO	TITULAR	09/10/1964	29/08/2006	-	-
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo		
		---	---		-	

Importante

La SUNAT se reserva el derecho de verificar el domicilio fiscal declarado por el contribuyente en cualquier momento.

Documento emitido a través de SOL - SUNAT Operaciones en Línea, que tiene validez para realizar trámites Administrativos, Judiciales y demás

DEPENDENCIA SUNAT
Fecha:13/02/2022
Hora:17:02

Anexo N° 3

Tabla 38

Matriz de Consistencia

Título: “El Control Interno y la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL				
¿Cuál es la relación del control interno con la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021?	Determinar la relación del control interno con la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.	Existe una relación significativa entre el Control Interno y la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.	Control Interno	Evaluación de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Factores internos y externos - Actividad de Operación - Actividad de información - Actividad de auditoría 	Diseño de la investigación No experimental con un corte transversal descriptivo – correlacional.
				Actividades de Control	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos de autorización - Matrices de segregación de funciones. - Reportes de salarios. - Políticas y procedimientos de pago. 	
				Supervisión y monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de deficiencias reportadas. - Registro de nuevas medidas. - Procedimientos documentales. 	
				Rango salarial	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio de mercado. - Posibilidades económicas. - Bandas salariales de los profesionales. - Capacidades de los trabajadores. 	
			Estructura salarial	Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Corto plazo. - Mediano plazo. - Largo plazo. 	Alcance de la investigación Correlacional Enfoque Cuantitativo Instrumentos: Cuestionario Técnica: Encuesta Población: Trabajadores de la empresa Crefinsa E.I.R.L.
¿Cuál es la relación del control interno con el rango salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021?	Determinar la relación del control interno con el rango salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.	Existe una relación significativa entre el Control Interno y el rango salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.		Equidad interna	<ul style="list-style-type: none"> - Línea jerárquica de sueldos - Nivel de responsabilidades. - Igualdad y justificación de salarios 	
¿Cuál es la relación del control interno con los objetivos de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021?	Determinar la relación del control interno con los objetivos de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.	Existe una relación significativa entre el Control Interno y los objetivos de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.		Competitividad externa	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de planes de carrera. - Competencia plena. - Políticas nuevas constantes y cambiantes. 	
¿Cuál es la relación del control interno con la equidad interna de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021?	Determinar la relación del control interno con la equidad interna de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.	Existe una relación significativa entre el Control Interno y la equidad interna de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.				
¿Cuál es la relación del control interno con la competitividad externa de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021?	Determinar la relación del control interno con la competitividad externa de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.	Existe una relación significativa entre el Control Interno y la competitividad externa de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021.				

Anexo N° 4

Tabla 39

Matriz Operacional

Título: “El Control Interno y la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021”						
Hipótesis General	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión de las variables	Indicadores	Escala
Existe una relación significativa entre el Control Interno y la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa.	Control Interno	El control interno es el conjunto de acciones, actividades, políticas planes, normas registros, procedimientos y métodos que desarrollan las autoridades para prevenir posibles riesgos que afectan sus funciones (La contraloría general de la república., 2020).	El control interno reconoce los planes establecidos para salvaguardar la integridad de la entidad. Esta variable se medirá de acuerdo a los indicadores propuestos.	Evaluación de Riesgos	- Factores internos y externos - Actividad de Operación - Actividad de información - Actividad de auditoria	Ordinal
				Actividades de Control	- Procedimientos de autorización - Matrices de segregación de funciones. - Reportes de salarios. - Políticas y procedimientos de pago.	
				Supervisión y monitoreo	- Registro de deficiencias reportadas. - Registro de nuevas medidas. - Procedimientos documentales.	
				Rango salarial	- Estudio de mercado. - Posibilidades económicas. - Bandas salariales de los profesionales. - Capacidades de los trabajadores.	
	Estructura salarial	Según Robbins y Judge (2009), define a la estructura salarial como el término utilizado para determinar la lista de los diferentes salarios que cobran los empleados de una entidad.	La estructura salarial reconoce la capacidad de pago para cada puesto de trabajo. Esta variable se medirá de acuerdo a los indicadores propuestos.	Objetivos	- Corto plazo. - Mediano plazo. - Largo plazo.	Ordinal
				Equidad interna	- Línea jerárquica de sueldos - Nivel de responsabilidades. - Igualdad y justificación de salarios	
				Competitividad externa	- Elaboración de planes de carrera. - Competencia plena. - Políticas nuevas constantes y cambiantes.	

Anexo N° 5

Tabla 40

Matriz Instrumental – Control Interno

Título: “El Control Interno y la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021”

Variable	Dimensiones	Indicadores	Definición instrumental	Escala (Definición instrumental)	Técnica (Instrumento)
Control Interno	Evaluación de Riesgos	- Factores internos y externos	¿Los factores internos alteran la buena estructuración salarial en la entidad?	Likert con escala valorativa de: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		- Actividad Operación	¿Organizar un proceso en las actividades operativas de la entidad mejora el establecimiento del sueldo?		
		- Actividad información	¿Es vital fomentar actividades que informen el sustento del sueldo percibido?		
Actividades de Control	- Actividad auditoria	¿Establecer una auditoría interna en el establecimiento de la banda salarial reducirá la brecha salarial de los trabajadores?			
	- Procedimientos de autorización	¿Es vital el uso de procedimientos de autorización para la reestructuración salarial?			
	- Matrices de segregación de funciones.	¿Las matrices de segregación de funciones asegura el reconocimiento salarial adecuado para cada trabajador?			
Supervisión y monitoreo	- Reportes salarios.	¿Emitir reportes salariales cohibe el ambiente especulativo dentro de la entidad?			
	- Políticas y procedimientos de pago.	¿Establecer políticas y procedimientos en el área remunerativa mejorara continuamente la estructura salarial?			
	- Registro de deficiencias reportadas.	¿El registro de las deficiencias en las áreas de trabajo sirve como sustento para la reducción del monto salarial en los trabajadores?			
		- Registro de nuevas medidas.	¿El uso constante de nuevas medidas de establecimiento salarial mejora la estructura salarial de la entidad?		
		- Procedimientos documentales.	¿El uso de procedimientos documentales beneficia al empleador y al empleado?		

Tabla 41

Matriz Instrumental – Estructura salarial

Título: “El Control Interno y la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021”

Variable	Dimensiones	Indicadores	Definición instrumental	Escala (Definición instrumental)	Técnica (Instrumento)
Estructura salarial	Rango salarial	- Estudio de mercado. - Posibilidades económicas. - Bandas salariales de los profesionales. - Capacidades de los trabajadores.	¿El estudio del mercado es necesario para el establecimiento del rango salarial? ¿Las posibilidades económicas con las que cuenta una entidad es un factor fundamental para la contratación de personal? ¿Se establecen bandas salariales únicas para los profesionales en la entidad? ¿Las capacidades con las que cuentan los trabajadores son parte fundamental para el establecimiento del salario?	Likert con escala valorativa de: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Objetivos	- Corto plazo. - Mediano plazo. - Largo plazo.	¿El alcance de los objetivos a corto plazo se da gracias al reconocimiento remunerativo inmediato en los trabajadores? ¿El alcance de los objetivos a mediano plazo se da por los incentivos otorgados por la organización? ¿El alcance de los objetivos a largo plazo se da por una correcta estructuración salarial?		
	Equidad interna	- Línea jerárquica de sueldos - Nivel de responsabilidades. - Igualdad y justificación de salarios	¿El empleo de una línea jerárquica de sueldos limita a los trabajadores? ¿Considera que el sueldo que percibe debe estar acorde al nivel de responsabilidades que recibe? ¿La existencia de igualdad y justificación en los salarios impulsa a los trabajadores?		
	Competitividad externa	- Elaboración de planes de carrera. - Competencia plena. - Políticas nuevas constantes y cambiantes.	¿La elaboración de planes de carrera aseguran el alcance de los objetivos en la entidad? ¿Establecer una estructura salarial adecuada en la entidad permite tener una competencia plena y sana dentro de la organización? ¿El empleo de políticas nuevas regula la banda salarial ofrecida a los trabajadores?		

Anexo N° 6

Instrumento de investigación

Encuesta dirigida a los trabajadores y personal

Se requiere su colaboración para contestar las siguientes interrogantes. Las respuestas que proporcione se utilizarán para fines investigativos.

INSTRUCCIONES

- Lea las preguntas y conteste sinceramente.
- Marque con una (X) en las alternativas según sea el caso. (marque solo una)
- Utilice la escala presentada a continuación para su respuesta.

ALTERNATIVAS	ESCALA
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

PREGUNTAS

Variable 1: Control Interno	Escala				
	1	2	3	4	5
D1: Evaluación de riesgos					
1. ¿Los factores internos alteran la buena estructuración salarial en la entidad?					
2. ¿Organizar un proceso en las actividades operativas de la entidad mejora el establecimiento del sueldo?					
3. ¿Es vital fomentar actividades que informen el sustento del sueldo percibido?					
4. ¿Establecer una auditoría interna en el establecimiento de la banda salarial reducirá la brecha salarial de los trabajadores?					
D2: Actividades de Control	1	2	3	4	5
5. ¿Es vital el uso de procedimientos de autorización para la restructuración salarial?					

6. ¿Las matrices de segregación de funciones asegura el reconocimiento salarial adecuado para cada trabajador?					
7. ¿Emitir reportes salariales cohibe el ambiente especulativo dentro de la entidad?					
8. ¿Establecer políticas y procedimientos en el área remunerativa mejorara continuamente la estructura salarial?					
D3: Supervisión y monitoreo	1	2	3	4	5
9. ¿El registro de las deficiencias en las áreas de trabajo sirve como sustento para la reducción del monto salarial en los trabajadores?					
10. ¿El uso constante de nuevas medidas de establecimiento salarial mejora la estructura salarial de la entidad?					
11. ¿El uso de procedimientos documentales beneficia al empleador y al empleado?					
VARIABLE 2: Estructura salarial	ESCALA				
D1: Rango salarial	1	2	3	4	5
12. ¿El estudio del mercado es necesario para el establecimiento del rango salarial?					
13. ¿Las posibilidades económicas con las que cuenta una entidad es un factor fundamental para la contratación de personal?					
14. ¿Se establecen bandas salariales únicas para los profesionales en la entidad?					
15. ¿Las capacidades con las que cuentan los trabajadores son parte fundamental para el establecimiento del salario?					
D2: Objetivos	1	2	3	4	5
16. ¿El alcance de los objetivos a corto plazo se da gracias al reconocimiento remunerativo inmediato en los trabajadores?					
17. ¿El alcance de los objetivos a mediano plazo se da por los incentivos otorgados por la organización?					
18. ¿El alcance de los objetivos a largo plazo se da por una correcta estructuración salarial?					

D3: Equidad interna					
19. ¿El empleo de una línea jerárquica de sueldos limita a los trabajadores?					
20. ¿Considera que el sueldo que percibe debe estar acorde al nivel de responsabilidades que recibe?					
21. ¿La existencia de igualdad y justificación en los salarios impulsa a los trabajadores?					
D4: Competitividad Externo					
22. ¿La elaboración de planes de carrera aseguran el alcance de los objetivos en la entidad?					
23. ¿Establecer una estructura salarial adecuada en la entidad permite tener una competencia plena y sana dentro de la organización?					
24. ¿El empleo de políticas nuevas regula la banda salarial ofrecida a los trabajadores?					

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Valerio Teodoro Ticona Apaza

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo participante del Programa de Titulación UCV – Taller de Elaboración de Tesis de la escuela contabilidad de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Contador.

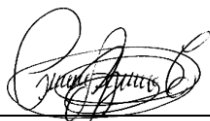
El título del proyecto de investigación es: El control interno y la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de auditoría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz instrumental
- El Instrumento
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Manuel Pompéyo Aguilar Cahuana
Chuctaya29312789



Arturo Javier Llaique
40434196



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide evaluación de riesgos, las actividades de control y la supervisión y monitoreo

TD=Totalmente en desacuerdo D=En desacuerdo I=Indiferente A=De acuerdo TA=Totalmente de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
		TD	D	I	A	TA	TD	D	I	A	TA	TD	D	I	A	TA	
	Evaluación de Riesgos																
1	¿Los factores internos alteran la buena estructuración salarial en la entidad?					x					x					x	
2	¿Organizar un proceso en las actividades operativas de la entidad mejora el establecimiento del sueldo?					x					x					x	
3	¿Es vital fomentar actividades que informen el sustento del sueldo percibido?					x					x					x	
4	¿Establecer una auditoría interna en el establecimiento de la banda salarial reducirá la brecha salarial de los trabajadores?					x					x					x	
	Actividades de Control					x					x					x	
5	¿Es vital el uso de procedimientos de autorización para la reestructuración salarial?					x					x					x	
6	¿Las matrices de segregación de funciones asegura el reconocimiento salarial adecuado para cada trabajador?					x					x					x	
7	¿Emitir reportes salariales cohibe el ambiente especulativo dentro de la entidad?					x					x					x	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el rango salarial, los objetivos, la equidad interna y la situación económica

TD=Totalmente en desacuerdo D=En desacuerdo I=Indiferente A=De acuerdo TA=Totalmente de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
		T D	D	I	A	T A	T D	D	I	A	T A	T D	D	I	A	T A	
	Rango Salarial																
1	¿El estudio del mercado es necesario para el establecimiento del rango salarial?					x					x					x	
2	¿Las posibilidades económicas con las que cuenta una entidad es un factor fundamental para la contratación de personal?					x					x					x	
3	¿Se establecen bandas salariales únicas para los profesionales en la entidad?					x					x					x	
4	¿Las capacidades con las que cuentan los trabajadores son parte fundamental para el establecimiento del salario?					x					x					x	
	Objetivos					x					x					x	
5	¿El alcance de los objetivos a corto plazo se da gracias al reconocimiento remunerativo inmediato en los trabajadores?					x					x					x	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y

nombres del juez validador: Valerio Teodoro Ticona Apaza

DNI: 29414494

Especialidad del validador: Contador Público Colegiado / Licenciado en Administración de

Empresas (Mg.; Dr.)N° de años de Experiencia profesional: 18 Años

Arequipa 11 de marzo del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** 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

TICONA-APAZA, VALERIO-TEODORO-
AUDITORIA-Y-GESTION¶



29414494
Ingrese el número de su Documento de Identidad

Apellidos y Nombres
Ingrese sus Apellidos y Nombres completos

MLDBk
Ingrese el código de la imagen

BUSCAR IMPRIMIR LIMPIAR

(**)Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
TICONA APAZA, VALERIO TEODORO DNI 29414494	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA PERU
TICONA APAZA, VALERIO TEODORO DNI 29414494	LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA PERU
TICONA APAZA, VALERIO TEODORO DNI 29414494	MAESTRIA EN CIENCIAS: CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS AUDITORIA Y GESTION Fecha de diploma: 08/02/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA PERU
TICONA APAZA, VALERIO TEODORO DNI 29414494	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 31/01/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
TICONA APAZA, VALERIO TEODORO DNI 29414494	LICENCIADO EN EDUCACION COMPUTACION E INFORMATICA Fecha de diploma: 25/10/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
TICONA APAZA, VALERIO TEODORO DNI 29414494	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 22/06/01 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA PERU
TICONA APAZA, VALERIO TEODORO DNI 29414494	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 02/08/02 Modalidad de estudios: PRESENCIAL TIPO: DUPLICADO	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA PERU
TICONA APAZA, VALERIO TEODORO DNI 29414494	DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 16/01/09 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA PERU
TICONA APAZA, VALERIO TEODORO DNI 29414494	BACHILLER EN SOCIOLOGIA Fecha de diploma: 03/09/93 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA PERU



Validación de Instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora:
Condori Medina Rosalyn Nancy Rosa
Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo participante del Programa de Titulación UCV – Taller de Elaboración de Tesis de la escuela contabilidad de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Contador.

El título del proyecto de investigación es: El control interno y la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de auditoria y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz instrumental
- El Instrumento
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Manuel Pompeyo Aguilar Cahuana
29312789

Arturo Javier Llaique Chuctaya
40434196



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide evaluación de riesgos, las actividades de control y la supervisión y monitoreo

TD=Totalmente en desacuerdo D=En desacuerdo I=Indiferente A=De acuerdo TA=Totalmente de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
		TD	D	I	A	TA	TD	D	I	A	TA	TD	D	I	A	TA	
	Evaluación de Riesgos																
1	¿Los factores internos alteran la buena estructuración salarial en la entidad?					x					x					x	
2	¿Organizar un proceso en las actividades operativas de la entidad mejora el establecimiento del sueldo?					x					x					x	
3	¿Es vital fomentar actividades que informen el sustento del sueldo percibido?					x					x					x	
4	¿Establecer una auditoría interna en el establecimiento de la banda salarial reducirá la brecha salarial de los trabajadores?					x					x					x	
	Actividades de Control					x					x					x	
5	¿Es vital el uso de procedimientos de autorización para la restructuración salarial?					x					x					x	
6	¿Las matrices de segregación de funciones asegura el reconocimiento salarial adecuado para cada trabajador?					x					x					x	
7	¿Emitir reportes salariales cohibe el ambiente especulativo dentro de la entidad?					x					x					x	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el rango salarial, los objetivos, la equidad interna y la situación económica

TD=Totalmente en desacuerdo D=En desacuerdo I=Indiferente A=De acuerdo TA=Totalmente de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
		T D	D	I	A	T A	T D	D	I	A	T A	T D	D	I	A	T A	
	Rango Salarial																
1	¿El estudio del mercado es necesario para el establecimiento del rango salarial?				x						x					x	
2	¿Las posibilidades económicas con las que cuenta una entidad es un factor fundamental para la contratación de personal?				x						x					x	
3	¿Se establecen bandas salariales únicas para los profesionales en la entidad?				x						x					x	
4	¿Las capacidades con las que cuentan los trabajadores son parte fundamental para el establecimiento del salario?				x						x					x	
	Objetivos				x						x					x	
5	¿El alcance de los objetivos a corto plazo se da gracias al reconocimiento remunerativo inmediato en los trabajadores?					x					x					x	

6	¿El alcance de los objetivos a mediano plazo se da por los incentivos otorgados por la organización?					x					x					x	
7	¿El alcance de los objetivos a largo plazo se da por una correcta estructuración salarial?					x					x					x	
	Equidad Interna					x					x					x	
8	¿El empleo de una línea jerárquica de sueldos limita a los trabajadores?					x					x					x	
9	¿Considera que el sueldo que percibe debe estar acorde al nivel de responsabilidades que percibe?					x					x					x	
10	¿La existencia de igualdad y justificación en los salarios impulsa a los trabajadores?					x					x					x	
	Situación Económica					x					x					x	
11	¿La elaboración de planes de carrera aseguran el alcance de los objetivos en la entidad?					x					x					x	
12	¿Establecer una estructura salarial adecuada en la entidad permite tener una competencia plena y sana dentro de la organización?					x					x					x	
13	¿El empleo de políticas nuevas regula la banda salarial ofrecida a los trabajadores?					x					x					x	

Observaciones: El instrumentos se puede aplicar.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Condori Medina Rosalyn Nancy Rosa

DNI: 29734372

Especialidad del validador: Contabilidad

N° de años de Experiencia profesional: 14 años

Arequipa 14 de marzo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** 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



CONDORI MEDINA ROSALYN NANCY ROSA

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

[BUSCAR](#)
[IMPRIMIR](#)
[LIMPIAR](#)

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CONDORI MEDINA, ROSALYN NANCY ROSA DNI 29734372	CONTADORA PUBLICA Fecha de diploma: 06/11/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
CONDORI MEDINA, ROSALYN NANCY ROSA DNI 29734372	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 25/01/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
CONDORI MEDINA, ROSALYN NANCY ROSA DNI 29734372	MAESTRA EN CIENCIAS: CONTABLES Y FINANCIERAS, CON MENCION EN FINANZAS Y ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 21/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/09/2010 Fecha egreso: 24/07/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN ORIENTACIÓN SOLICITUD VIRTUAL

Escribe aquí para buscar 14°C Parc. nublado 21:12 05/06/2022



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:
ESPINOZA CRUZ MANUEL ALBERTO
Presente.-

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo participante del Programa de Titulación UCV – Taller de Elaboración de Tesis de la escuela contabilidad de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Contador.

El título del proyecto de investigación es: El control interno y la estructura salarial de la empresa Crefinsa E.I.R.L., Arequipa 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de auditoria y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz instrumental
- El Instrumento
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Manuel Pompeyo Aguilar Cahuana
29312789

Arturo Javier Llaique Chuctaya
40434196

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide evaluación de riesgos, las actividades de control y la supervisión y monitoreo

TD=Totalmente en desacuerdo D=En desacuerdo I=Indiferente A=De acuerdo TA=Totalmente de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
		TD	D	I	A	TA	TD	D	I	A	TA	TD	D	I	A	TA	
	Evaluación de Riesgos																
1	¿Los factores internos alteran la buena estructuración salarial en la entidad?					X					X					X	
2	¿Organizar un proceso en las actividades operativas de la entidad mejora el establecimiento del sueldo?					X					X					X	
3	¿Es vital fomentar actividades que informen el sustento del sueldo percibido?					X					X					X	
4	¿Establecer una auditoría interna en el establecimiento de la banda salarial reducirá la brecha salarial de los trabajadores?					X					X					X	
	Actividades de Control																
5	¿Es vital el uso de procedimientos de autorización para la reestructuración salarial?					X					X					X	
6	¿Las matrices de segregación de funciones asegura el reconocimiento salarial adecuado para cada trabajador?					X					X					X	
7	¿Emitir reportes salariales cohibe el ambiente especulativo dentro de la entidad?					X					X					X	

8	¿Establecer políticas y procedimientos en el área remunerativa mejorara continuamente la estructura salarial?				X						X				X	
Supervisión y monitoreo																
9	¿El registro de las deficiencias en las áreas de trabajo sirve como sustento para la reducción del monto salarial en los trabajadores?				X						X				X	
10	¿El uso constante de nuevas medidas de establecimiento salarial mejora la estructura salarial de la entidad?				X						X				X	
11	¿El uso de procedimientos documentales beneficia al empleador y al empleado?				X						X				X	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el rango salarial, los objetivos, la equidad interna y la situación económica

TD=Totalmente en desacuerdo D=En desacuerdo I=Indiferente A=De acuerdo TA=Totalmente de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
		T D	D	I	A	T A	T D	D	I	A	T A	T D	D	I	A	T A	
	Rango Salarial																
1	¿El estudio del mercado es necesario para el establecimiento del rango salarial?					X					X					X	
2	¿Las posibilidades económicas con las que cuenta una entidad es un factor fundamental para la contratación de personal?					X					X					X	
3	¿Se establecen bandas salariales únicas para los profesionales en la entidad?					X					X					X	
4	¿Las capacidades con las que cuentan los trabajadores son parte fundamental para el establecimiento del salario?					X					X					X	
	Objetivos																
5	¿El alcance de los objetivos a corto plazo se da gracias al reconocimiento remunerativo inmediato en los trabajadores?					X					X					X	
6	¿El alcance de los objetivos a mediano plazo se da por los incentivos otorgados por la organización?					X					X					X	

7	¿El alcance de los objetivos a largo plazo se da por una correcta estructuración salarial?					X							X					X
Equidad Interna																		
8	¿El empleo de una línea jerárquica de sueldos limita a los trabajadores?					X							X					X
9	¿Considera que el sueldo que percibe debe estar acorde al nivel de responsabilidades que percibe?					X							X					X
10	¿La existencia de igualdad y justificación en los salarios impulsa a los trabajadores?					X							X					X
Situación Económica																		
11	¿La elaboración de planes de carrera aseguran el alcance de los objetivos en la entidad?					X							X					X
12	¿Establecer una estructura salarial adecuada en la entidad permite tener una competencia plena y sana dentro de la organización?					X							X					X
13	¿El empleo de políticas nuevas regula la banda salarial ofrecida a los trabajadores?					X							X					X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador: ESPINOZA CRUZ MANUEL ALBERTO

DNI: 07272718

Especialidad del validador: Auditoría y Finanzas

N° de años de Experiencia profesional: 20

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** 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

20 de marzo del 2022

Firma Del Experto Informante

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

[Aplicativo](#) |
 [Guía](#)

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ESPINOZA CRUZ, MANUEL ALBERTO DNI 07272718	MAGISTER EN ADMON. Y DIRECC. DE EMPRESAS Fecha de diploma: 10/10/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA <i>PERU</i>
ESPINOZA CRUZ, MANUEL ALBERTO DNI 07272718	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 23/07/1980 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ESPINOZA CRUZ, MANUEL ALBERTO DNI 07272718	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 31/10/1979 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ESPINOZA CRUZ, MANUEL ALBERTO DNI 07272718	MAGISTER EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 10/10/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA <i>PERU</i>
ESPINOZA CRUZ, MANUEL ALBERTO DNI 07272718	DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 02/12/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>



Tablero de mandos de ejercicios

> Turnitin G 421.1 - TURNO NOCHE ?

Título del trabajo	Cargado	Nota	Similitud
MANUEL AGUILAR Y ARTURO LLAIQUE - CONTABILIDAD - TESIS COMPLETA - TURNITING.docx	17 Jun 2022 11:00 -05	--	14%