

UAP

EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**“EL CONTROL INTERNO EN EL PAGO DE REMUNERACIONES Y
SU INFLUENCIA EN EL REGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCION
CIVIL DE LOS TRABAJADORES DE ECOP S.A.C. CAMPAMENTO
QUELLAVECO - MOQUEGUA 2021”**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADO POR:

CRISTHEL ANTHONELLA CASTILLO ESCOBAR

ASESOR:

MBA CPC PABLO AMADO VASQUEZ ESPINOZA

TACNA, ABRIL 2022

Dedicatoria:

El presente trabajo de investigación monográfica se lo dedico a Dios por guiarme y darme la fortaleza para seguir adelante, a mi madre Beatriz Maritza Escobar Arpasi y mi familia por su apoyo incondicional para poder alcanzar mis objetivos profesionales.

Cristhel Castillo

Agradecimiento:

Agradezco a Dios, a mi familia, por ser los soportes y la fortaleza necesaria en mi carrera; a los directivos, docentes de la UAP y a los gerentes de la empresa ECOP S.A.C. Ingeniería y Construcción por darme la oportunidad de alcanzar mis conocimientos y ser la fuente de motivación en mi formación profesional.

Cristhel Castillo

INTRODUCCION

En la actualidad en la que vivimos las empresas buscan por todos los medios mantenerse a flote y ser cada vez más competitivas, lo cual implica el conocimiento de factores externos e internos.

Entre los factores internos se pueden mencionar a los recursos humanos el cual conlleva al cumplimiento laboral y se debería de considerar uno de los componente más valiosos que pueda poseer una empresa, sin embargo, se ha demostrado que para muchas empresas los trabajadores no reciben el trato que merecen por lo que esto conllevado a la creación de sindicatos, huelgas, demandas laborales, que terminan afectando a la empresa, lo cual se puede evitar con tal solo cumplir los derechos laborales de los trabajadores. (Perales Rojas & Tapia Valerio, 2017)

Por su parte, Chiavenato (2002), define la gestión del recurso humano como: "El conjunto de políticas y prácticas para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las "personas" o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". (Chiavenato, 2002)

En su lucha por enfrentar la informalidad laboral en las empresas el gobierno peruano ha venido implementando una serie de acciones como las inspecciones laborales a través de la Superintendencia de fiscalización laboral.

La empresa ECOP S.A.C., no es ajena a esta situación debido a que en el año 2021 ha habido continuas quejas e inconformidades por parte de los trabajadores de construcción, por lo que se ha identificado que todo esto se

debe al uso de la asistencia manual ya que el personal a cargo de la digitalización del tareo comete errores por la alta cantidad de trabajadores y en algunas ocasiones son los mismos trabajadores lo cuales también comenten errores al momento de escribir su hora de ingreso y salida, esto ha provocado que las planillas hayan sufrido de algunas inconsistencias. Por lo cual al finalizar la semana se abona a la cuenta del trabajador su salario y se le entrega su boleta de pago y es ahí donde el trabajador identifica que hay horas que no están identificadas en su boleta por lo cual se efectúa un reclamo y se procede a verificar su asistencia, esto ha conllevado que de alguna manera los trabajadores se sientan inconformes, ya que el personal de este este gremio goza de muchos beneficios particulares de acuerdo a la categoría del trabajador y del año en que brinde sus servicios.

Si la empresa no analiza esta situación de manera oportuna, podría generar inconsistencias relacionadas con la liquidez y rentabilidad.

El presente trabajo de suficiencia profesional titulado “El control interno en el pago de remuneraciones y su influencia en el régimen laboral de construcción civil de los trabajadores de ECOP S.A.C. campamento Quellaveco - Moquegua 2021” se ha realizado con la finalidad de compartir la experiencia laboral que se obtuvo en la empresa ECOP S.A.C. que está ubicada en carretera antigua Toquepala Km. 1.6 Moquegua y que a su vez brinda servicios de construcción a la minera Anglo American Quellaveco.

Se tiene como objetivo comprender la influencia del control interno en el pago de remuneraciones en el régimen de construcción civil y analizar las constantes inconformidades que presentan los trabajadores de construcción

civil en cuanto a al pago de sus remuneraciones, para ello se ha planteado en tres capítulos:

Capítulo I: Reseña histórica de la empresa, se desarrolla la descripción, misión, visión y organigrama de la empresa ECOP S.A.C. Ingeniería y Construcción.

Capitulo II: En este capítulo se desarrolla los antecedentes y marco teórico del trabajo que contiene la definición, objetivos, importancia, el modelo COSO 2013 y los tipos de Control Interno así como también el Marco legal, características de la actividad, categorías de los trabajadores, beneficios laborales, otras bonificaciones, asignaciones y derechos colectivos del Régimen de Construcción Civil.

Capitulo III: Se realiza el análisis de las bases teóricas con respecto a la variable relacionada por lo cual se formula el desarrollo del caso práctico donde se muestran los resultados de las encuestas Control Interno y Régimen de Construcción Civil realizado al personal de ECOP S.A.C. Ingeniera y Construcción.

Finalmente se muestran las conclusiones y recomendaciones que se le brinda a la empresa en base al trabajo de suficiencia realizado.

RESUMEN

El control interno permite que la organización sea eficiente y eficaz, garantizando que los recursos sean utilizados para los fines planeados para reducir su uso inadecuado, se logra detectar de manera oportuna los errores que puedan surgir, previene irregularidades financieras y estas son solucionadas de manera oportuna.

Sin embargo se ha observado que se presenta un deficiente control interno en cuanto a la elaboración de las planillas de pago del régimen de construcción civil esto se debe a los continuos errores por parte del área de recursos humanos, área de administración, área de operaciones y de los mismos trabajadores las planillas de pago del régimen de construcción civil se han visto afectadas y en muchas ocasiones han sufrido modificaciones en el instante o reintegros en las próximas planillas de pago, esto a razón de que los registros de asistencia son manuales provocando que en muchas ocasiones el mismo trabajador cometa errores al momento de escribir su hora de ingreso y salida, el personal encargado de digitalizar el tareo también ha llegado a cometer errores debido a la alta cantidad de obreros que laboran en la obra, por otro lado el administrador de obra en turno, el residente de obra y el gerente del proyecto no son ajenos a esta responsabilidad, debido a que cada uno firma el tareo dando su verificación y aprobación.

Se espera que el trabajo realizado y los resultados a los que se han llegado sirvan como aporte para futuras investigaciones.

INDICE

INTRODUCCION	iii
RESUMEN	vi
CAPITULO I. RESEÑA HISTORICA	1
1.1. LA EMPRESA.....	1
1.2. MISION.....	2
1.3. VISION.....	2
1.4. ORGANIGRAMA	3
CAPITULO II. MARCO TEORICO.....	4
2.1. ANTECEDENTES.....	4
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	4
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	5
2.2. MARCO TEORICO	6
2.2.1. CONTROL INTERNO.....	6
2.2.1.1. DEFINICION DE CONTROL INTERNO	6
2.2.1.2. OBJETIVOS DEL CONTROL INTERNO	8
2.2.1.3. IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO	9
2.2.1.4. MODELO COSO 2013.....	10
2.2.1.5. TIPOS DE CONTROL INTERNO	16
2.2.2. REGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCION CIVIL.....	17

2.2.2.1. MARCO LEGAL.....	18
2.2.2.2. CARACTERISTICAS DE LA ACTIVIDAD.....	18
2.2.2.3. CATEGORIAS DE LOS TRABAJADORES	19
2.2.2.4. BENEFICIOS LABORALES.....	20
2.2.2.5. OTRAS BONIFICACIONES.....	25
2.2.2.6. ASIGNACIONES	26
2.2.2.7. DERECHOS COLECTIVOS	27
CAPITULO III. APLICACIÓN PRÁCTICA.....	30
3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION.....	30
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	30
3.3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	30
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACION	30
3.3. POBLACION Y MUESTRA DE LA INVESTIGACION.....	30
3.3.1. POBLACIÓN	30
3.3.2. MUESTRA.....	31
3.4. TECNICOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	32
3.4.1. TECNICAS Y METODOS DE RECOLECCION DE DATOS .	32
3.4.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	33
3.5. METODOS DE ANALISIS DE DATOS.....	33

3.6. ASPECTOS ETICOS.....	34
3.7. RESULTADOS.	34
3.7.1. RESULTADO DE ENCUESTA CONTROL INTERNO EN EL PAGO DE REMUNERACIONES.....	34
3.7.2. RESULTADO DE ENCUESTA REGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCION CIVIL.....	56
CONCLUSIONES.....	80
RECOMENDACIONES	82
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	83
ANEXO 1. INSTRUMENTO	88

INDICE TABLA

Tabla 1 Jornal Básico de los Trabajadores de Construcción Civil	20
Tabla 2 Feriados no Laborables	22
Tabla 3 <i>Clasificación del BAE</i>	25
Tabla 4 <i>Fechas para gozar Asignación especial</i>	26
Tabla 5 <i>Número de personas encuestadas</i>	31
Tabla 6 Técnicas de recolección de datos.....	33
Tabla 7 Efecto de la pregunta N° 1 de la encuesta Control Interno	34
Tabla 8 <i>Efecto de la pregunta N° 2 de la encuesta Control Interno.</i>	36
Tabla 9 <i>Efecto de la pregunta N° 3 de la encuesta Control Interno.</i>	37
Tabla 10 <i>Efecto de la pregunta N° 4 de la encuesta Control Interno.</i>	39
Tabla 11 <i>Efecto de la pregunta N° 5 de la encuesta Control Interno</i>	40
Tabla 12 <i>Efecto de la pregunta N° 6 de la encuesta Control Interno.</i>	42
Tabla 13 <i>Efecto de la pregunta N° 7 de la encuesta Control Interno.</i>	44
Tabla 14 <i>Efecto de la pregunta N° 8 de la encuesta Control Interno.</i>	45
Tabla 15 <i>Efecto de la pregunta N° 9 de la encuesta Control Interno.</i>	47
Tabla 16 <i>Efecto de la pregunta N° 10 de la encuesta Control Interno.</i> ..	48
Tabla 17 <i>Efecto de la pregunta N° 11 de la encuesta Control Interno.</i> ..	50
Tabla 18 <i>Efecto de la pregunta N° 12 de la encuesta Control Interno.</i> ..	51
Tabla 19 <i>Efecto de la pregunta N° 13 de la encuesta Control Interno.</i> ..	53
Tabla 20 <i>Efecto de la pregunta N° 14 de la encuesta Control Interno.</i> ..	54

Tabla 21 <i>Efecto de la pregunta N° 1 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.</i>	56
Tabla 22 <i>Efecto de la pregunta N° 2 de la encuesta Regimen laboral de Construccion Civil.</i>	57
Tabla 23 <i>Efecto de la pregunta N° 3 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.</i>	59
Tabla 24 <i>Efecto de la pregunta N° 4 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.</i>	61
Tabla 25 <i>Efecto de la pregunta N° 5 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.</i>	62
Tabla 26 <i>Efecto de la pregunta N° 6 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.</i>	64
Tabla 27 <i>Efecto de la pregunta N° 7 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.</i>	66
Tabla 28 <i>Efecto de la pregunta N° 8 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.</i>	67
Tabla 29 <i>Efecto de la pregunta N° 9 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.</i>	69
Tabla 30 <i>Efecto de la pregunta N° 10 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.</i>	71
Tabla 31 <i>Efecto de la pregunta N° 11 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.</i>	72

Tabla 32 <i>Efecto de la pregunta N° 12 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	74
Tabla 33 <i>Efecto de la pregunta N° 13 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	76
Tabla 34 <i>Efecto de la pregunta N° 13 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	77

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Organigrama de la Empresa ECOP S.A.C. Ingeniería y Construcción</i>	3
Figura 2 <i>Esquema del Control Interno COSO 2013</i>	12
Figura 3 <i>Efecto de la pregunta N° 1 en porcentajes de la encuesta Control Interno</i>	35
Figura 4 <i>Efecto de la pregunta N° 2 en porcentajes de la encuesta Control Interno</i>	36
Figura 5 <i>Efecto de la Pregunta N° 3 en porcentajes de la encuesta Control Interno</i>	38
Figura 6 <i>Efecto de la Pregunta N° 4 en porcentajes de la encuesta Control Interno</i>	39
Figura 7 <i>Efecto de la Pregunta N° 5 en porcentajes de la encuesta Control Interno</i>	41
Figura 8 <i>Efecto de la Pregunta N° 6 en porcentajes de la encuesta Control Interno</i>	43
Figura 9 <i>Efecto de la Pregunta N° 7 en porcentajes de la encuesta Control Interno</i>	44
Figura 10 <i>Efecto de la Pregunta N° 8 en porcentajes de la encuesta Control Interno</i>	46
Figura 11 <i>Efecto de la Pregunta N° 9 en porcentajes de la encuesta Control Interno</i>	47

Figura 12 <i>Efecto de la Pregunta N° 10 en porcentajes de la encuesta Control Interno.....</i>	49
Figura 13 <i>Efecto de la Pregunta N° 11 en porcentajes de la encuesta Control Interno.....</i>	50
Figura 14 <i>Efecto de la Pregunta N° 12 en porcentajes de la encuesta Control Interno.....</i>	52
Figura 15 <i>Efecto de la Pregunta N° 13 en porcentajes de la encuesta Control Interno.....</i>	53
Figura 16 <i>Efecto de la Pregunta N° 14 en porcentajes de la encuesta Control Interno.....</i>	55
Figura 17 <i>Efecto de la Pregunta N° 1 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	56
Figura 18 <i>Efecto de la Pregunta N° 2 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	58
Figura 19 <i>Efecto de la Pregunta N° 3 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	59
Figura 20 <i>Efecto de la Pregunta N° 4 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	61
Figura 21 <i>Efecto de la Pregunta N° 5 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	63
Figura 22 <i>Efecto de la Pregunta N° 6 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	64

Figura 23 <i>Efecto de la Pregunta N° 7 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	66
Figura 24 <i>Efecto de la Pregunta N° 8 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	68
Figura 25 <i>Efecto de la Pregunta N° 9 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	69
Figura 26 <i>Efecto de la Pregunta N° 10 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	71
Figura 27 <i>Efecto de la Pregunta N° 11 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	73
Figura 28 <i>Efecto de la Pregunta N° 12 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	74
Figura 29 <i>Efecto de la Pregunta N° 13 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	76
Figura 30 <i>Efecto de la Pregunta N° 14 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.....</i>	78

CAPITULO I. RESEÑA HISTORICA

1.1. LA EMPRESA

ECOP SAC Ingeniería y Construcción S.A.C. es una empresa Moqueguana, dedicada a la ejecución de Obras de Civiles como: Habilitación Urbana, Obras Viales y Movimientos de Tierra Masivos, Obras Hidráulicas, Estructuras Metálicas y Especiales, Montajes Industriales, Mantenimiento de Obras y Servicios Varios, así como proyectos y obras de ingeniería en general.

Otorga servicios de alquiler de maquinaria y equipo para la ejecución y desarrollo de obras en general, contando para ello con un POOL de maquinaria y equipos, se cuenta con un equipo de personal profesional y técnico preparado y con experiencia en las diferentes especialidades de Ingeniería.

Sus Actividades iniciaron el 01 de noviembre del 2002, su domicilio fiscal se encuentra en Mz Y Lt. 01-10-11, Nro --, Parque Industrial (pampa Inalámbrica) Moquegua – Ilo – Ilo, también cuenta con una sucursal ubicada en Carretera Antigua Chen Chen Km 1,6 Moquegua – Mariscal Nieto – Moquegua. (ECOP S.A.C. ingeniera y construccion, s.f.)

1.2. MISION

Posicionarnos en el ámbito Regional y Nacional como la mejor empresa en nuestras diferentes especialidades y mantenernos a la vanguardia en cuanto a nuevas tecnologías de construcción, basándonos en que contamos con un equipo altamente calificado y en permanente especialización y calificación, respetando las normas de conservación del medio ambiente.

1.3. VISION

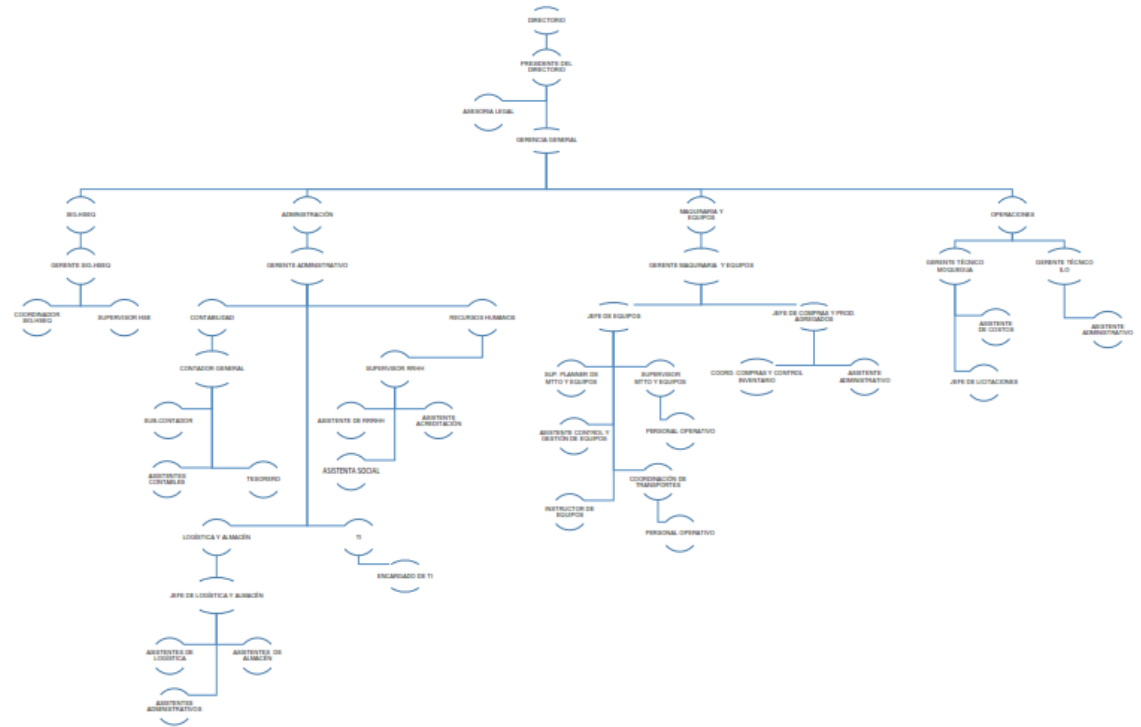
Ser una empresa Líder en ingeniería y construcción a nivel nacional, con excelencia en el rubro Civil y Electromecánico, donde el mejoramiento continuo sea de agrado de nuestros clientes. Por ello, perseguimos en forma conjunta con nuestros principales clientes, el beneficio social, impulsando permanentemente la vocación de ejecución de obras, propia de nuestra esencia.

1.4. ORGANIGRAMA

Figura 1

Organigrama de la Empresa ECOP S.A.C. Ingeniería y Construcción

	RECURSOS HUMANOS	Código:	RH – ORG – 01
	ORGANIGRAMA	Versión:	00
		Fecha de revisión:	06.01.2021



Elaboración: Elaboración propia.

CAPITULO II. MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

El primer material en consulta a nivel internacional es de Ana Maria Echeverri Lugo y Paula Andrea Gomez Cuellar (2018), quienes realizaron su trabajo de investigación titulado “Mejorar los procedimientos de control interno para el área de nómina del centro médico Imbanaco de Cali S.A.”, para optar el título profesional de Contador público, tuvo como objetivo mitigar los riesgos y reducir los posibles fraudes, asegurándose de aplicar de manera correcta las normas contables y evaluación en la eficacia en otros controles y tuvo como conclusión que se logra evidenciar a través de la investigación de trabajos anteriores la importancia de contar con un control de procesos y buenas practicas, con el fin de cumplir con los objetivos propuestos dentro de una compañía y realizar con eficiencia y calidad las labores diarias.

El segundo material en consulta a nivel internacional es de Carmen Elvira Pilataxi Criollo (2015), quien realizó su trabajo de investigación titulado “Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato” para optar el título de ingeniera en contabilidad y auditoría CPA en la universidad técnica de Ambato, tuvo como objetivo facilitar, evidenciar y proponer mejoras en los procesos dentro de la institución, como son el control interno y la gestión del

talento humano y tuvo como conclusión que en la situación actual del control interno sobre el talento humano de la institución “CEBI” es ineficiente, el equipo de auditoría formado por los docentes no conocen los parámetros de la evaluación de desempeño profesional.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

El primer material en consulta a nivel nacional es de Juan Ramon Otoya Honorario (2016), quien realizó su trabajo de investigación titulado “Importancia del control interno en mejora del área de recursos humanos de la empresa minera Muky S.A.A. San Borja – 2015”, para optar el título profesional de contador público en la universidad Católica los Ángeles de Chimbote, tuvo como objetivo determinar e implementar las políticas del control interno en la mejora del área de recursos humanos de la empresa Muky S.A.A. que se dedica al rubro minero.

El segundo material en consulta a nivel nacional es de Rosa Juli Bautista Pérez y Magali Cueva Aguirre (2020), quienes realizaron su trabajo de investigación titulado “Control interno y su incidencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el grupo fogón dorado E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca 2018” para optar el título profesional de contador público en la universidad privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, tuvo como objetivo determinar la incidencia entre el

control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales en el grupo Fogón Dorado E.I.R.L de la ciudad de Cajamarca.

El tercer material en consulta a nivel nacional es de Rossana Amaro Cajacuri (2015) , quien realizo su trabajo de investigación titulado “Los costos del régimen de construcción civil y su incidencia en el estado de resultado del Angamos de la empresa CISAAC –Lima, periodo 2017”, para optar el título profesional de contador público en la universidad Ricardo Palma, tuvo como objetivo analizar como indican los costos de la planilla del régimen de construcción civil en los resultados del proyecto Angamos, para que en adelante se pueda considerar los costos de mano de obra para los futuros proyectos de la empresa y tuvo como conclusión que las empresas constructoras deben elaborar sus presupuestos base considerando los Apus (análisis de precio unitario), esto implica estar actualizados con los incrementos y otros beneficios que adquieren anualmente los trabajadores de construcción civil producto de las negociaciones colectivas.

2.2. MARCO TEORICO

2.2.1. CONTROL INTERNO

2.2.1.1. DEFINICION DE CONTROL INTERNO

Según el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, COSO (2013) define:

El control interno es un proceso llevado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objetivo de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos relacionados con las operaciones, la información y el cumplimiento. (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), 2013, pág. 3)

Por lo cual se entiende que el control interno es un proceso que consta principalmente de tareas y actividades continuas que son realizadas por el personal que labora en cada nivel de la organización para llevar a cabo el control interno.

Según la Dra Eira López Fernández y el Lic Edgar Alejandro Solís Reyes (2018), refieren lo siguiente:

El control interno es el proceso diseñado, implementado y mantenido para brindar seguridad razonable sobre el logro de los objetivos de una entidad con respecto a la información financiera, efectividad y eficiencia de las operaciones, y cumplimiento con leyes y regulaciones aplicables. (López Fernández & Solís Reyes, 2018, pág. 158)

Por lo cual se entiende que el control interno está diseñado para implementar y brindar seguridad a fin de disminuir los riesgos que se puedan presentar en la entidad.

Por su parte el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP), define que el control interno es “El proceso diseñado para proveer una seguridad razonable en relación con el logro de los objetivos de la organización” (Instituto Mexicano de Contadores Públicos, 2018, pág. 4), esto hace referencia a la importancia que tiene el control interno sobre las entidades con relación a la seguridad de cumplir con los objetivos planteados.

Según Gutiérrez & católico (2015), refiere lo siguiente:

El termino control, en su aceptación más extendida, hace referencia a “comprobación, inspección, fiscalización o intervención”, es decir, consiste en contrastar si unas actuaciones están o no en consonancia con normas o criterios dados que marcan cómo se debe hacer; todos estos conceptos son aplicables a la gestión de la actividad económica-financiera. (Gutiérrez Ruiz & Católico Segura, 2015, pág. 556)

Esto refiere, que el control es de vital importancia para que la empresa verifique que se esté cumpliendo con los resultados esperados.

2.2.1.2. OBJETIVOS DEL CONTROL INTERNO

De acuerdo a lo mencionado por el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, COSO (2013), se establece 3 categorías de objetivos:

- **Objetivos operativos**

Se refiere a la efectividad y eficiencia de las operaciones de la entidad, incluidos los objetivos de rendimiento financiero y operacional, para evitar cualquier riesgo que afecten los activos de la empresa. Por lo cual estos objetivos hacen referencia al cumplimiento de la misión y visión de la organización.

- **Objetivos de información**

Hacen referencia a la preparación de información para ser consolidados en informes financieros y no financieros de la empresa, interna o externa y puedan abarcar aspectos de oportunidad, confiabilidad, transparencia u otros aspectos establecidos por la empresa.

- **Objetivos de cumplimiento**

Hace referencia al cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones a las que está sujeta la entidad. (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), 2013, pág. 3)

2.2.1.3. IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO

Según Rodríguez Mendoza Ana Leonor (2021), refiere con respecto a la importancia del control interno lo siguiente:

Genera una ventaja competitiva frente a otras organizaciones, permite detectar y eliminar a tiempo posibles riesgos y amenazas que se puedan presentar dentro de la organización, por lo que señala los beneficios de la implementación del control:

- Genera una mayor descentralización en las actividades, ya que se establece con mayor precisión las responsabilidades del personal.
- A cada área se le otorga responsabilidades específicas, por lo cual se desarrollan de forma precisa y adecuada las actividades ya que cada área sabe exactamente cuál es su función dentro de la organización.
- Permite que se logre identificar de manera oportuna los riesgos y fraudes que se puedan presentar dentro de la organización.
- Permite obtener información confiable y transparente de la situación financiera. (Rodríguez Medoza, 2019, pág. 10)

2.2.1.4. MODELO COSO 2013

A raíz de la globalización la integración de metodologías y conceptos en las áreas dedicadas a la operación y administración de las empresas se hizo necesario la implementación del modelo coso.

El primer modelo COSO surgió en 1992, es importante mencionar que estos modelos surgen años antes de los escándalos de la empresa Enron, este primer modelo fue denominado Control interno marco integrado el cual contenía 5 componentes.

En el año 2004, COSO publica una nueva versión denominado Gestión de riesgos corporativos ERM, por sus siglas en ingles Enterprise Risk Management que incluía 8 componentes.

En el año 2013 sale publicada la última versión que se refina en cuanto a la integración de sus componentes para estar integrado por 17 principios con base a 5 componentes. (Villeda, 2020, pág. 1)

2.2.1.4.1. COMPONENTES DE CONTROL INTERNO

De acuerdo a lo mencionado por el (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), 2013, pág. 5), el control interno consta de 5 componentes.

- Entorno de control
- Evaluación de riesgo
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Actividades de supervisión

2.2.1.4.2. RELACION ENTRE OBJETIVOS Y COMPONENTES

De acuerdo a lo mencionado por el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, COSO (2013), existe una relación directa entre los objetivos y los componentes y la estructura organizacional de la entidad, es por ellos que la relación se representa mediante un cubo.

Figura 2



Esquema del Control Interno COSO 2013

Nota. Esquema de Control Interno COSO 2013. (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), 2013, pág. 6)

- Las tres categorías de objetivos (Operativos, información y de cumplimiento), están representadas por columnas.
- Los 5 componentes están representadas por filas (Ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y actividades de supervisión)
- La estructura organizacional de la entidad está representada por la tercera dimensión (Entidad, división, unidad operativa y función)

2.2.1.4.2. COMPONENTES Y PRINCIPIOS

De acuerdo a lo mencionado por el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, COSO (2013), el marco establece diecisiete principios que presentan los conceptos principales, los cuales están asociados a cada componente, esto ayuda a que la entidad alcance un control interno efectivo por lo cual es necesario aplicar todos los principios, se mencionan los principios que soportan los componentes del control interno.

- Entorno de control

1. La organización demuestra compromiso con integridad y valores éticos.
2. El consejo administrativo demuestra independencia de la dirección y ejerce la supervisión de desempeño del sistema de control interno.
3. La organización establece, con la supervisión del consejo, las estructuras, líneas de reporte y niveles de jerarquía y responsabilidad para la consecución de los objetivos.
4. La organización demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetivos de la organización.
5. La organización define las responsabilidades de las personas a nivel de control interno para la ejecución de los objetivos.
- Evaluación de riesgo
6. La organización define los objetivos con claridad para poder identificar y evaluar los riesgos relacionados.
7. La organización identifica los riesgos para la consecución de sus objetivos en los niveles de la entidad y los analiza para determinar cómo se deben gestionar.
8. La organización considera la probabilidad de fraude al evaluar los riesgos para el logro de objetivos.
9. La organización identifica y evalúa los cambios que podrían afectar significativamente al sistema de control interno.
- Actividades de control

10. La organización define y desarrolla actividades de control que ayudan a mitigar los riesgos hasta niveles aceptables para el logro de objetivos.

11. La organización define y desarrolla actividades de control a nivel de la entidad sobre la tecnología para apoyar la consecución de objetivos.

12. La organización despliega las actividades de control a través de las políticas que establecen las líneas generales del control interno.

- Información y comunicación

13. La organización genera y utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno.

14. La organización comunica de manera interna incluidos los objetivos y responsabilidades.

15. La organización se comunica con los agentes de intereses externos sobre los aspectos que afectan el funcionamiento del control interno.

- Actividades de supervisión

16. La organización selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si los componentes del sistema de control interno están funcionando.

17. La organización evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar

medidas correctivas, incluyendo la alta dirección y el consejo según corresponda. (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), 2013, pág. 7)

2.2.1.5. TIPOS DE CONTROL INTERNO

Existen dos tipos de control interno que son:

- Control interno administrativo

Son procedimientos que existen dentro de la organización por lo cual generan eficiencia y eficacia en las operaciones de la empresa, así como también el cumplimiento de las directrices definidas por la dirección.

Un ejemplo claro de un control administrativo, que se debería de considerar como requisito que los trabajadores deben pasar por charlas inductivas en las normas de seguridad y salud de su puesto de trabajo, o la evaluación previa de los trabajadores que están siendo reclutados para que puedan pasar a las distintas áreas de trabajo.

Son procedimientos y métodos que se relacionan con las operaciones de una empresa y con las directivas, políticas e informes administrativos. (Usco Berrocal, 2019, pág. 48)

- Control interno contable

Son los controles y métodos establecidos para garantizar la protección de los activos, fiabilidad y la validez de los registros y sistemas contables.

Comprende el plan de la organización y los registros que conciernen a la protección de los activos y a la confiabilidad de los registros contables, estos tipos de controles brindan seguridad razonable.

Un ejemplo claro sobre la diferencia entre Control interno administrativo y contable.

Control interno administrativo: Cotización de compras y hace una comparativa sobre el precio de los productos.

Control interno contable: realiza el registro perfecto de los ingresos de Materia Prima. (Mestas Ccama, 2017, pág. 62)

2.2.2. REGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCION CIVIL

Dada las características particulares y especiales de la actividad de construcción civil, los trabajadores que laboren en esta actividad se encuentran sujetos al régimen laboral especial de construcción civil, el cual presenta dos características esenciales como la eventualidad y la ubicación relativa o rotativa.

Este régimen se encuentra normado esencialmente por los convenios colectivos que se dan año tras año, asimismo el legislador ha optado por señalar un límite de carácter cuantitativo respecto a la aplicación del régimen laboral de construcción civil

ya que no toda labor de construcción podría calificar dentro de este régimen laboral especial. El Decreto Legislativo N° 727 señala que aquella construcción de obra que no supera las 50 UIT, se encontrará dentro del régimen laboral general. (Asesor empresarial, 2014, pág. 3)

2.2.2.1. MARCO LEGAL

- Decreto Supremo N° 005-2013 –TR, Creación del RETEC - Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil
- Decreto Supremo N° 008-2013 –TR, Creación del RENOC - Registro Nacional de Obras de Construcción Civil.
- Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2020-2021, suscrita entre CAPECO Y FTCCP.
- Informe N° 49-2012-MTPE/2/14, Absolución de consulta formulada con respecto al pago de la tasa de trabajo en sobretiempo durante la jornada nocturna en construcción civil.
- Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada de la Construcción.
- Ley 24324, Día de Construcción Civil.

2.2.2.2. CARACTERISTICAS DE LA ACTIVIDAD

Conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC, en el

régimen laboral especial de los trabajadores de construcción civil, se puede identificar dos características especiales. (Asesor empresarial, 2014, pág. 4)

- Eventualidad

La relación laboral se mantendrá vigente mientras se ejecute la obra o hasta su culminación.

- La ubicación relativa

Debido a que no existe un lugar definido y permanente esta actividad se puede dar dentro y a las afueras de las ciudades.

2.2.2.3. CATEGORIAS DE LOS TRABAJADORES

Se consideran trabajadores de construcción civil a todos aquellos que realicen labores de la propia actividad por lo cual se presenta la siguiente clasificación para definir los trabajos y responsabilidades:

- Operario

Son los albañiles, carpinteros, pintores, tierreros, electricistas, gasfiteros, plomeros, mecánicos, operadores de mezcladoras de winchas y demás trabajadores calificados.

En este sentido se entiende que los operarios son el personal que está especializado para realizar una determinada labor y que se ha especializado ya sea por cursos o por su desempeño propio.

- Oficial

Son los ayudantes de los operarios, no tienen una especialidad.

- Peón

Son trabajadores no calificados que realizan labores diversas de apoyo.

2.2.2.4. BENEFICIOS LABORALES

Los trabajadores del régimen de construcción civil que laboren en una construcción para una persona natural o jurídica, cuya obra exceda las 50 UIT y cuente con su RETECC que es el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil, percibirá su salarios y distintas bonificaciones según el Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2020-2021, suscrita entre CAPECO Y FTCCP y la resolución ministerial N°183-2021-TR, el cual menciona lo siguientes beneficios y su vigencia es del 01 de Junio 2021 al 31 de Mayo 2022.

- Jornal Básico

Tabla 1

Jornal Básico de los Trabajadores de Construcción Civil

Categoría	Jornal
Operario	s/.74.30
Oficial	s/.58.45
Peón	s/.52.50

Fuente: Tabla Salarial y Beneficios Sociales para el régimen de construcción civil (Federación de trabajadores de construcción civil, 2021, pág. 3)

- Derecho a un día de descanso a la semana remunerado (dominical).

El trabajador de construcción civil tiene derecho a 24 horas continuas de descanso en la semana debidamente remunerado. (Ministerio de trabajo y promoción al empleo, 2012, pág. 2)

- Días feriados no laborables

Asimismo, tienen derecho a descansar los feriados señalados por el Decreto Legislativo N° 713, siendo:

Fecha	Festividad
01 de Enero	Año nuevo
Jueves y viernes santo	Varía de acuerdo al año
01 de Mayo	Día del trabajo
29 de Junio	San pedro y San pablo
28 y 29 de Julio	Fiestas patrias
30 de Agosto	Santa Rosa de Lima
8 de Octubre	Combate de Angamos
25 de Octubre	Día de Construcción Civil

01 de Noviembre	Todo santos
08 de Diciembre	Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Navidad

Tabla 2

Feriados no Laborables

Fuente: Elaboración Propia

- Gratificación

Tienen derecho a gozar de dos gratificaciones al año:

- a) Gratificación por fiestas patrias: Le corresponde al trabajador que haya laborado en la misma obra los 7 meses anteriores y tendrá derecho a percibir 40 jornales básico, es decir un 1/7 de 40 jornales básicos.
- b) Gratificación por navidad: Tiene derecho a 40 jornales básicos, cuando haya laborado 5 meses anteriores a esta celebración, es decir 1/5 de 40 jornales

- Vacaciones

Tienen derecho a un descanso por 30 días continuos calendarios, por cada año de trabajo para un mismo empleador, según lo mencionado por el Decreto Legislativo N° 713.

- Compensación por tiempo de servicios (CTS)

Equivale al 15% de la remuneración básica percibida durante el tiempo que laboro y está conformado de la siguiente manera 12%

que corresponde a la CTS y un 3% que corresponde a participación de las utilidades.

- Horas extras

Las horas extras de los trabajadores de construcción civil se computan de la siguiente manera:

- a) Las dos primeras horas se pagaran con una sobre tasa del 60% sobre el jornal básico.
- b) A partir de la tercera hora en adelante se pagara con una sobre tasa del 100% solo hasta las 11 pm.
- c) Si la jornada se extiende después de las 11 pm su valor se fijará por acuerdo entre las partes.

- Bonificación unificada de la construcción (BUC)

Es una bonificación especial que le corresponde únicamente a trabajadores de construcción civil, se abona por día laborado y se adiciona a su jornal básico. Se conforma por distintas bonificaciones como el desgaste de herramientas, desgaste de ropa, por falta de agua potable, por alimentación y se abona de acuerdo a la categoría del trabajador al operario le corresponde el 32% para oficiales y peones le corresponde 30%, Resolución Directoral N° 155-94-DPSC, punto 3. (Ministerio de trabajo y promoción al empleo, 2012)

- Bonificación por alta especialidad

Es una bonificación que se otorga solo a los operarios que estén debidamente especializados y calificados por empleador

mediante un memo o por una institución educativa autorizada como SENCICO, CAPECO, SENATI entre otros. Se abona un porcentaje que es calculado sobre el jornal básico y varía por la especialidad. (Asesor empresarial, 2014)

- a) Operador de equipo mediano: Persona que tiene la capacidad de operar equipos de menor tamaño, estando comprendidas las especialidades de manlift, retroexcavadora y mini cargador.
- b) Operador de equipo pesado: Persona que tiene la capacidad de operar equipos de mayor tamaño como Tráiler, motoniveladora, volquete, bulldozer, camión grúa, camión mixer, cargador frontal, dumper, excavadora, grúa, grúa torre, jumbo, rodillo, tractor, zaranda, cisterna, entre otros equipos pesados.
- c) Operario Electromecánico: Persona que está capacitada para realizar trabajos de instalaciones eléctricas y mecánicas para industrias, centros mineros, etc., están comprendida por las siguientes especialidades como electricista industrial, liniero, soldador homologado (6G, 4G, 3G y HBD), maniobrista montaje, mecánico, alineamiento, instrumentista, calderero, electromecánico.
- d) Operario Topógrafo: Ejecuta trabajos de levantamiento topográfico, replanteo, nivelación y alineamiento en las obras civiles, aplicando las especificaciones y normas técnicas

Tabla 3

Clasificación del BAE

F	Operario	Porcentaje (%)
u	Operario operador de equipo	
e	mediano	8 % del jornal básico.
n	Operario operador de equipo	
t	pesado	10 % del jornal básico.
e	Operario Electromecánico	15 % del jornal básico.
:	Operario Topógrafo	9 % del jornal básico.
<hr/>		
E	laboración propia	

2.2.2.5. OTRAS BONIFICACIONES

- Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero

Bonificación que asciende a s/ 1.90 diarios por cada día trabajando a 5 metros bajo cota cero o a partir del tercer sótano.

Acuerdo Colectivo 2013-2014). (Asesor empresarial, 2014)

- Bonificación por trabajos con altas temperaturas en infraestructura vial

Bonificación que asciende a s/ 3.50 diarios por cada día trabajando en contacto con mezcla asfáltica que tengan una temperatura mayor a 180 grados.(Asesor empresarial, 2014)

2.2.2.6. ASIGNACIONES

- Asignación por escolaridad

Esta asignación corresponde al abono a 30 jornales básicos anuales y se abona por cada hijo que este cursando etapa escolar o hasta los 22 años si está cursando estudios superiores debidamente acreditado por la institución educativa.

- Asignación por defunción

Esta asignación solo les corresponderá a los trabajadores que pertenezcan a una obra que ascienda igual o mayor a 50 UIT y se abona 1 UIT directamente a los familiares del trabajador.

- Asignación especial

Esta asignación solo les corresponderá a los trabajadores que laboren en los siguientes feriados, mencionados en la tabla 4 y se les abonara de la siguiente manera el 10% del BUC y del 10% BAE (según la categoría del trabajador).

Tabla 4

Fechas para gozar Asignación especial

Fecha	Festividad
Enero: 01	Año nuevo
Jueves y viernes santo	Variable
Mayo: 01	Día del trabajo

Julio: 28 y 29 julio

Fiestas patrias

Octubre: 25

Día del Trabajador de
Construcción Civil

Diciembre: 25

Navidad

Fuente: Elaboración propia

2.2.2.7. DERECHOS COLECTIVOS

- Permisos por fallecimiento

El trabajador que solicite este permiso tendrá derecho a 3 días de permiso gozando solo el jornal básico y tendrá que demostrar con la partida de defunción del familiar y algún documento que certifique que es su familiar directo como padres, cónyuge o hijos. Para los trabajadores que laboren en lugares de poco acceso o muy lejano a su residencia se le otorgara hasta 5 días de permiso por un acuerdo que se dio en el Acta Final de Negociación Colectiva del 2015 clausula sexta.

- Seguro de vida

Si la obra supera las 50 UIT la empresa responsable está en la obligación de contratar el seguro +VIDA que tiene asciende a s/5.00 mensuales por trabajador y es un producto que ofrece ESSALUD.

- Licencia por paternidad

Se otorga 10 días de descanso consecutivos y remunerados a

trabajadores que estén próximos a convertirse en padre, éste es un derecho de naturaleza irrenunciable por lo que no puede ser sustituido por ningún pago u otro beneficio. Referencia: LEY N° 30807.

En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

- a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
- b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
- c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre. (LiderContab, 2022)

- Seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)

Las empresas empleadoras están obligadas a contratar una póliza del Seguro complementario de trabajo de riesgo, dado que la actividad de construcción civil se encuentra considerada como una actividad de alto riesgo según el Anexo 5 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social y el Decreto Supremo N° 003-98-SA, este seguro comprende las siguientes coberturas.

- a) Cobertura de salud por trabajo de riesgo.
 - b) Cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo.
- (Asesor empresarial, 2014, pág. 16)

- Seguro de vida ley

Es un seguro obligatorio que se otorga a todos los trabajadores desde el primer día que comienza la relación laboral, se activa cuando el trabajador fallece por muerte natural (16 remuneraciones), muerte accidental (32 remuneraciones) o invalidez permanente total (32 remuneraciones), otorga protección las 24 horas del día y se da la indemnización únicamente a los familiares directos.

CAPITULO III. APLICACIÓN PRÁCTICA

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación corresponde al aplicado, el cual se caracteriza por volcar su interés sobre la aplicación práctica de los conocimientos teóricos, aplicando estrategias de intervención a situaciones y problemas concretos.

3.3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de la investigación corresponde al nivel descriptivo, ya que se busca describir lo de manera completa la situación de los fenómenos planteados.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACION

El diseño de investigación a aplicar es no experimental pues no busca manipular las variables de investigación, sino que busca únicamente la observación naturalísima de los fenómenos planteados.

3.3. POBLACION Y MUESTRA DE LA INVESTIGACION

3.3.1. POBLACIÓN

La población estará conformada por trabajadores de la empresa ECOP S.A.C. Ingeniería y Construcción, que

desempeñaron funciones en el periodo 2021 y que están relacionados directamente con la elaboración y aprobación de la planilla de construcción civil. Para ello se cuenta con 20 colaboradores.

3.3.2. MUESTRA

Hernández (2014) “Muestra No Probabilística o dirigida Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación.” (Hernandez, 2014, pág. 176).

En razón a esto, se ha decidido realizar una muestra de carácter censal, aplicando la investigación al personal que está relacionado directamente con la elaboración y aprobación de la planilla de pago del régimen de construcción civil.

Está conformado por 20 personas entre asistentes, coordinadores, supervisores, administradores, gerente de proyecto, de las diferentes áreas de recursos humanos, administración y operaciones de la empresa ECOP S.A.C. Ingeniería y Construcción, por el periodo 2021.

Tabla 5

Número de personas encuestadas

Personal	Muestra
Capataz	5

Tareador	1
Asistente de Recursos Humanos	3
Coordinador de Recursos Humanos	1
Supervisor de Recursos Humanos	1
Trabajadora social	1
Administradores	3
Supervisor de obra	3
Gerente de proyecto	1
Gerente administrativo	1
TOTAL	20

Fuente: Elaboración Propia

3.4. TECNICOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.

3.4.1. TECNICAS Y METODOS DE RECOLECCION DE DATOS

- Método observacional

Técnica para observar el fenómeno, materia de investigación de la empresa ECOP S.A.C. Ingeniería y construcción

- Método analítico

Este tipo de estudio identifica el problema en el que se realiza un análisis, para establecer una relación entre las dos variables.

- Método sintético

Este conocimiento permite sus limitaciones y recursos de la investigación en la empresa.

- Método inductivo

Se aplica en la metodología del control interno en el pago de remuneraciones a los trabajadores de la empresa ECOP S.A.C. Ingeniería y Construcción.

- Método deductivo

Es una estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas en una situación de la empresa.

3.4.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.

Tabla 6

Técnicas de recolección de datos.

Técnicas	Instrumento	Aplicación
ENCUESTA	Cuestionario	Durante el proceso de la recolección de datos, se realizó a 20 colaboradores.

Fuente: Elaboración propia

3.5. METODOS DE ANALISIS DE DATOS.

La presente investigación aplica el análisis descriptivo, contribuyendo en un conocimiento más amplio a las variables establecidas, las cuales son control interno en el pago de remuneraciones y el régimen de construcción civil.

3.6. ASPECTOS ETICOS.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se han suministrado los permisos y autorizaciones respectivas a la empresa, así como los consentimientos de los colaboradores.

3.7. RESULTADOS.

A continuación, se presentan los resultados recopilados luego de la aplicación de los instrumentos de control interno en el pago de remuneraciones y el régimen de construcción civil.

3.7.1. RESULTADO DE ENCUESTA CONTROL INTERNO EN EL PAGO DE REMUNERACIONES

Pregunta 1: ¿Está usted de acuerdo en la manera en la que está establecida la estructura organizacional de la empresa?

Tabla 7

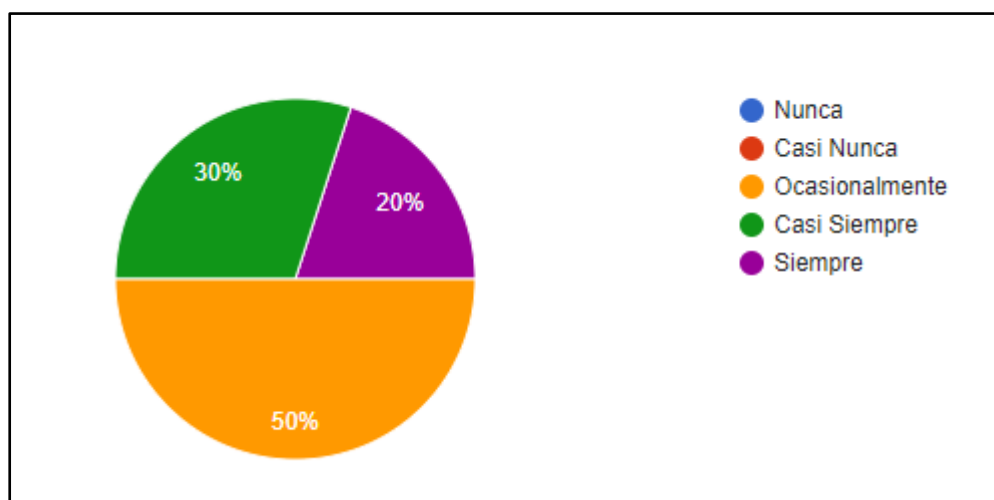
Efecto de la pregunta N° 1 de la encuesta Control Interno

Dato	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	10	50%
Casi Siempre	6	30%

Siempre	4	20%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 3



Efecto de la pregunta N° 1 en porcentajes de la encuesta Control Interno

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 7 y Figura 3, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 1. ¿Está usted de acuerdo en la manera en la que está establecida la estructura organizacional de la empresa?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 10 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 50% de la

pregunta de interés, 6 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 30% de la pregunta de interés y 4 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 20% de la pregunta de interés.

Pregunta 2. ¿Usted tiene conocimiento de las responsabilidades de los empleados involucrados en la realización y pago de la planilla?

Tabla 8

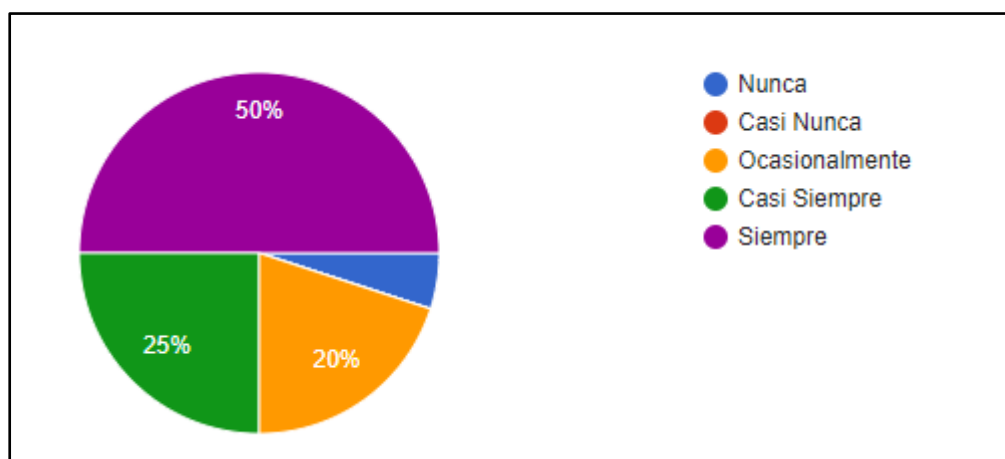
Efecto de la pregunta N° 2 de la encuesta Control Interno.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	1	5%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	4	20%
Casi Siempre	5	25%
Siempre	10	50%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 4

Efecto de la pregunta N° 2 en porcentajes de la encuesta Control



Interno.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACION

Tal como se puede observar en la Tabla 8 y Figura 4, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 2. ¿Usted tiene conocimiento de las responsabilidades de los empleados involucrados en la realización y pago de la planilla?, 1 encuestado han señalado la premisa Nunca que representa el 5% de la pregunta de interés, 4 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 20% de la pregunta de interés, 5 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 25% de la pregunta de interés, finalmente 10 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 50% de la pregunta de interés.

Pregunta 3. ¿Se han establecido políticas para asegurar el buen desarrollo de las actividades del pago de planillas?

Tabla 9

Efecto de la pregunta N° 3 de la encuesta Control Interno.

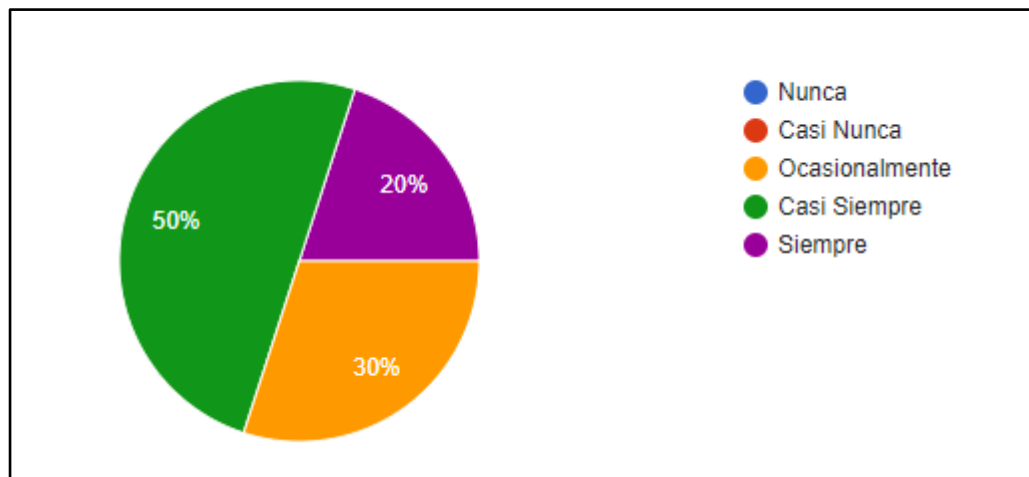
Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%

Ocasionalmente	6	30%	Fuente: Elaboración propia
Casi Siempre	10	50%	
Siempre	4	20%	
Total	20	100%	

Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 5

Efecto de la Pregunta N° 3 en porcentajes de la encuesta Control



Interno.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 9 y Figura 5, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 3. ¿Se han establecido políticas para asegurar el buen desarrollo de las actividades del pago de planillas?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 6 encuestados han señalado la premisa

Ocasionalmente que representa el 30% de la pregunta de interés, 10 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 50% de la pregunta de interés y 4 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 20% de la pregunta de interés.

Pregunta 4. ¿La empresa ha tenido que afrontar multas por la falta de pago oportuno de sus Obligaciones Laborales?

Tabla 10

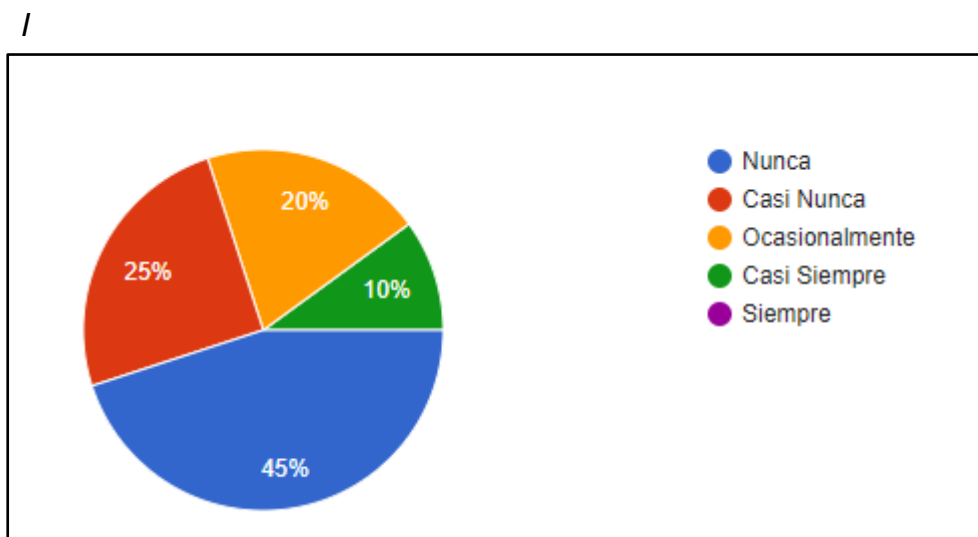
Efecto de la pregunta N° 4 de la encuesta Control Interno.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	9	45%
Casi Nunca	5	25%
Ocasionalmente	4	20%
Casi Siempre	2	10%
Siempre	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 6

Efecto de la Pregunta N° 4 en porcentajes de la encuesta Control



no.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 10 y Figura 6, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 4. ¿La empresa ha tenido que afrontar multas por la falta de pago oportuno de sus Obligaciones Laborales?, 9 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 45% de la pregunta en interés, 5 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 25% de la pregunta en interés, 4 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 20% de la pregunta de interés, 2 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 10% de la pregunta de interés y 0 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 0% de la pregunta de interés.

Pregunta 5. ¿Los tareas siempre han sido presentados de manera oportuna y completa para la elaboración de la planilla?

Tabla 11

Efecto de la pregunta N° 5 de la encuesta Control Interno

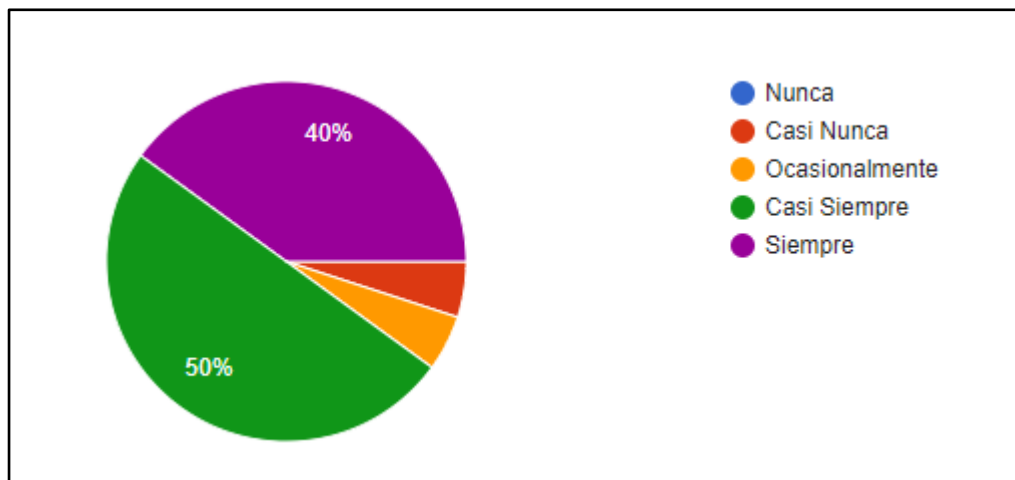
Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	5%

Ocasionalmente	1	5%
Casi Siempre	10	50%
Siempre	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 7

Efecto de la Pregunta N° 5 en porcentajes de la encuesta Control



Interno.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 11 y Figura 7, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 5. ¿Los tareas siempre han sido presentados de manera oportuna y completa para la elaboración de la planilla?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la

pregunta en interés, 1 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 5% de la pregunta en interés, 1 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 5% de la pregunta de interés, 10 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 50% de la pregunta de interés y 8 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 40% de la pregunta de interés.

Pregunta 6. ¿Alguna vez han tenido que modificar la planilla o hacer reintegros por falta de información en las planillas pasadas?

Tabla 12

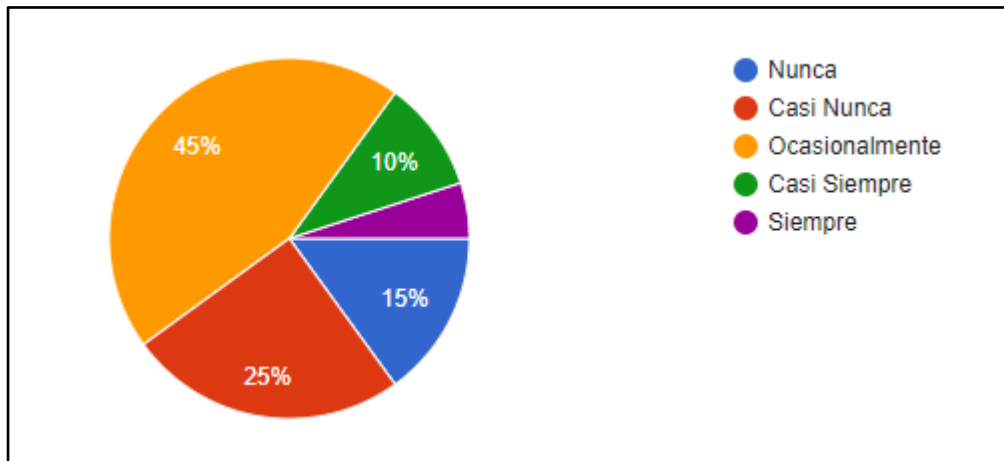
Efecto de la pregunta N° 6 de la encuesta Control Interno.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	3	15%
Casi Nunca	5	25%
Ocasionalmente	9	45%
Casi Siempre	2	10%
Siempre	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 8

Efecto de la Pregunta N° 6 en porcentajes de la encuesta Control



Interno.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 12 y Figura 8, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 6. ¿Alguna vez han tenido que modificar la planilla o hacer reintegros por falta de información en las planillas pasadas?, 3 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 15% de la pregunta en interés, 5 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 25% de la pregunta en interés, 9 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 45% de la pregunta de interés, 2 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 10% de la pregunta de interés y 1

encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 5% de la pregunta de interés.

Pregunta 7. ¿Las remuneraciones del personal obreros, están de acuerdo a la tabla salarial de construcción civil?

Tabla 13

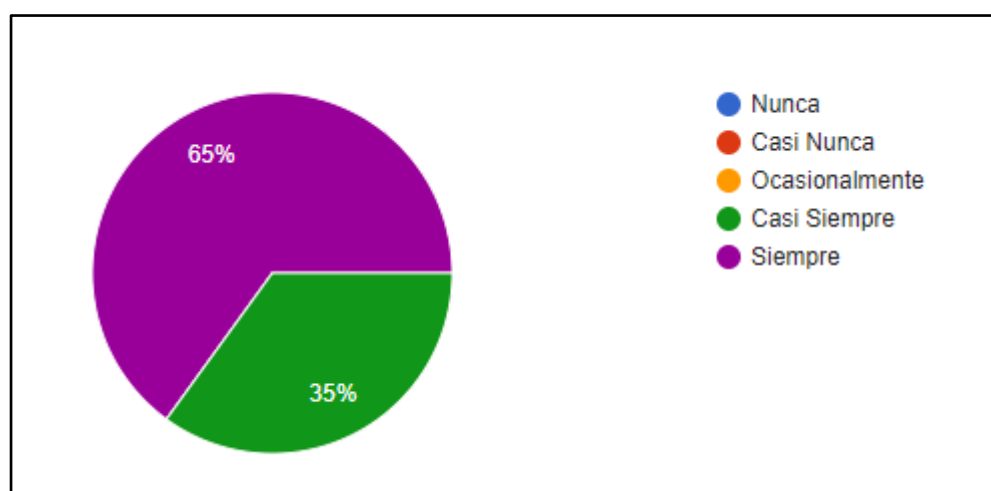
Efecto de la pregunta N° 7 de la encuesta Control Interno.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Casi Siempre	7	35%
Siempre	13	65%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 9

Efecto de la Pregunta N° 7 en porcentajes de la encuesta Control Interno.



Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 13 y Figura 9, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 7. ¿Las remuneraciones del personal obreros, están de acuerdo a la tabla salarial de construcción civil?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 0% de la pregunta de interés, 7 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 35% de la pregunta de interés y 13 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 65% de la pregunta de interés.

Pregunta 8. ¿La empresa cumple con las obligaciones labores de acuerdo a las normas laborales vigentes?

Tabla 14

Efecto de la pregunta N° 8 de la encuesta Control Interno.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	4	20%
Casi Siempre	5	25%
Siempre	11	55%

Total

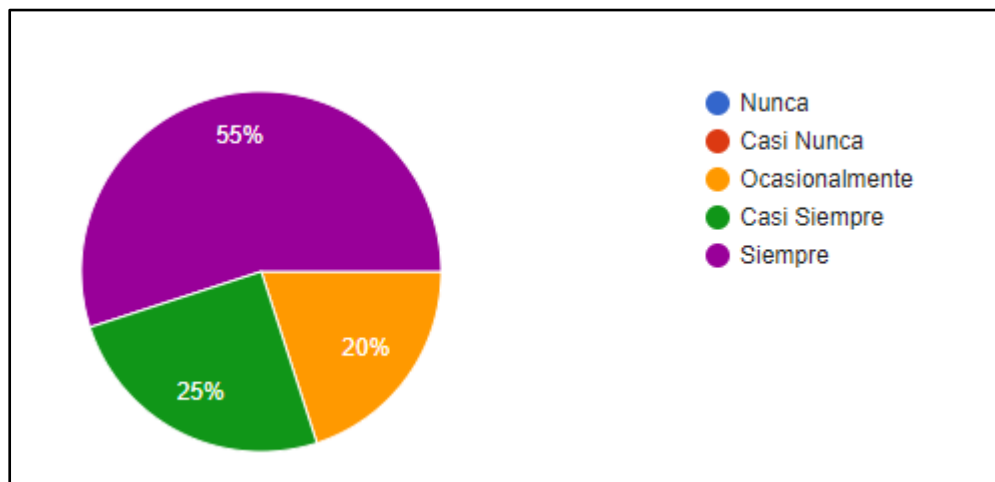
20

100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 10

Efecto de la Pregunta N° 8 en porcentajes de la encuesta Control



Interno.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 14 y Figura 10, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 8. ¿La empresa cumple con las obligaciones labores de acuerdo a las normas laborales vigentes?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 4 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 20% de la pregunta de interés, 5 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el

25% de la pregunta de interés y 11 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 55% de la pregunta de interés.

Pregunta 9. ¿Las planillas semanales del personal obrero son aprobadas y supervisadas por uno o más empleados responsables?

Tabla 15

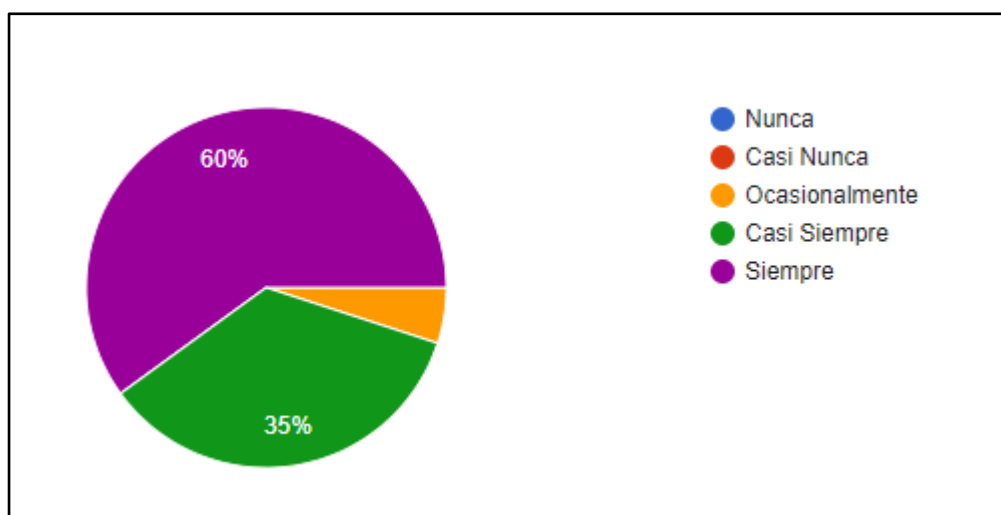
Efecto de la pregunta N° 9 de la encuesta Control Interno.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	1	5%
Casi Siempre	7	35%
Siempre	12	60%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 11

Efecto de la Pregunta N° 9 en porcentajes de la encuesta Control



Interno.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 15 y Figura 11, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 9. ¿Las planillas semanales del personal obrero son aprobadas y supervisadas por uno o más empleados responsables?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 1 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 5% de la pregunta de interés, 7 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 35% de la pregunta de interés y 12 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 60% de la pregunta de interés.

Pregunta 10. ¿Se utiliza una red bancaria para el pago de remuneraciones?

Tabla 16

Efecto de la pregunta N° 10 de la encuesta Control Interno.

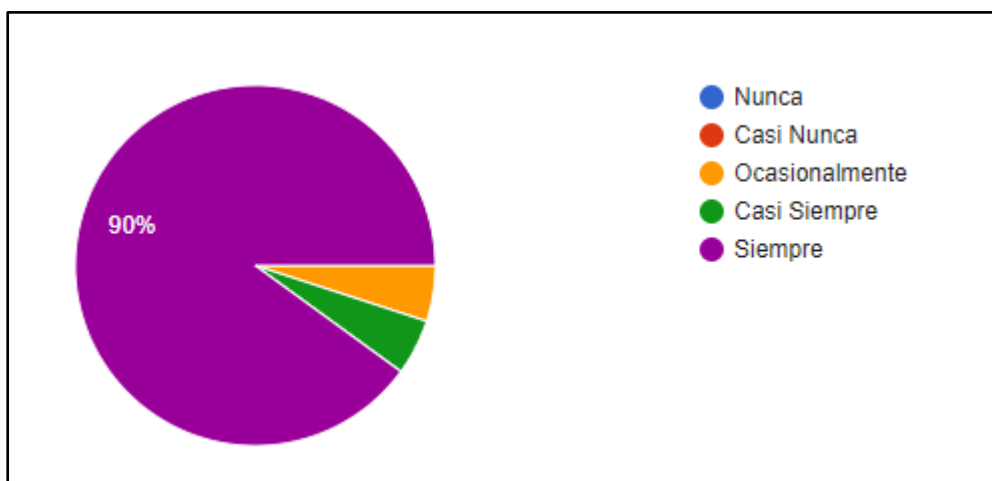
Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	1	5%

Casi Siempre	1	5%
Siempre	18	90%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 12

Efecto de la Pregunta N° 10 en porcentajes de la encuesta Control Interno.



Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 16 y Figura 12, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 10. ¿Se utiliza una red bancaria para el pago de remuneraciones?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 1 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 5% de la pregunta de interés, 1 encuestados han señalado la premisa

Casi siempre que representa el 5% de la pregunta de interés y 18 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 90% de la pregunta de interés.

Pregunta 11. ¿Se hace entrega de las boletas de pago al personal obrero de manera oportuna?

Tabla 17

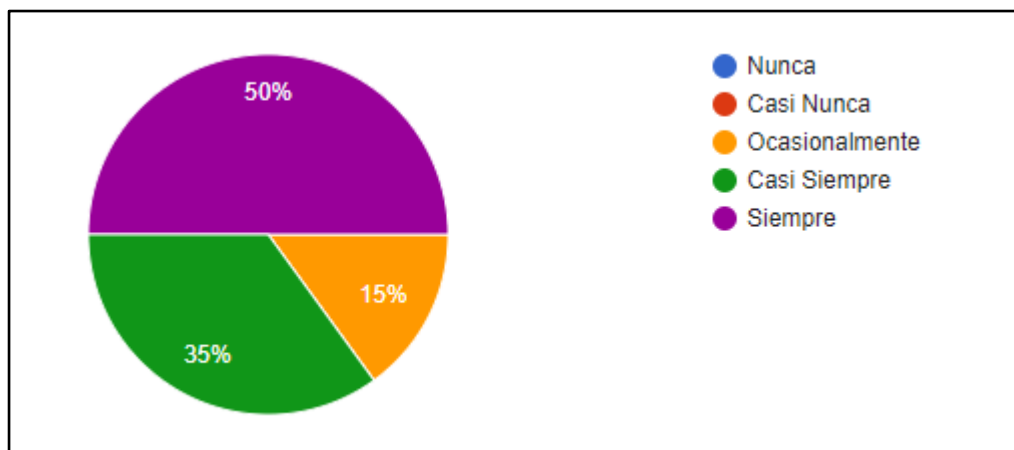
Efecto de la pregunta N° 11 de la encuesta Control Interno.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	3	15%
Casi Siempre	7	35%
Siempre	10	50%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 13

Efecto de la Pregunta N° 11 en porcentajes de la encuesta Control



Interno.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 17 y Figura 13, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 11. ¿Se hace entrega de las boletas de pago al personal obrero de manera oportuna?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 3 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 15% de la pregunta de interés, 7 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 35% de la pregunta de interés y 10 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 50% de la pregunta de interés.

Pregunta 12. ¿Existen canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades?

Tabla 18

Efecto de la pregunta N° 12 de la encuesta Control Interno.

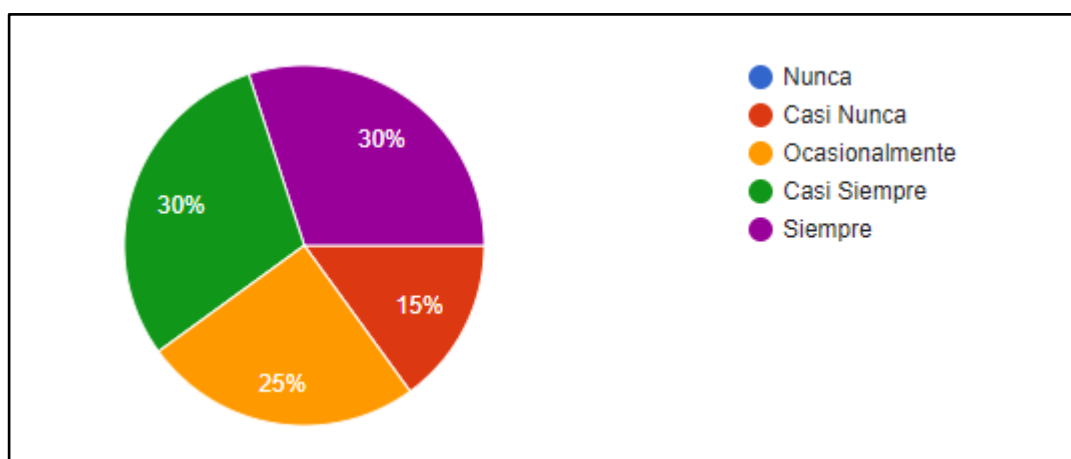
Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	15%
Ocasionalmente	5	25%

Casi Siempre	6	30%
Siempre	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 14

Efecto de la Pregunta N° 12 en porcentajes de la encuesta Control Interno.



Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 18 y Figura 14, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 12. ¿Existen canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 3 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 15% de la pregunta en interés, 5 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 25% de la pregunta de interés, 6 encuestados han señalado la premisa Casi

siempre que representa el 30% de la pregunta de interés y 6 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 30% de la pregunta de interés.

Pregunta 13. ¿La información recibida de las diferentes áreas son cruzadas con fines de control?

Tabla 19

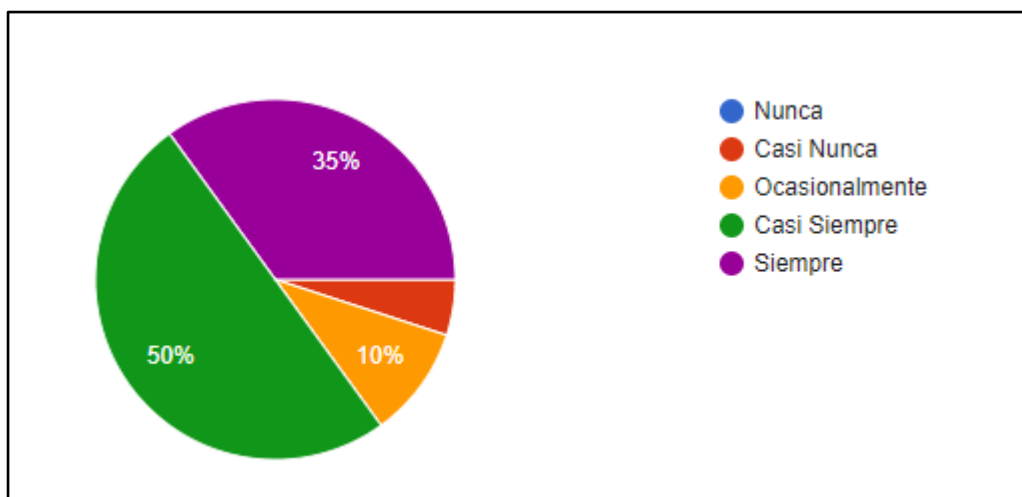
Efecto de la pregunta N° 13 de la encuesta Control Interno.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	5%
Ocasionalmente	2	10%
Casi Siempre	10	50%
Siempre	7	35%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 15

Efecto de la Pregunta N° 13 en porcentajes de la encuesta Control



Interno.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 19 y Figura 15, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 13. ¿La información recibida de las diferentes áreas son cruzadas con fines de control?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 1 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 5% de la pregunta en interés, 2 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 10% de la pregunta de interés, 10 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 50% de la pregunta de interés y 7 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 35% de la pregunta de interés.

Pregunta 14. En el último año ¿Se han efectuado auditorias laborales de forma interna?

Tabla 20

Efecto de la pregunta N° 14 de la encuesta Control Interno.

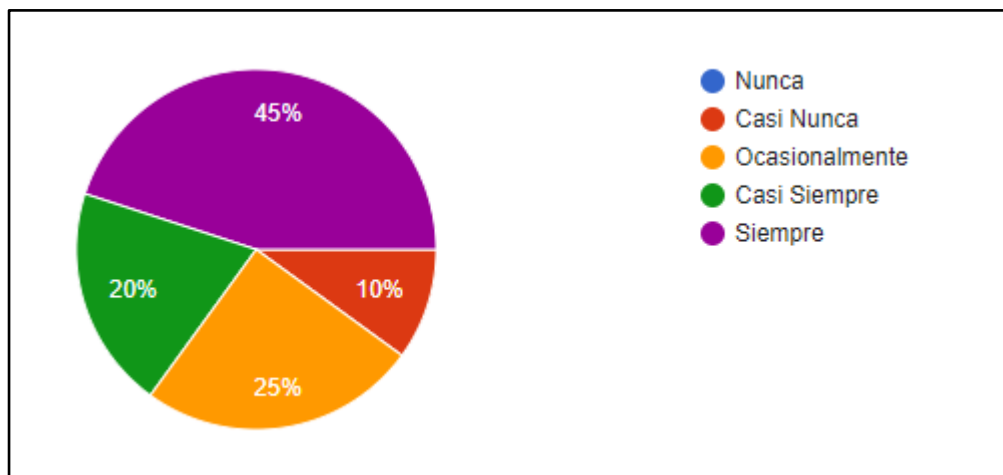
Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	10%
Ocasionalmente	5	25%

Casi Siempre	4	20%
Siempre	9	45%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 16

Efecto de la Pregunta N° 14 en porcentajes de la encuesta Control Interno.



Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 20 y Figura 16, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 14. En el último año ¿Se han efectuado auditorias laborales de forma interna?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 2 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 10% de la pregunta en interés, 5 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 25% de la pregunta de interés, 4 encuestados han

señalado la premisa Casi siempre que representa el 20% de la pregunta de interés y 9 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 45% de la pregunta de interés.

3.7.2. RESULTADO DE ENCUESTA REGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCION CIVIL

Pregunta 1. Sabe usted ¿Quiénes pueden ser los trabajadores del régimen de construcción civil?

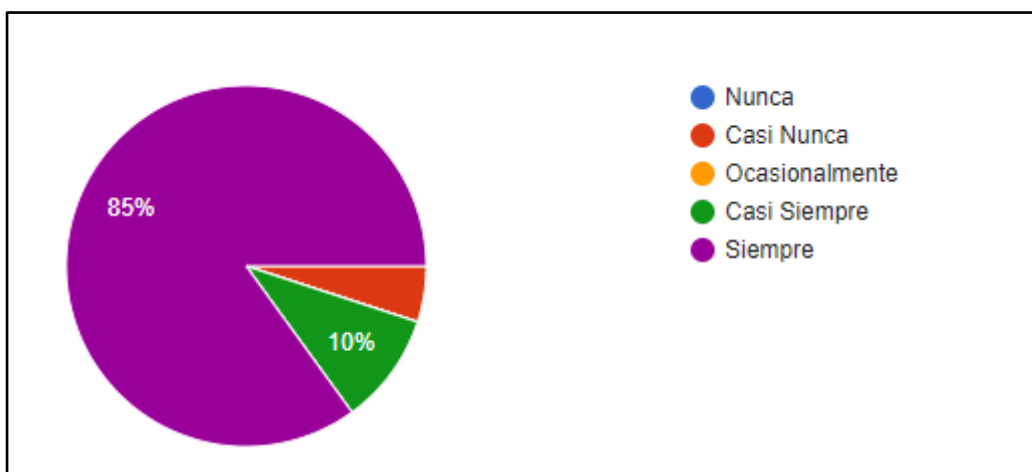
Tabla 21

Efecto de la pregunta N° 1 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	5%
Ocasionalmente	0	0%
Casi Siempre	2	10%
Siempre	17	85%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 17



Efecto de la Pregunta N° 1 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 21 y Figura 17, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 1. Sabe usted ¿Quiénes pueden ser los trabajadores del régimen de construcción civil?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 1 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 5% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 0% de la pregunta de interés, 2 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 10% de la pregunta de interés y 17 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 85% de la pregunta de interés.

Pregunta 2. Usted Sabe ¿Cuáles son las categorías de los trabajadores del régimen de construcción civil?

Tabla 22

Efecto de la pregunta N° 2 de la encuesta Regimen laboral de Construccion Civil.

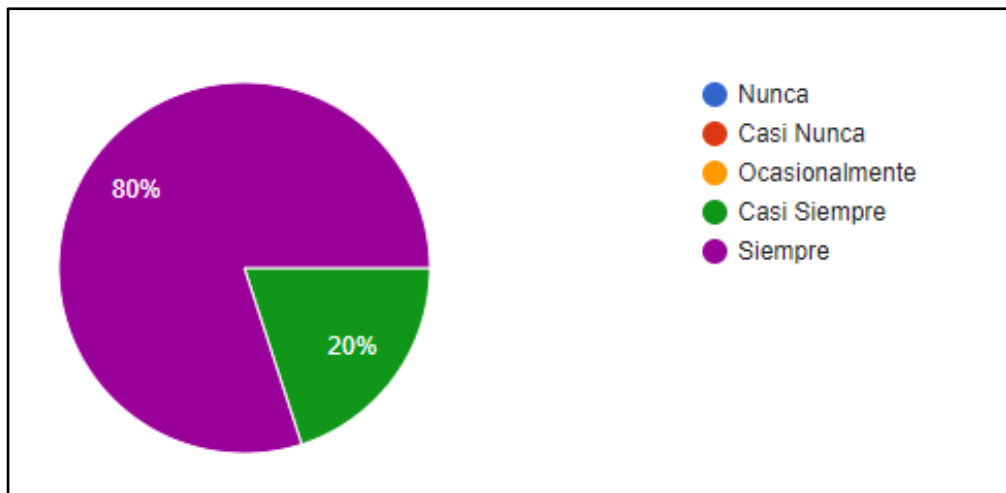
Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%

Ocasionalmente	0	0%
Casi Siempre	4	20%
Siempre	16	80%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 18

Efecto de la Pregunta N° 2 en porcentajes de la encuesta Regimen



Laboral de Construcción Civil.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 22 y Figura 18, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 2. Usted Sabe ¿Cuáles son las categorías de los trabajadores del régimen de construcción civil?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 0%

de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 0% de la pregunta de interés, 4 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 20% de la pregunta de interés y 16 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 80% de la pregunta de interés.

Pregunta 3. ¿Usted tiene conocimiento a cuánto asciende el jornal básico que percibe un trabajador del régimen de construcción civil?

Tabla 23

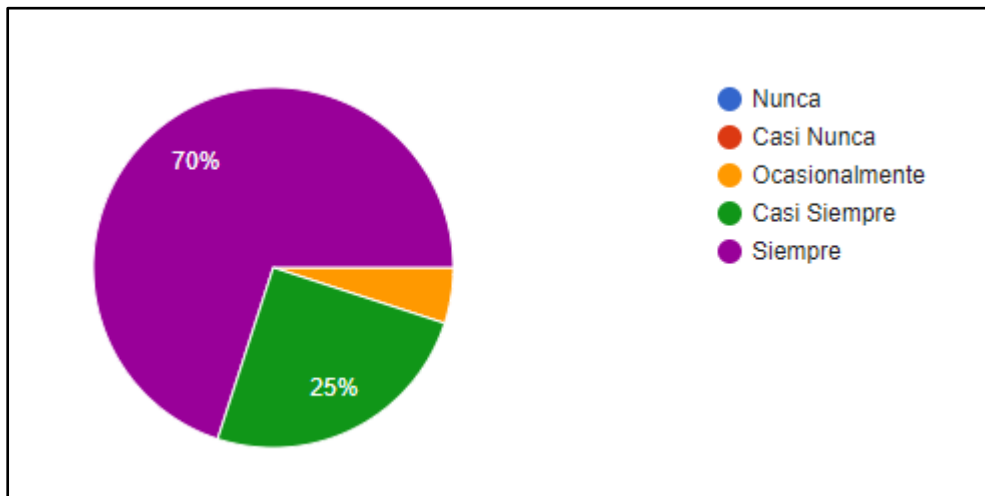
Efecto de la pregunta N° 3 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	1	5%
Casi Siempre	5	25%
Siempre	14	70%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 19

Efecto de la Pregunta N° 3 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.



Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 23 y Figura 19, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 3. ¿Usted tiene conocimiento a cuánto asciende el jornal básico que percibe un trabajador del régimen de construcción civil?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 1 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 5% de la pregunta de interés, 5 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 25% de la pregunta de interés y 14 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 70% de la pregunta de interés.

Pregunta 4. Usted sabe ¿Cuáles son las bonificaciones especiales que percibe un trabajador del régimen de construcción civil?

Tabla 24

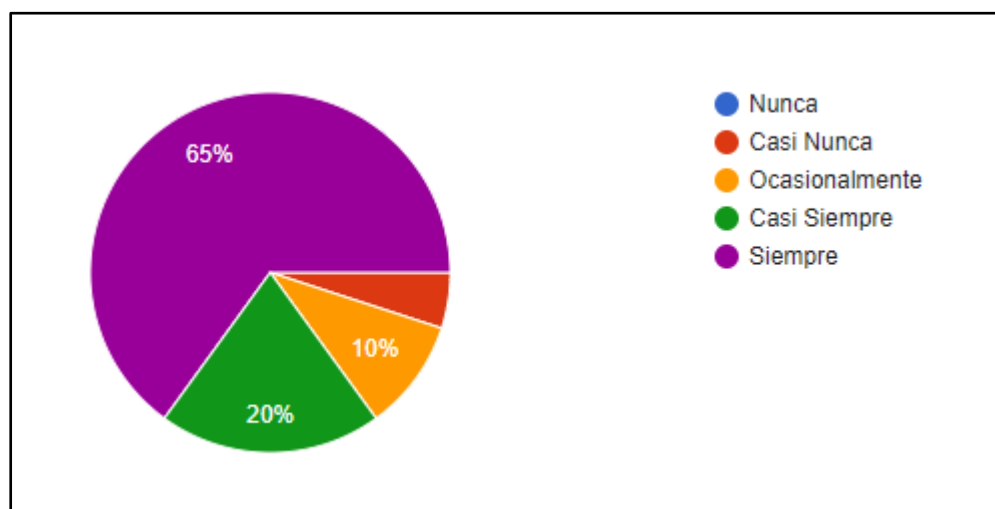
Efecto de la pregunta N° 4 de la encuesta Regimen Laboral de Construcción Civil.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	5%
Ocasionalmente	2	10%
Casi Siempre	4	20%
Siempre	13	65%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 20

Efecto de la Pregunta N° 4 en porcentajes de la encuesta Regimen



Laboral de Construcción Civil.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 24 y Figura 20, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 4. Usted sabe ¿Cuáles son las bonificaciones especiales que percibe un trabajador del régimen de construcción civil?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 1 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 5% de la pregunta en interés, 2 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 10% de la pregunta de interés, 4 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 20% de la pregunta de interés y 13 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 65% de la pregunta de interés.

Pregunta 5. Usted sabe ¿Cuáles son las asignaciones que percibe el trabajador de construcción civil?

Tabla 25

Efecto de la pregunta N° 5 de la encuesta Regimen Laboral de Construcción Civil.

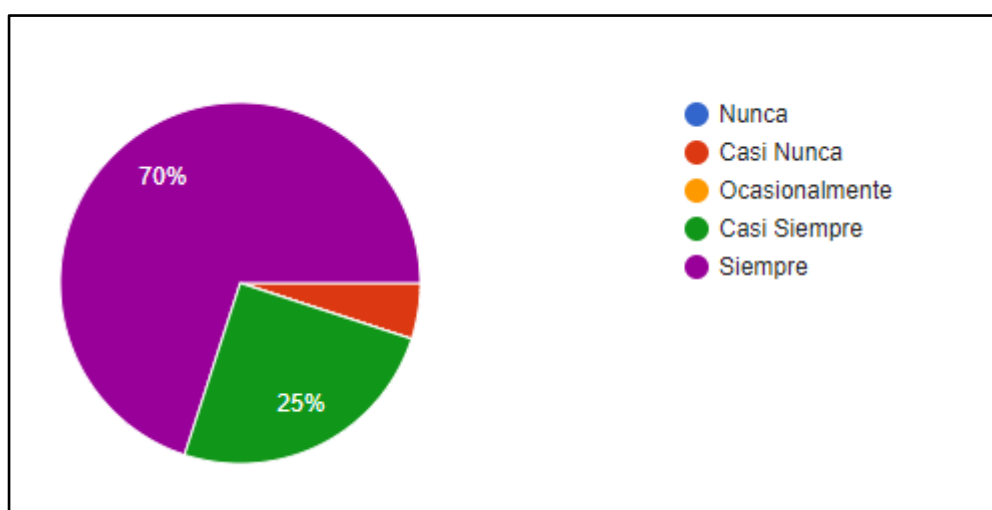
Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	5%
Ocasionalmente	0	0%
Casi Siempre	5	25%

Siempre	14	70%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 21

Efecto de la Pregunta N° 5 en porcentajes de la encuesta Regimen



Laboral de Construcción Civil.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 25 y Figura 21, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 5. Usted sabe ¿Cuáles son las asignaciones que percibe el trabajador de construcción civil?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 1 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 5% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 0% de la pregunta de interés, 5

encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 25% de la pregunta de interés y 14 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 70% de la pregunta de interés.

Pregunta 6. ¿Los trabajadores de este régimen tienen derecho a las gratificaciones, CTS y vacaciones?

Tabla 26

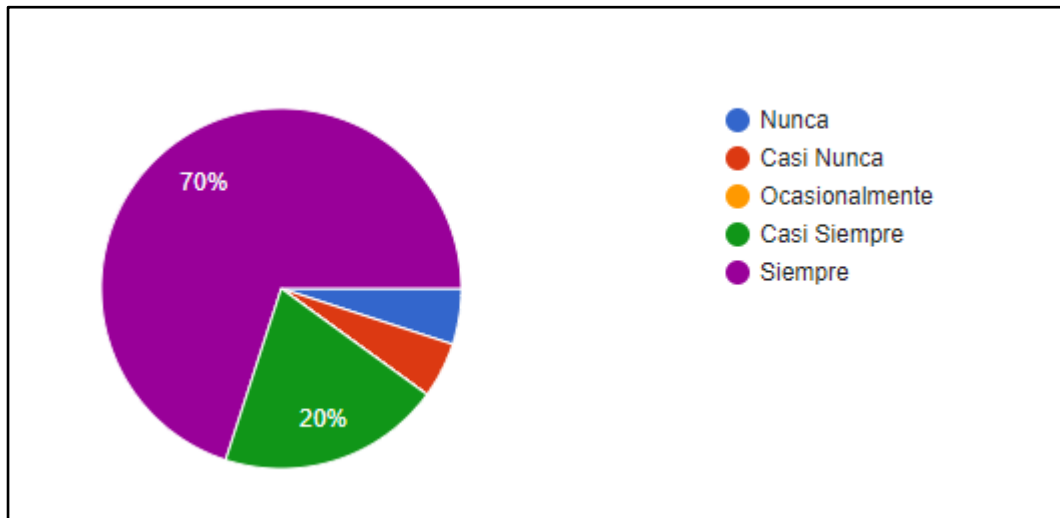
Efecto de la pregunta N° 6 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	1	5%
Casi Nunca	1	5%
Ocasionalmente	0	0%
Casi Siempre	4	20%
Siempre	14	70%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 22

Efecto de la Pregunta N° 6 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.



Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 26 y Figura 22, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 6. ¿Los trabajadores de este régimen tienen derecho a las gratificaciones, CTS y vacaciones?, 1 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 5% de la pregunta en interés, 1 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 5% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 0% de la pregunta de interés, 4 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 20% de la pregunta de interés y 14 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 70% de la pregunta de interés.

Pregunta 7. ¿Los trabajadores de construcción civil tienen derecho al pago de horas extras?

Tabla 27

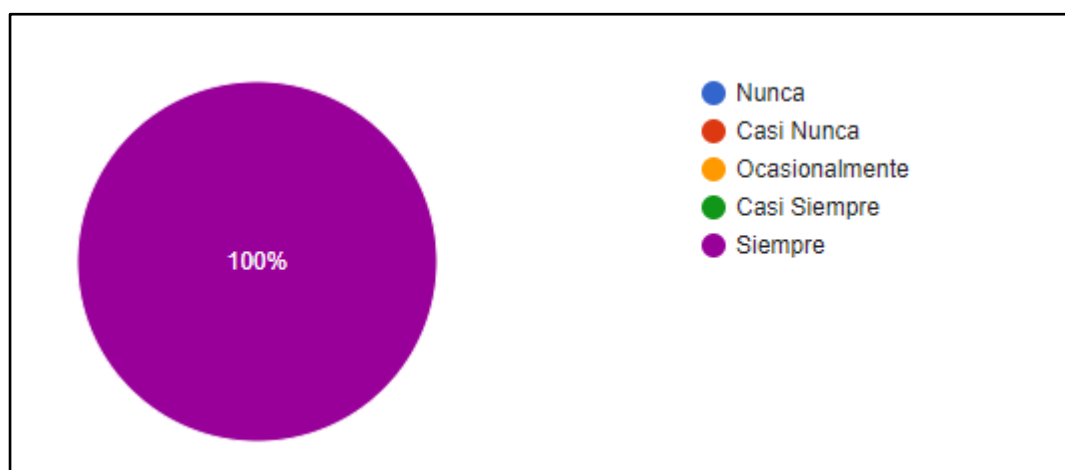
Efecto de la pregunta N° 7 de la encuesta Regimen Laboral de Construcción Civil.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	20	100%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 23

Efecto de la Pregunta N° 7 en porcentajes de la encuesta Regimen



Laboral de Construcción Civil.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 27 y Figura 23, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 7. ¿Los trabajadores de construcción civil tienen derecho al pago de horas extras?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 0% de la pregunta de interés, 0 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 0% de la pregunta de interés y 20 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 100% de la pregunta de interés.

Pregunta 8. ¿Existe algún feriado especial en el régimen de construcción civil?

Tabla 28

Efecto de la pregunta N° 8 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	5%
Ocasionalmente	3	15%
Casi Siempre	2	10%
Siempre	14	70%

Total

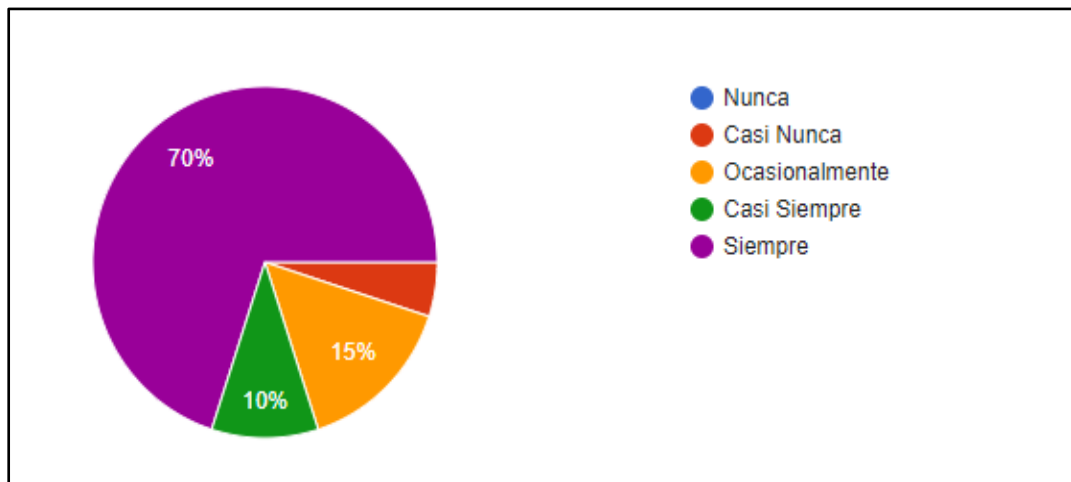
20

100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 24

Efecto de la Pregunta N° 8 en porcentajes de la encuesta Regimen



Laboral de Construcción Civil.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 28 y Figura 24, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 8. ¿Existe algún feriado especial en el régimen de construcción civil?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 1 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 5% de la pregunta en interés, 3 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 15% de la pregunta de interés, 2 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 10% de la pregunta de interés y 14

encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 70% de la pregunta de interés.

Pregunta 9. ¿Existe algún permiso especial para los trabajadores de construcción civil?

Tabla 29

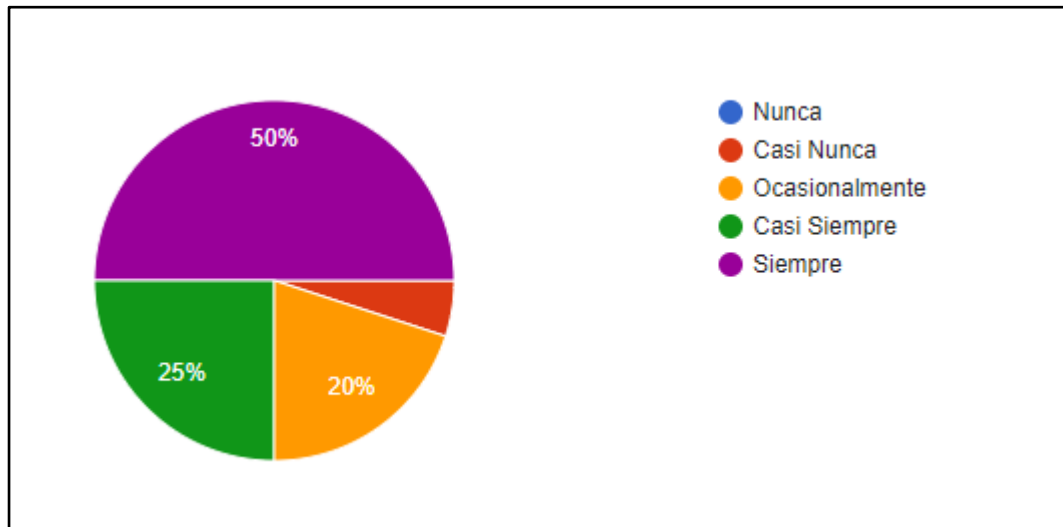
Efecto de la pregunta N° 9 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	5%
Ocasionalmente	4	20%
Casi Siempre	5	25%
Siempre	10	50%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 25

Efecto de la Pregunta N° 9 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.



Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 29 y Figura 25, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 9 ¿Existe algún permiso especial para los trabajadores de construcción civil?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 1 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 5% de la pregunta en interés, 4 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 20% de la pregunta de interés, 5 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 25% de la pregunta de interés y 10 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 50% de la pregunta de interés.

Pregunta 10. Sabe usted ¿Los empleadores están obligados a ingresar a planilla a los trabajadores de construcción civil?

Tabla 30

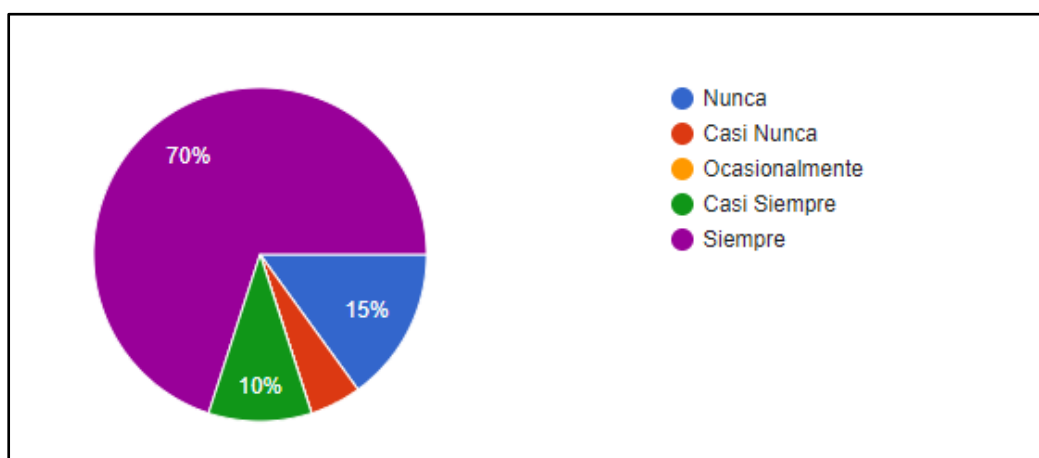
Efecto de la pregunta N° 10 de la encuesta Regimen Laboral de Construcción Civil.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	3	15%
Casi Nunca	1	5%
Ocasionalmente	0	0%
Casi Siempre	2	10%
Siempre	14	70%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 26

Efecto de la Pregunta N° 10 en porcentajes de la encuesta Regimen



Laboral de Construcción Civil.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 30 y Figura 26, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 10 Sabe usted ¿Los empleadores están obligados a ingresar a planilla a los trabajadores de construcción civil?, 3 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 15% de la pregunta en interés, 1 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 5% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 0% de la pregunta de interés, 2 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 10% de la pregunta de interés y 14 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 70% de la pregunta de interés.

Pregunta 11. Sabe usted ¿Los empleadores están obligados a afiliarse a Es Salud a los trabajadores de construcción civil?

Tabla 31

Efecto de la pregunta N° 11 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.

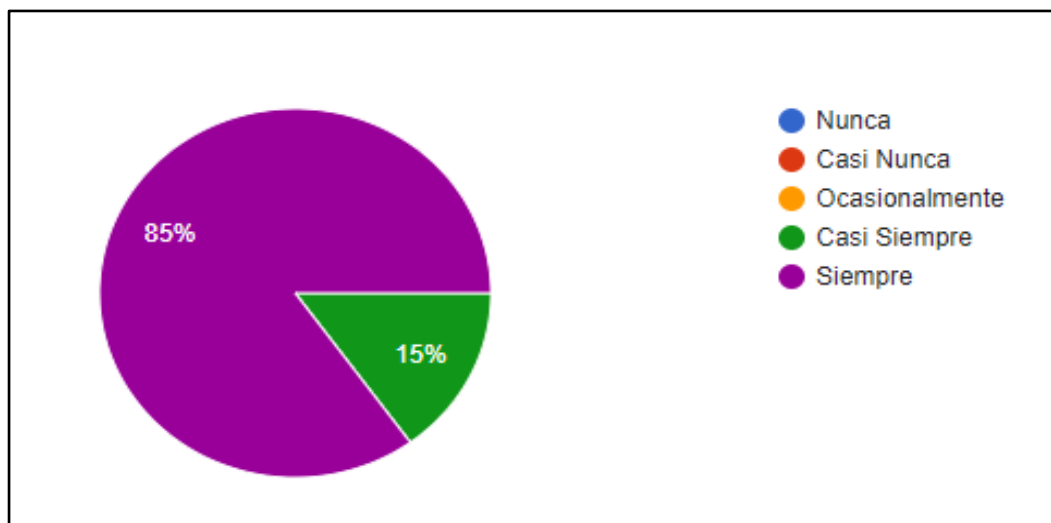
Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Casi Siempre	3	15%

Siempre	17	85%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 27

Efecto de la Pregunta N° 11 en porcentajes de la encuesta Regimen



Laboral de Construccion Civil.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 31 y Figura 27, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 11 Sabe usted ¿Los empleadores están obligados a afiliarse a Es Salud a los trabajadores de construcción civil?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han

señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 0% de la pregunta de interés, 3 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 15% de la pregunta de interés y 17 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 85% de la pregunta de interés.

Pregunta 12. Sabe usted ¿Se debe afilar al trabajador a un sistema pensionario?

Tabla 32

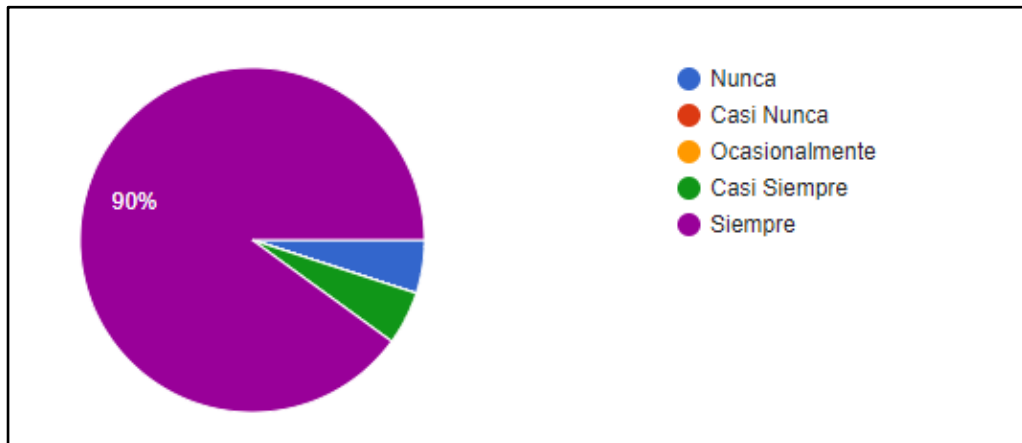
Efecto de la pregunta N° 12 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	1	5%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Casi Siempre	1	5%
Siempre	18	90%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 28

Efecto de la Pregunta N° 12 en porcentajes de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.



Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 32 y Figura 28, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 12 Sabe usted ¿Se debe afilar al trabajador a un sistema pensionario?, 1 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 5% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 0% de la pregunta de interés, 1 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 5% de la pregunta de interés y 18 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 90% de la pregunta de interés.

Pregunta 13. Sabe usted ¿El empleador debe contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)?

Tabla 33

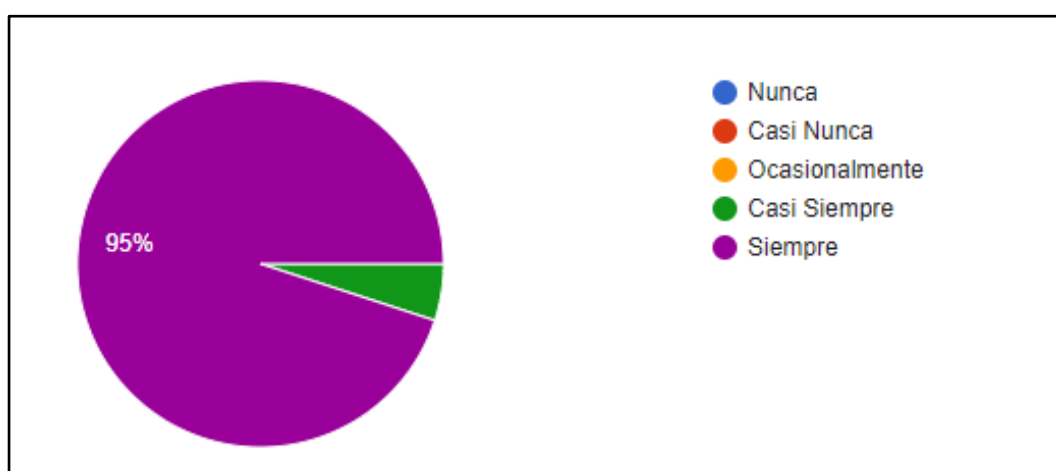
Efecto de la pregunta N° 13 de la encuesta Regimen Laboral de Construcción Civil.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Casi Siempre	1	5%
Siempre	19	95%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 29

Efecto de la Pregunta N° 13 en porcentajes de la encuesta Regimen



Laboral de Construcción Civil.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 33 y Figura 29, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 13 Sabe usted ¿El empleador debe contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 0% de la pregunta de interés, 1 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 5% de la pregunta de interés y 19 encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 95% de la pregunta de interés.

Pregunta 14. Sabe usted ¿Los empleadores deben contratar un Seguro de vida para el trabajador de construcción civil?

Tabla 34

Efecto de la pregunta N° 13 de la encuesta Regimen Laboral de Construccion Civil.

Dato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	1	5%
Casi Siempre	2	10%
Siempre	17	85%

Total

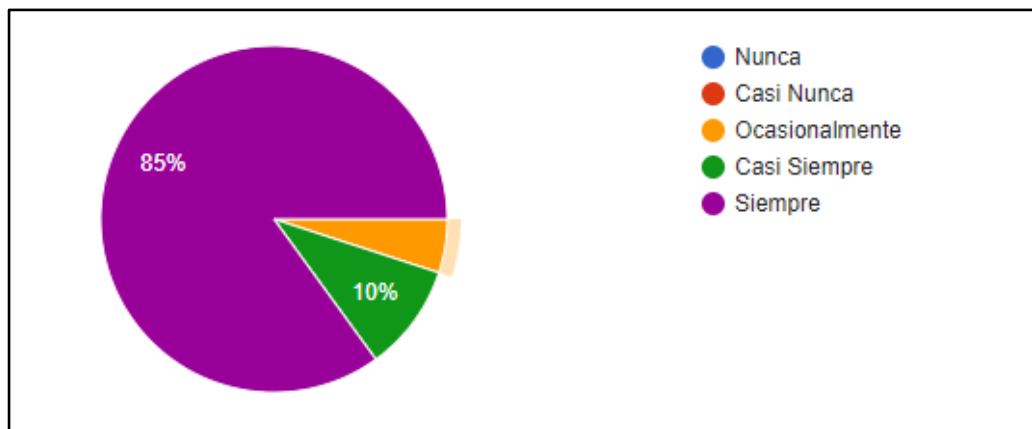
20

100%

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

Figura 30

Efecto de la Pregunta N° 14 en porcentajes de la encuesta Regimen



Laboral de Construcción Civil.

Fuente: Elaboración propia, en base a la matriz de datos.

INTERPRETACIÓN:

Tal como se puede observar en la Tabla 34 y Figura 30, la distribución está conformada por 20 participantes. De esta manera, en relación a la Pregunta 14 Sabe usted ¿Los empleadores deben contratar un Seguro de vida para el trabajador de construcción civil?, 0 encuestados han señalado la premisa Nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 0 encuestados han señalado la premisa Casi nunca que equivale al 0% de la pregunta en interés, 1 encuestados han señalado la premisa Ocasionalmente que representa el 5% de la pregunta de interés, 2 encuestados han señalado la premisa Casi siempre que representa el 10% de la pregunta de interés y 17

encuestados han señalado la premisa Siempre que representa el 85% de la pregunta de interés.

CONCLUSIONES

Se concluye que debido a los continuos errores por parte del área de recursos humanos, área de administración, área de operaciones y de los mismos trabajadores las planillas de pago del régimen de construcción civil se han visto afectadas y en muchas ocasiones han sufrido modificaciones en el instante o reintegros en las próximas planillas de pago, esto a razón de que los registros de asistencia son manuales provocando que en muchas ocasiones el mismo trabajador cometa errores al momento de escribir su hora de ingreso y salida, el personal encargado de digitalizar el tareo también ha llegado a cometer errores debido a la alta cantidad de obreros que laboran en la obra, por otro lado el administrador de obra en turno, el residente de obra y el gerente del proyecto no son ajenos a esta responsabilidad, debido a que cada uno firma el tareo dando su verificación y aprobación. Por lo cual al momento de ejecutar la planilla de pago se confía en los datos enviados y se elabora según el tareo enviado.

Se concluye que a falta de la utilización de tecnología y al continuo uso de un registro manual de asistencia estos errores van a seguir surgiendo, creando inconformidades y reclamos.

Se concluye que si bien es cierto la empresa ECOP S.A.C. Ingeniería y Construcción hasta el momento no ha afrontado quejas ni multas con el ministerio de trabajo por lo antes mencionado, debido a que el trabajador es quien se da cuenta de estos errores y de inmediato se procede con el reintegro correspondiente de su remuneración, por lo cual se debe evitar cometer errores y revisar el registro de asistencia y validarlo correctamente.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa ECOP S.A.C. Ingeniería y Construcción que deberían de capacitar continuamente al personal encargado de revisar, digitalizar, validar y realizar el tareo y la planilla de pago del régimen de construcción civil, debido a que cada año existen modificaciones en la tabla salarial.

Se recomienda a la empresa ECOP S.A.C. Ingeniería y Construcción que optimicen e implementen nuevas tecnologías como un control de asistencia biométrico o un reloj control de asistencia por retina, esto con el fin de mejorar la digitalización del tareo y las planillas no sufran errores.

Se recomienda implementar canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Echeverri Lugo, A., & Gomez Cuellar, P. A. (2018). *Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Jave*. Recuperado el 18 de 02 de 2022, de <https://core.ac.uk/reader/156784360>
- Asesor empresarial. (2014). *Regimen de Construccion Civil. Asesoria Empresarial*, 20. Recuperado el 28 de Febrero de 2022, de https://mep.pe/intranetvirtual/Constitucion-y-Fomalizacion/tramites_tributarios/MEP_Contabilidad_TramitesTributario_RegimenDeConstruccionCivil.pdf
- Bautista Pérez, R. J., & Cueva Aguirre, M. (2020). *Repositorio Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*. Recuperado el 19 de Febrero de 2022, de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1517/tesis%20BAUTISTA%20Y%20CUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw - Hill.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). (2013). *Control Interno - Marco Integrado*. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Obtenido de https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/coso-resumen-ejecutivo.original.pdf

ECOP S.A.C. ingeniera y construccion. (s.f.). *Facebook Ecop S.A.C. Ingenieria y Construccion*. Recuperado el 18 de Febrero de 2022, de https://www.facebook.com/EcopSac/about/?ref=page_internal

Escuela nacional sindical Pedro Huilca Tecse. (2007). *Principales derechos de los trabajadores de construccion civil*. Lima. Recuperado el 1 de Marzo de 2022, de <http://ftccperu.com/biblio/BV/ENSPHTCURSOS/CURSO%20LABORAL%202007.pdf>

Federacion de trabajadores de construccion civil. (2021). *Tabla salarial*. Lima. Obtenido de <https://www.ftccperu.com/index.php/biblioteca/send/6-tabla-salarial/77-tabla-salarial-construccion-civil-2021-2022>

Gutiérrez Ruiz, R. L., & Católico Segura, D. F. (2015). E-control en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional en colombia. *Cuadernos contables*, 16(42), 556. Obtenido de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont/article/view/17380/13882>

Hernandez, S. (2014). *Metodología de investigacion*. Mexico: Mexicana.

Instituto Mexicano de Contadores Públicos. (2018). *Comision de consultoria*. Mexico. Recuperado el 24 de Febrero de 2022, de http://www.imcp.org.mx/IMG/pdf/boletin_abril8.pdf

LiderContab. (2022). *Lidercontab soluciones que rentabilizan su empresa*. Recuperado el 28 de Febrero de 2022, de

<https://www.lidercontab.com/regimen-de-trabajadores-de-construccion-civil-2020-2021/>

López Fernández, E., & Solís Reyes, E. A. (Enero - Junio de 2018). La importancia del control interno para el cumplimiento de las disposiciones fiscales en las entidades económicas. *Horizontes de la Contaduría en las ciencias sociales*, 5(8). Recuperado el 23 de 02 de 2022, de <https://www.uv.mx/iic/files/2018/10/Num08-Art15-129.pdf>

Mestas Ccama, G. M. (2017). *El control interno y su influencia en la gestión de recursos humanos de las empresas constructoras del Perú: caso empresa "SELECON GLOBAL SAC"- Lima, 2017*. Lima. Recuperado el 28 de Febrero de 2022, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/4089/CONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANOS_MESTAS_CCAMA_GL ENIS_MARITZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de trabajo y promoción al empleo. (2012). *Regimen laboral de construcción civil*. Lima. Recuperado el 28 de Febrero de 2022, de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnrt/publicaciones/triptico/REGIMEN_LABORAL_DE_LA_CONSTRUCCION_CIVIL.pdf

Otoya Honorario, J. R. (2016). *Repositorio Uladech*. Recuperado el 19 de Febrero de 2022, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/1710/PLANILLA_RECURSOS_HUMANOS_OTOYA_HONORIO_JUAN_RAMON .pdf?sequence=4&isAllowed=y

Perales Rojas, S., & Tapia Valerio, M. d. (2017). *La auditoría laboral preventiva y su incidencia en la situación económica y financiera de la empresa Laboratorios Biopas S.A.C.* Lima. Recuperado el 17 de 02 de 2022, de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3825/1/REP_CO NT_SILVIA.PERALES_MILAGRITOS.TAPIA_AUDITORIA.LABORAL.PR EVENTIVA_DATOS.pdf

Pilataxi Criollo, C. (2015). *Control interno y la gestion del talento humano en la unidad educativa bilingue "CEBI" de la ciudad de Ambato.* Ambato. Recuperado el 28 de Febrero de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>

Plataxi Criollo, C. (2015). *Control interno y la gestion de talento humano en la unidad educativa bilingue "CEBI" de la ciudad de ambato.* Ambato. Recuperado el 28 de 02 de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>

Rodríguez Medoza, A. (2019). *El control interno y su influencia en la rentabilidad de la empresa ALSUR PERU S.A.C., 2019.* Arequipa. Recuperado el 28 de febrero de 2022, de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9234/4/IV_FCE_310_TE_Rodriguez_Mendoza_2021.pdf

Usco Berrocal, D. Y. (2019). *Control interno y efectividad adminsitrativa en las empresas comercializadoras del sector metalmecanica de la provincia de Huancayo - 2019.* Huancayo. Recuperado el 28 de febrero de 2022, de

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8206/3/IV_FCE_310_TI_Usco_Berrocal_2020.pdf

Villeda, J. L. (30 de Junio de 2020). *LinkedIn*. Recuperado el 28 de Febrero de 2022, de <https://es.linkedin.com/pulse/modelo-coso-2013-jose-luis-villeda->

ANEXO 1. INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Estimado sr(a) trabajador(a) a continuación se le presenta una serie de preguntas referentes a “EL CONTROL INTERNO EN EL PAGO DE REMUNERACIONES Y SU INFLUENCIA EN EL REGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCION CIVIL DE LOS TRABAJADORES DE ECOP S.A.C. CAMPAMENTO QUELLAVECO - MOQUEGUA 2021” los mismos que deberá responder con sinceridad, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa(x) aquella proposición que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a los siguientes códigos.

ESCALA VALORATIVA

Nunca	Casi Nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

CUESTIONARIO: CONTROL INTERNO EN EL PAGO DE REMUNERACIONES						
PREGUNTAS		1	2	3	4	5
D1	AMBIENTE DE CONTROL					
1	¿Está usted de acuerdo en la manera en la que está establecida la estructura organizacional de la empresa?					
2	¿Usted tiene conocimiento de las responsabilidades de los empleados involucrados en la realización y pago de la planilla?					
3	¿Se han establecido políticas para asegurar el buen desarrollo de las actividades del pago de planillas?					
D2	EVALUACION DE RIESGO					
4	¿La empresa ha tenido que afrontar multas por la falta de pago oportuno de sus Obligaciones Laborales?					
5	¿Los tareas siempre han sido presentados de manera oportuna y completa para la elaboración de la planilla?					
6	¿Alguna vez han tenido que modificar la planilla o hacer reintegros por falta de información en las planillas pasadas?					
7	¿Las remuneraciones del personal obreros, están de acuerdo a la tabla salarial de construcción civil?					
D3	ACTIVIDADES DE CONTROL					
8	¿La empresa cumple con las obligaciones labores de acuerdo a las normas laborales vigentes?					
9	¿Las planillas semanales del personal obrero son aprobadas y supervisadas por uno o más empleados responsables?					
10	¿Se utiliza una red bancaria para el pago de remuneraciones?					
D4	INFORMACION Y COMUNICACIÓN					

11	¿Se hace entrega de las boletas de pago al personal obrero de manera oportuna?					
12	¿Existen canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades?					
D5	SUPERVISION					
13	¿La información recibida de las diferentes áreas son cruzadas con fines de control?					
14	En el último año ¿se han efectuado auditorias laborales de forma interna?					

CUESTIONARIO: REGIMEN DE CONSTRUCCION CIVIL						
PREGUNTAS		1	2	3	4	5
D1	NOCIONES PRELIMINARES					
1	Sabe usted ¿Quiénes pueden ser los trabajadores del régimen de construcción civil?					
2	Usted Sabe ¿Cuáles son las categorías de los trabajadores del régimen de construcción civil?					
3	¿Usted tiene conocimiento a cuánto asciende el jornal básico que percibe un trabajador del régimen de construcción civil?					
D2	DERECHO DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCION CIVIL					
4	Usted sabe ¿Cuáles son las bonificaciones especiales que percibe un trabajador del régimen de construcción civil?					
5	Usted sabe ¿Cuáles son las asignaciones que percibe el trabajador de construcción civil?					
6	¿Los trabajadores de este régimen tienen derecho a las gratificaciones, CTS y vacaciones?					
7	¿Los trabajadores de construcción civil tienen derecho al pago de horas extras?					
8	¿Existe algún feriado especial en el régimen de construcción civil?					
9	¿Existe algún permiso especial para los trabajadores de construcción civil?					
D3	OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES					
10	Sabe usted ¿Los empleadores están obligados a ingresar a planilla a los trabajadores de construcción civil?					
11	Sabe usted ¿Los empleadores están obligados a afiliar a Es Salud a los trabajadores de construcción civil?					
12	Sabe usted ¿Se debe afiliar al trabajador a un sistema pensionario?					

13	Sabe usted ¿El empleador debe contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)?					
14	Sabe usted ¿Los empleadores deben contratar un Seguro de vida para el trabajador de construcción civil?					