

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



TESIS

**“IMPACTO DEL PAGO DE PLANILLAS EN EL IMPUESTO A LA
RENTA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OXAPAMPA,
PERIODO 2024”**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

**ELABORADO POR
DABNER ORE TOVAR**

**TINGO MARÍA – PERÚ
2025**



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 028/2025-FCC-UNAS

En el auditorio de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, siendo las 11:00 am, del día 23 de setiembre de 2025, se instaló el Jurado Evaluador designado con Resolución 282/2024-D-FCC de fecha 25 de noviembre de 2024, se designa jurado calificador, integrada por los docentes: Dr. Eladio Dionisio Montero Vilchez – Presidente, Mg. José Darwin Malpartida Márquez - Miembro, Dr. Elfred Ríos Flores - Miembro, Mg. César Sergio López Bautista – Asesor.

Con Resolución 068/2025-D-FCC de fecha 14 de abril de 2025, se aprueba el proyecto de tesis:

“IMPACTO DEL PAGO DE PLANILLAS EN EL IMPUESTO A LA RENTA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OXAMPAMPA, PERIODO 2024.”

La misma que es sustentada por el bachiller:

ORE TOVAR, DABNER.

Culminada la sustentación y defensa de la tesis, se procede a la respectiva calificación de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la UNAS, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 12:45 a.m. se concluye el acto académico de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del Honorable Jurado y su Asesor, en señal de conformidad.

Dr. ELADIO DIONISIO MONTERO VILCHEZ
Presidente

Dr. ELFRID RÍOS FLORES
Secretario



Mg. JOSÉ DARWIN MALPARTIDA MARQUEZ
Miembro

Mg. CESAR SERGIO LÓPEZ BAUTISTA.
Asesor



UNAS

VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

INSTITUTO DE
INVESTIGACIÓN

UNIDAD DE SOPORTE
CIENTÍFICO
REPOSITORIO INSTITUCIONAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N 046 - 2026 - CS-RIDUNAS

El Jefe de la Unidad de Soporte Científico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% y contenido generado por Inteligencia Artificial menor o igual al 20%. Según establece el Art. 29° y 30° del Acuerdo Nro.017-2025-CIUNAS-VRI-UNAS.

Programa de Estudio:

Contabilidad

Tipo de documento:

Tesis

X

Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE	
		SIMILITUD	CONTENIDO GENERADO POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL
IMPACTO DEL PAGO DE PLANILLAS EN EL IMPUESTO A LA RENTA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OXAPAMPA, PERIODO 2024	DABNER ORE TOVAR	16 % Dieciséis	Menor a 20 %

Tingo María, 13 de febrero de 2026.


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE SOPORTE CIENTÍFICO
ING. EINSTEIN A. ORTIZ MORALES
JEFE

C.C. Archivo

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN OFICINA DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO UNIVERSITARIO, INVESTIGACIÓN DOCENTE Y TESISISTA

(Resol. N° 113-2019-CU-R-UNAS)

I. Datos Generales de Pregrado

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva

Facultad : Ciencias Contables

Escuela profesional : Contabilidad

Título de la tesis : Impacto del pago de planillas en el impuesto a la renta en la municipalidad provincial de Oxapampa, periodo 2024.

Autor de la tesis : Dabner Oré Tovar

Asesor : César Sergio López Bautista

Programa de investigación : Ciencias Sociales y Desarrollo Sostenible

Línea de investigación : Tributación

Lugar de investigación : Oxapampa

Duración del trabajo : Fecha de inicio: Noviembre de 2024
Fecha de término: Setiembre de 2025

Financiamiento : FEDU : S/ 0.00
Propio : S/ 2,625.00

Tingo María, Perú, octubre 2025

Dabner Oré Tovar

Tesista

César Sergio López Bautista
Asesor

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi fortaleza y refugio, quien me da la fuerza y constancia para continuar ante cualquier adversidad y asumir los retos como oportunidades.

A mi querida madre Eudosia Tovar de Ore, cuyo amor y apoyo incondicional han sido mi mayor fortaleza. Este logro es el fruto de su esfuerzo, perseverancia y dedicación, por lo que hoy se manifiesta como un reflejo de todo lo que me has enseñado.

A mis hermanos Malena y Job quienes me han inspirado a la superarme bajo cualquier circunstancia, así como su amor y apoyo incondicional. A mis docentes de la Facultad de Ciencias Contables quienes siempre están prestos a apoyar a sus estudiantes.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud a la UNAS por permitirme la posibilidad de culminar mis estudios universitarios. Agradezco a los profesores de la facultad de Ciencias Contables, del cual no solo nos impartieron conocimientos académicos, sino también compartieron valiosas lecciones humanas en sus aulas.

Agradezco especialmente a mi asesor CPC. Mg. Cesar Sergio Lopez Bautista, por su constante respaldo y orientación en el desarrollo de esta investigación. También quiero manifestar mi agradecimiento a todos mis amigos y colegas de trabajo, cuyo apoyo y comprensión fueron fundamentales durante la ejecución de este trabajo.

ÍNDICE

	Página
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO.....	13
1.1. Fundamentación del Problema	13
1.1.1. Selección general: “Gestión del pago de planillas”	13
1.1.2. Selección específica: Impacto del pago de planillas en el impuesto a la renta en la municipalidad provincial de Oxapampa, periodo 2024.....	14
1.1.3. Definición del problema.....	15
1.2. Formulación de las interrogantes.....	17
1.2.1. Interrogante general.....	17
1.2.2. Interrogantes específicas	18
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Hipótesis	18
1.4.1. General	18
1.4.2. Específicos.....	18
1.4.3. Definición operacional de variables, dimensiones e indicadores	19
1.5. Justificación e importancia.....	20
1.5.1. Justificación teórica.....	20
1.5.2. Justificación práctica	20
1.5.3. Justificación académica	20
1.6. Delimitaciones	21
1.6.1. Teórica	21
1.6.2. Espacial.....	21
1.6.3. Temporal.....	21
1.7. Metodología	22
1.7.1. Nivel y tipo de investigación	22
1.7.2. Diseño de la investigación.....	22
1.7.3. Población	23
1.7.4. Muestra	23

1.7.5. Técnicas e instrumentos	24
1.7.6. Procesamiento y presentación de datos	24
CAPITULO II. FUNDAMENTO TEÓRICO	25
2.1. Antecedentes de Investigación	25
2.1.1. Internacionales.....	25
2.1.2. Nacionales	26
2.1.3. Locales.....	29
2.2. Bases teóricas	30
2.2.1. Dirección de Recursos Humanos.....	30
2.2.2. Órgano de Control Interno (OCI).....	33
2.2.3. Impuesto a la renta de cuarta y quinta categoría	35
2.3. Definición de términos básicos	39
CAPÍTULO III. RESULTADOS	41
3.1. Resultados descriptivos específicos	41
3.1.1. Resultados descriptivos de la variable: Retención de rentas cuarta y quinta categoría	41
3.1.2. Resultados descriptivos: La incompetencia de la Oficina de Recursos Humanos	46
3.1.3. Resultados descriptivos: La inobservancia de la Oficina de Control Institucional.....	50
3.2. Discusión de resultados.....	54
3.3. Verificación de la hipótesis	57
3.3.1. Contrastación de la hipótesis general	57
3.3.2. Contrastación de la hipótesis específica 1	58
3.3.3. Contrastación de la hipótesis específica 2	59
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES	63
BIBLIOGRAFÍA	64
ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Página
Tabla 1. Operacionalización de variables.....	19
Tabla 2 <i>Cuestionarios que conforman el instrumento</i>	24
Tabla 3 <i>Resumen del modelo^b</i>	57
Tabla 4 <i>Prueba de hipótesis general</i>	58
Tabla 5 <i>Prueba de hipótesis para errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría en función de la incompetencia de la ORH</i>	58
Tabla 6 <i>Prueba de hipótesis para errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría en función de la inobservancia de la OCI</i>	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Página
Figura 1 <i>Percepción sobre la desconexión normativa del personal encargado de las retenciones</i>	41
Figura 2 <i>Identificación de errores evitables por falta de conocimiento normativo</i>	42
Figura 3 <i>Percepción sobre la capacitación sobre normativas tributarias</i>	42
Figura 4 <i>Percepción sobre la relación entre errores y falta de actualización fiscal</i>	43
Figura 5 <i>Clasificación incorrecta en categorías de retención</i>	43
Figura 6 <i>Dificultades en la diferenciación de categorías</i>	44
Figura 7 <i>Identificación en los errores en la información declarada</i>	44
Figura 8 <i>Solicitudes de corrección de declaraciones</i>	45
Figura 9 <i>Afectación de multas y sanciones por errores en retenciones</i>	45
Figura 10 <i>Ausencia de medidas preventivas contra sanciones</i>	46
Figura 11 <i>Variabilidad en procedimientos administrativos</i>	46
Figura 12 <i>Ausencia de procesos estandarizados</i>	47
Figura 13 <i>Ausencia de manual operativo claro</i>	47
Figura 14 <i>Confusión generada por la falta de documentos normativos</i>	48
Figura 15 <i>Ausencia de coordinación entre áreas fundamentales</i>	48
Figura 16 <i>Reducción ante mejoras en la supervisión conjunta</i>	49
Figura 17 <i>Consecuencia de la ausencia de protocolos de comunicación entre áreas</i>	49
Figura 18 <i>Implementación de canales de comunicación claros</i>	50
Figura 19 <i>Falta de sanciones a responsables de errores recurrentes</i>	50
Figura 20 <i>Efecto de la falta de sanciones en la repetición de errores</i>	51
Figura 21 <i>Falta de reglamentos claros para supervisar retenciones</i>	51
Figura 22 <i>Dificultad de identificación y corrección de errores</i>	52
Figura 23 <i>Verificación adecuada de cálculos antes de declarar</i>	52
Figura 24 <i>Errores evitables con revisiones previas</i>	53
Figura 25 <i>Ausencia de auditorías internas</i>	53
Figura 26 <i>Necesidad de auditorías internas periódicas</i>	54

INTRODUCCIÓN

La Municipalidad Provincial de Oxapampa enfrenta problemas por la falta de notificación oportuna de cambios previsionales, generando errores en contribuciones a la ONP y sanciones de la SUNAT. Existen omisiones en retenciones de renta de cuarta y quinta categoría, sumado a las falencias en coordinación entre recursos humanos y finanzas, afectando el cumplimiento tributario y la estabilidad financiera. En particular, la retención del impuesto de cuarta y quinta categoría en la entidad estudiada se convierte en un reto debido a la variedad de regímenes laborales y a la contratación de prestadores de servicios independientes, lo que genera complicaciones adicionales.

La metodología empleada presenta un nivel explicativo y tipo aplicado, abordando problemas fiscales en la municipalidad. Se utilizó un diseño no experimental de tipo transversal. La población abarca 144 trabajadores administrativos, con una muestra de 90 encuestados. El instrumento principal es un cuestionario de 26 preguntas relacionadas con las variables estudiadas.

La tesis se estructura en tres capítulos: el primero plantea la metodología, definiendo problema, objetivos, hipótesis y diseño; el segundo expone el fundamento teórico con antecedentes y bases conceptuales; y el tercero presenta los resultados, su discusión y verificación de hipótesis. Finaliza con conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos, ofreciendo una propuesta integral para mejorar la gestión de planillas y cumplimiento tributario en la Municipalidad Provincial de Oxapampa.

“Impacto del pago de planillas en el impuesto a la renta en la municipalidad provincial de Oxapampa, periodo 2024”

RESUMEN

El estudio se centra en determinar las principales causas que originan errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa. En la parte metodológica, la investigación tiene es de tipo aplicada y presenta un nivel explicativo, asimismo, se empleó un diseño de investigación no experimental. Los principales resultados obtenidos son: El desconocimiento normativo del personal encargado (72%), la falta de procesos estandarizados (58%) y la ausencia de manuales operativos claros (60%) son causas principales de errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría en la Municipalidad Provincial de Oxapampa. Además, la falta de sanciones a responsables recurrentes (63%) y el 90% reconoce la necesidad de auditorías periódicas para mejorar la precisión y transparencia fiscal. Se concluye que, la incompetencia de la Oficina de Recursos Humanos y la inobservancia de la Oficina de Control Interno son las principales causas que originan errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa.

Palabras claves: Normativas; declaraciones; gestión administrativa; normas de control, supervisión.

The Impact of the Payroll Payments on the Income Tax within the Oxapampa Province Municipality During the 2024 Period

Abstract

The study was centered around determining the principal causes that originated from errors in the withholding of the fourth and fifth category [of taxes] for the employees of the Oxapampa province municipality. For the methodology, the research was of an applied type and presented an explanatory level; at the same time, a non-experimental research design was used. The principal results that were obtained were: the standard lack of knowledge of the personnel in charge (72%), the lack of standardized processes (58%) and the absence of clear operations manuals (60%) were principal causes of errors in withholding the fourth and fifth categories [of taxes] within the Oxapampa province municipality. Moreover, the lack of sanctions for those responsible for recurrences (63%), and 90% recognized the need for periodic audits in order to improve the precision and fiscal transparency. It was concluded that the incompetence within the human resources office and the lack of observance within the internal control office were the principal causes that created errors in the withholdings of the fourth and fifth categories [of taxes] for the employees of the Oxapampa province municipality.

Keywords: standards, declarations, administrative management, standards of control, supervision

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. Fundamentación del Problema

1.1.1. Selección general: “Gestión del pago de planillas”

La administración pública enfrenta retos importantes en la gestión de planillas y el cumplimiento de las obligaciones tributarias, en especial en lo que respecta a la retención del impuesto a la renta de cuarta y quinta categoría. Estos impuestos son fundamentales para la recaudación fiscal del país y su correcta gestión garantiza ingresos que sostienen los servicios públicos. Sin embargo, en muchas organizaciones, las normativas fiscales y laborales generan complicaciones al momento de declarar impuestos, y esto debido a la diversidad de tipos de trabajadores, lo que incrementa el riesgo de cometer errores y enfrentar sanciones por parte de la autoridad competente (López, 2021; Cuvas y Delgado, 2021).

En el Perú, los trabajadores municipales se rigen por diversos regímenes laborales, como el D.L. 728 (Régimen Privado), el D.L. 276 (Carrera Administrativa Pública), el D.L. 1057 (CAS) y la Ley Servir 30057. Aquellos bajo el D.L. 728 y el D.L. 276 tienen retenciones mensuales según la tabla progresiva acumulativa establecida por la SUNAT. En el caso del D.L. 1057, los ingresos también están sujetos a retenciones de quinta categoría. Por otro lado, quienes pertenecen a la Ley Servir 30057 aportan en función de sus ingresos salariales, con retenciones similares a los regímenes mencionados. Adicionalmente, los prestadores de servicios independientes emiten recibos por honorarios, sujetos a una retención del 8% si el monto supera los S/ 1,500, lo que implica una responsabilidad tributaria diferenciada según su modalidad de contratación.

Las inconsistencias detectadas en las contribuciones han quedado registradas en las planillas de haberes de la municipalidad en estudio correspondientes a los años 2023 y 2024, documentos que serán incorporados en la siguiente fase de la investigación como evidencia del estudio. Por consiguiente, la gestión del pago de planillas y su impacto en la retención del impuesto de cuarta y quinta categoría es complejo e importante para la administración pública en el Perú. Las normas tributarias vigentes, junto con la aplicación de diversos regímenes laborales y las estrictas exigencias de control y fiscalización establecidas por la SUNAT, generan un contexto administrativo complejo para las municipalidades. En

ese marco, se hace necesario desarrollar evaluaciones técnicas detalladas que permitan identificar ineficiencias y formular propuestas de mejora, a fin de asegurar una gestión eficiente de los recursos públicos, el cumplimiento de las obligaciones tributarias y la estabilidad financiera institucional.

1.1.2. Selección específica: Impacto del pago de planillas en el impuesto a la renta en la municipalidad provincial de Oxapampa, periodo 2024

La administración de los pagos de planillas en la Municipalidad Provincial de Oxapampa se ve influenciada por la coexistencia de múltiples regímenes laborales, lo que genera una mayor complejidad en su gestión. Los trabajadores se encuentran bajo los regímenes del D.L. 728, D.L. 276, CAS y Ley Servir 30057, además de contar con prestadores de servicios que emiten recibos por honorarios. Esta diversidad introduce complicaciones tanto en la gestión de las retenciones fiscales como en el manejo de las contribuciones previsionales.

Un aspecto crítico es el manejo de los cambios de afiliación previsional. Los trabajadores municipales deben contribuir a un fondo de pensiones mediante la ONP o las AFP. Sin embargo, los problemas surgen cuando los trabajadores cambian de sistema previsional sin informar a tiempo, lo que provoca contribuciones erróneas a la ONP y sanciones por parte de la SUNAT debido a inconsistencias en las declaraciones. Estas situaciones afectan la operatividad del municipio al generar deudas coactivas que comprometen sus finanzas.

Otro aspecto que requiere atención es la gestión de los servicios por terceros que emiten recibos por honorarios. Estos prestadores son contratados para realizar servicios puntuales sin establecer una relación laboral directa con la municipalidad, lo que implica su sujeción al impuesto de cuarta categoría. La municipalidad tiene la obligación de aplicar la retención del 8% a estos pagos, siempre que superen el umbral de S/ 1,500 y en caso de que el trabajador no presente su constancia de retención respectiva. Sin embargo, muchas veces no se realiza dicha retención, lo cual se traduce en omisiones a la SUNAT, afectando tanto al trabajador como a la entidad contratante.

La gestión inadecuada de los pagos tanto a trabajadores como a prestadores independientes ha generado advertencias por parte de la SUNAT. La coordinación deficiente entre las áreas de recursos humanos y finanzas ha

resultado en errores en las retenciones de quinta categoría y omisiones en los pagos de cuarta categoría, incrementando las sanciones. Por ello, esta investigación se enfocará en identificar las ineficiencias en la gestión de las planillas y los pagos a terceros, proponiendo soluciones que optimicen el cumplimiento fiscal y mejoren la estabilidad financiera del municipio.

1.1.3. Definición del problema

A nivel global, las entidades del sector público enfrentan limitaciones estructurales en la gestión de planillas y en los procesos de retención tributaria, originadas principalmente por la complejidad de la normativa fiscal vigente, las deficiencias en la determinación de remuneraciones, deducciones y aportes obligatorios, así como por las dificultades en la interoperabilidad de los sistemas de información destinados a la administración de seguros sociales y privados (Ahmed et al., 2023). Asimismo, la insuficiente especialización del personal responsable, el uso de infraestructura tecnológica obsoleta, las debilidades en los mecanismos de coordinación interinstitucional y las asimetrías regulatorias entre los regímenes del sector público y privado inciden negativamente en la eficiencia administrativa y en el cumplimiento oportuno de las obligaciones fiscales (Hinkley, 2022). Estos problemas pueden afectar negativamente tanto a los empleados como a las entidades públicas, haciendo crucial la implementación de sistemas efectivos de gestión de planillas y cumplimiento fiscal, junto con la adopción de tecnologías modernas, capacitación adecuada, y una mejor coordinación interinstitucional para mitigar estos desafíos (Evans, 2023).

En el Perú, la determinación del impuesto a la renta (IR) en relación con el gasto de planilla en un municipio enfrenta significativas contingencias tributarias debido a la falta de claridad normativa en la legislación tributaria. El manejo eficiente de los pagos de planillas y las prestaciones de servicios por terceros representa un reto para las municipalidades. La coexistencia de múltiples regímenes laborales, junto con la contratación de prestadores de servicios independientes, introduce complejidades en la aplicación de las retenciones fiscales (Alvarado, 2023).

La correcta aplicación de las retenciones por concepto de rentas de cuarta y quinta categoría constituye un aspecto fundamental en la gestión de la

Municipalidad Provincial de Oxapampa. Sin embargo, se ha detectado la existencia de múltiples inconvenientes relacionados con este proceso, los cual generan incomodidad para los trabajadores.

En primer lugar, uno de los principales problemas radica en las deficiencias en la interpretación normativa por parte del personal responsable de realizar las retenciones correspondientes. Existe un claro desconocimiento de las normativas tributarias vigentes, lo cual se traduce en la incapacidad de aplicar correctamente los porcentajes de retención según corresponda a cada trabajador. Los referentes empíricos nos muestran errores sustanciales, como evidencia es el caso de un prestador de servicios no personales quien emitió un recibo de honorarios electrónico por un importe de S/ 30,000.00 nuevos soles. Frente a este hecho la municipalidad no realizó la retención del impuesto correspondiente a pesar de ser un monto muy considerable. Asimismo, no existe documento alguno emitido por SUNAT que justifique la suspensión por no superar el monto mínimo establecido según las normas tributarias. Además, existen trabajadores dependientes que están registrados en la planilla de remuneraciones cuyos importes superan ampliamente el monto mínimo de las 7 UIT. Sin embargo, a muchos de ellos no se realiza las retenciones de rentas de quinta categoría que por ley le corresponde y a otro grupo se trabajadores se le efectúa las retenciones por debajo de lo establecido en las normas tributarias vigentes.

También, se observa una clasificación inadecuada de los trabajadores según su régimen tributario, lo que provoca errores en la determinación de si deben ser sujetos a retención de cuarta o quinta categoría. Esta confusión puede deberse a una comprensión limitada de las diferencias entre ambos regímenes y a la ausencia de un sistema efectivo que permita identificar claramente a qué categoría pertenece cada empleado. Este problema se agrava debido a la falta de capacitación continua en temas de actualización normativa, lo que impide que el personal esté al tanto de modificaciones legales o nuevas disposiciones fiscales que puedan influir en el cálculo de impuestos.

Por otro lado, los errores en la declaración y pago representan otro frente crítico en esta problemática. En muchas ocasiones, las declaraciones

presentadas ante las autoridades tributarias contienen información incorrecta o incompleta, debido a la digitación manual o automatizada de datos que no es verificada adecuadamente antes de su envío, por lo que estas irregularidades han llevado a la imposición de multas y sanciones económicas por parte de las entidades competentes, ocasionando un impacto negativo en las finanzas municipales. La falta de coordinación entre los departamentos involucrados en este proceso también juega un papel importante, debido a que no se establecen canales claros de comunicación que garanticen la precisión y oportunidad en la entrega de información fiscal. Estas situaciones refuerzan la necesidad de implementar mejoras sustanciales en la gestión interna de retenciones tributarias dentro de la municipalidad.

1.2. Formulación de las interrogantes

1.2.1. Interrogante general

¿Cuáles son las principales causas que originan errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa?

1.2.2. Interrogantes específicas

- ¿La incompetencia de la ORH es una causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa?
- ¿La inobservancia de la OCI es otra causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar las principales causas que originan errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar si la incompetencia de la ORH es una causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa.
- Determinar si la inobservancia de la OCI es otra causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa.

1.4. Hipótesis

1.4.1. General

La incompetencia de la ORH y la inobservancia de la OCI son las principales causas que originan errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa.

1.4.2. Específicos

- La incompetencia de la ORH si es una causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa.
- La inobservancia de la OCI si es otra causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa.

1.4.3. Definición operacional de variables, dimensiones e indicadores

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
DEPENDIENTE Errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría	* Deficiencias en la interpretación Normativa.	* Desconocimiento de normativas tributarias vigentes. * Falta de capacitación en actualización normativa. * Clasificación inadecuada de trabajadores según su régimen tributario.
	* Errores en la declaración y pago.	* Declaración con información incorrecta o incompleta. * Multas y sanciones
INDEPENDIENTE I La incompetencia de la ORH	* Deficiencias en la gestión administrativa.	* Falta de estandarización de los procedimientos. * Falta de manuales operativos para retenciones.
	* Descoordinación con otras áreas.	* Descoordinación con la Oficina de Control Institucional. * Falta de protocolos de comunicación interna.
INDEPENDIENTE II La inobservancia de la OCI	* Falta de aplicación de normas de control.	* No se aplican sanciones por errores reiterados. * Ausencia de reglamentos internos para el control tributario.
	* Falta de supervisión y control.	* Omisión en la revisión de cálculos antes de la declaración. * Falta de auditorías internas sobre retenciones.

Fuente: Elaboración propia

1.5. Justificación e importancia

1.5.1. Justificación teórica

Este estudio adquiere relevancia teórica al profundizar en los mecanismos que vinculan la gestión administrativa de planillas con el cumplimiento tributario, particularmente en retenciones de cuarta y quinta categoría. Su pertinencia radica en abordar vacíos en la literatura sobre la interacción entre incompetencia institucional (ORH) e inobservancia de control (OCI), factores críticos en entidades públicas. El aporte consiste en operacionalizar estas variables mediante indicadores concretos, permitiendo validar o refinar teorías de gestión pública y control interno, y generando un modelo aplicable para mejorar la eficiencia fiscal en gobiernos locales.

1.5.2. Justificación práctica

Este estudio se justifica desde una perspectiva aplicada, en la medida en que examina de manera sistemática y objetiva el vínculo entre la gestión del pago de planillas y la determinación de las retenciones del impuesto a la renta correspondientes a la cuarta y quinta categoría en la Municipalidad Provincial de Oxapampa. Mediante la evaluación de los mecanismos administrativos relacionados con las remuneraciones, los aportes previsionales y las obligaciones tributarias, la investigación busca generar evidencia que contribuya al perfeccionamiento de los procesos institucionales, al fortalecimiento de la eficiencia operativa y al cumplimiento normativo en materia fiscal. Los resultados obtenidos permitirán sustentar decisiones estratégicas, mejorar la administración de planillas y optimizar las prácticas tributarias, favoreciendo además la transparencia y la confianza en la gestión municipal, factores determinantes para la legitimidad y el desempeño de la administración pública.

1.5.3. Justificación académica

La presente investigación adquiere relevancia en la medida en que permite profundizar en el análisis y perfeccionamiento de los procesos relacionados con la gestión de pagos de planillas en la entidad municipal analizada. Al examinar la incidencia del pago de planillas en la retención del

impuesto a la renta correspondiente a las categorías cuarta y quinta, el estudio se orienta a identificar eventuales falencias administrativas que podrían derivar en contingencias tributarias, así como a proponer mecanismos que favorezcan una gestión más eficiente, transparente y conforme a la normativa fiscal vigente.

De igual manera, los resultados alcanzados podrán ser considerados como un referente para otras municipalidades que presenten condiciones institucionales semejantes, contribuyendo al fortalecimiento de la administración pública y al cumplimiento adecuado de las obligaciones tributarias, elementos clave para la sostenibilidad financiera y la correcta gestión gubernamental en el ámbito local.

1.6. Delimitaciones

1.6.1. Teórica

Para el desarrollo del estudio se recurrió al análisis de diversas fuentes documentales, tales como libros especializados, investigaciones académicas y artículos científicos vinculados al tema de investigación. De igual manera, se tomó como referencia el Decreto Supremo N.º 179-2004-EF, norma que regula la Ley del Impuesto a la Renta en lo referente a la aplicación de retenciones por rentas de cuarta y quinta categoría, constituyendo el eje normativo de la presente investigación.

1.6.2. Espacial

Este proyecto de investigación tiene como campo de estudio la provincia de Oxapampa, en el departamento de Pasco. La población de estudio está compuesta por los trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Oxapampa durante el periodo de estudio.

1.6.3. Temporal

La presente investigación fue desarrollada bajo un diseño de corte transversal y se ejecutó dentro del periodo anual correspondiente, considerando que el levantamiento de la información se realizó durante el año 2024.

1.7. Metodología

1.7.1. Nivel y tipo de investigación

La investigación se enmarca en un nivel explicativo de carácter causal, puesto que está orientada a indagar las condiciones que originan un fenómeno y los efectos que se derivan de su manifestación. Este enfoque permite interpretar de manera profunda los procesos internos que influyen en el comportamiento de las variables de estudio, dejando de lado una descripción superficial para centrarse en el análisis de los factores determinantes que intervienen en los hechos observados (Espinoza et al., 2022).

Respecto a su finalidad, el estudio corresponde a una investigación aplicada, debido a que los conocimientos generados no se limitan al plano teórico, sino que se emplean directamente en contextos reales. De acuerdo con Ramos (2022), este tipo de investigación se caracteriza por la implementación práctica de los resultados obtenidos, con la finalidad de atender problemáticas específicas y producir aportes concretos y funcionales.

1.7.2. Diseño de la investigación

La investigación se estructuró bajo un esquema metodológico no experimental, en el cual las variables no fueron objeto de manipulación deliberada. En concordancia con lo expuesto por Arbaiza (2014), este tipo de diseño se fundamenta en el examen de los fenómenos dentro de su contexto habitual, permitiendo su análisis tal como se manifiestan en la realidad, sin alterar su curso natural.

Además, el tipo de diseño es transversal, caracterizado por la obtención de datos en un solo momento específico. Como señalan Sánchez et al. (2018), un estudio se considera transversal cuando recoge datos de distintos grupos de muestra de manera simultánea, con el fin de efectuar comparativas entre estos.

1.7.3. Población

La población se refiere a un conjunto de elementos que incluye todos los casos que cumplen con los criterios establecidos previamente en una investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Para la presente investigación se está considerando a un total de 144 trabajadores administrativos de la municipalidad que se está estudiando.

1.7.4. Muestra

La muestra representa una fracción de todos los elementos en la población, utilizada para recolectar datos mediante la realización de mediciones u observaciones sobre las variables que se están analizando (Lalangui, 2018). Para determinar la muestra se emplea un muestreo probabilístico simple, para ello se utilizó la fórmula de población finita.

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

Donde:

- n = tamaño de la muestra.
- Z = Nivel de confianza al 95% (1.96).
- p = Probabilidad de éxito.
- q = Probabilidad de fracaso.
- N = Población del estudio.
- E = Error estimado (5%).

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 144}{0.05^2(144 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} \Rightarrow n = 90$$

La muestra considerada para el presente estudio es de 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa.

Tabla 2. Caracterización de la muestra

Régimen laboral	Números de trabajadores
Decreto Legislativo 276	37
Decreto Legislativo 1057 (CAS)	53
Total	90

Nota: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

1.7.5. Técnicas e instrumentos

La obtención de los datos necesarios para el desarrollo del estudio se llevó a cabo mediante la aplicación de la encuesta, seleccionada como estrategia metodológica por su pertinencia para recopilar información estructurada. En relación con ello, Bernal (2022) sostiene que este procedimiento se fundamenta en la planificación rigurosa de preguntas orientadas a explorar variables vinculadas al problema de investigación. Su elección respondió a la posibilidad de acceder a información confiable dentro de un grupo previamente delimitado, permitir el tratamiento estadístico de los resultados y asegurar la reserva de la identidad de los participantes, condiciones que se ajustan a las necesidades del presente trabajo académico.

De igual forma, como medio de recolección se implementó el cuestionario, concebido como un instrumento sistemático de medición. Según lo expuesto por Carrasco (2019), este recurso destaca por su operatividad, claridad estructural y neutralidad en la captación de respuestas, lo que favorece su aplicación en estudios de carácter social. Bajo este criterio, se elaboraron tres cuestionarios diferenciados, diseñados específicamente para recoger información relevante y coherente con los objetivos de la investigación.

Tabla 3 *Cuestionarios que conforman el instrumento*

Cuestionario	Cantidad de ítems
Retención de cuarta y quinta categoría	10
La incompetencia de la ORH	8
La inobservancia de la OCI	8
Total	26

1.7.6. Procesamiento y presentación de datos

El análisis de la información obtenida se realizó mediante el uso del paquete estadístico SPSS, versión 25, el cual fue empleado como soporte técnico para el procesamiento de los datos. A través de esta herramienta se ejecutaron procedimientos estadísticos orientados a la interpretación

descriptiva y analítica de los resultados. En una fase inicial, se desarrolló la estadística descriptiva, recurriendo a la sistematización de la información en cuadros estadísticos que permitieron examinar el comportamiento de las variables y sus respectivas dimensiones, presentando los resultados en términos de distribución porcentual y frecuencia.

Posteriormente, se avanzó hacia el análisis inferencial con el objetivo de examinar las hipótesis propuestas. Este paso implicó realizar una regresión lineal simple. Además, se evaluó el valor p (p-valor) para determinar la aceptación o rechazo de las hipótesis

CAPITULO II. FUNDAMENTO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Investigación

2.1.1. Internacionales

Cacuango (2024). Análisis de las autorretenciones del impuesto a la renta en las sociedades grandes contribuyentes en la provincia de Pichincha. Tiene como objetivo analizar el efecto de las autorretenciones efectuadas por los grandes contribuyentes en la recaudación fiscal, con el fin de evaluar su efecto sobre la eficiencia del sistema fiscal. Para esta investigación se empleó la investigación transversal, descriptiva y correlacional usando los métodos cuantitativos y cualitativos; La recolección de datos se realizó a través de encuestas dirigidas a 30 empresas de la provincia de Pichincha. Los resultados muestran que el 20% de los encuestados ha presentado una solicitud de compensación ante la Administración Tributaria por la retención de recibos (Autorretención) debido a errores tales como: registro incorrecto de fecha, código, período contable, monto de ingresos o intereses, por lo que es importante resaltar que estos errores pueden surgir por confusión en la forma y requisitos de forma. El 56.70% indica que los recursos o medios que han utilizado para informarse sobre cambios en retenciones y normas relacionadas con la administración tributaria han sido en las páginas oficiales de la administración tributaria, y el 13.30% eligió educación en línea, y el 3.30% eligió boletines de empresas de consultoría tributaria, mientras que el 26% no utilizó ninguno de estos medios. Se llega a la conclusión que el análisis

de las autorretenciones realizadas demuestra una influencia significativa en la recaudación fiscal.

2.1.2. Nacionales

Cuvas y Delgado (2021), en su trabajo de investigación realizado en Lima, tuvieron el objetivo es determinar cómo afecta el otorgamiento de beneficios sociales al impuesto a la renta en una empresa comercializadora. Para lograr este objetivo, adoptaron un estudio de caso con un nivel correlacional y un diseño transversal no experimental. La población del estudio estuvo compuesta por ocho trabajadores, además de los estados financieros de la empresa desde 2015 hasta 2019. Los métodos de recolección de datos incluyeron encuestas y análisis de documentos utilizando como instrumentos un cuestionario y un manual de análisis de documentos. Los resultados revelaron que el valor de Significancia (bilateral) fue de 0,013, lo cual, siendo menor que 0,05, indica una incidencia significativa y positivamente fuerte de los beneficios sociales en el impuesto a la renta, con un coeficiente de correlación de 0,817. También señala que es necesario capacitar al personal de recursos humanos, administración y contabilidad en el control del cumplimiento de las prestaciones sociales, lo que permitirá a la unidad estructural sustentar adecuadamente los ingresos y evitar inconvenientes relacionados con la aplicación de las deducciones. Concluyeron que la concesión de prestaciones sociales tiene un fuerte efecto positivo en el impuesto sobre la renta de una empresa comercial.

Gutarra y Livia (2024). La auditoría tributaria preventiva y la incidencia en la detección de riesgos tributarios del impuesto a la renta de tercera categoría de la empresa DIFI EP E.I.R.L. Distrito de Miraflores, Provincia de Lima 2022. El objetivo del estudio fue conocer cómo incide la auditoría tributaria preventiva en la detección de riesgos tributarios en la tercera categoría del impuesto a la renta. La investigación es tipo aplicada y presenta un diseño correlacional; asimismo, se consideró como población y muestra a 18 trabajadores de la empresa por selección directa. Los principales resultados son: Un 16,7% afirma no estar convencido de que la situación fiscal de la empresa esté libre de errores e ilegalidades fiscales.

El 27,8% afirma no estar al tanto de los últimos cambios en la normativa fiscal que rige las empresas. El 44,4% afirma que no se elaboran periódicamente informes de ingresos, gastos y liquidación del impuesto sobre la renta para el área de dirección general. El 11% afirma que no existe un control interno exclusivo sobre los gastos deducibles y no deducibles de la empresa. El 22,2% confirma que la preparación y determinación de las obligaciones tributarias no es monitoreada continuamente por un contable o gerente diario. Se concluyó que la auditoría tributaria preventiva incide significativamente en la detección de riesgos tributarios en la tercera categoría del impuesto a la renta E.I.R.L. de la empresa DIFIEP.

Tumi (2022), en su investigación, Impacto del aumento de la UIT en las retenciones de quinta categoría en el área de remuneraciones de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2022; Realizó un estudio que tuvo como objetivo principal determinar el impacto del aumento de la UIT en la quinta categoría de retención del área de compensación del municipio de la provincia de San Román - Juliaca en el año 2022. Tumi concluyó que; El aumento del UIT en el período 2022 tiene un efecto positivo en la retención de los ingresos de la quinta categoría de empleados municipales, porque con el aumento del UIT, el impuesto retenido disminuye y, en algunos casos, ya no se realizan deducciones, ya que no superan el monto de 7 UIT.

Vela (2023) en su trabajo realizado en Loreto, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de planillas electrónicas y el cumplimiento de las obligaciones tributarias laborales. Para ello, se empleó un estudio aplicado de nivel descriptivo-correlacional y de diseño no experimental. La población de estudio estuvo compuesta por 65 empleados públicos a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados muestran que la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana entrega cifras concretas en relación a la gestión de nómina electrónica, donde el 28% de los servidores públicos encuestados consideró que su desempeño fue insuficiente. También indican que la unidad estructural rara vez registra correctamente el motivo del alta y/o despido de un empleado, el 28% indica que los datos del personal a veces se actualizan a tiempo, el 34% afirmó

que los descuentos legales parciales rara vez se registran lo antes posible. Se concluye que existe una relación significativa entre la tramitación de declaraciones electrónicas y el cumplimiento de las obligaciones tributarias, lo cual se demuestra mediante el coeficiente de correlación de 0.809 y significancia estadística.

Calixto (2023) en su trabajo de investigación realizado en Lima, se enfocó en explorar la relación existente entre el sistema de gestión de planillas y el proceso de pago de remuneraciones en una municipalidad distrital, en respuesta a las dificultades previamente identificadas para actualizar y registrar adecuadamente la información de los trabajadores, lo que ocasionaba retrasos en sus pagos. El estudio utilizó un diseño transversal no experimental y un enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo compuesta por archivos de nómina mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Las herramientas de gestión utilizadas incluyeron MOF, ROF y nómina, además del seguimiento del cumplimiento. Para la recolección de datos se utilizaron métodos como manuales de análisis documental, entrevistas a responsables de unidades biológicas y fichas de observación. Los resultados mostraron que el sistema de gestión salarial de la unidad estructural municipal presenta indicadores aceptables en el registro y procesamiento de la información laboral. Se concluye que existe una clara y significativa interdependencia entre el sistema de gestión de nómina y el proceso de compensación, demostrando que la eficiencia y precisión de uno afecta directamente la eficiencia del otro.

García (2022) en su tesis "Problemática en la determinación de la renta neta de trabajo de los profesionales que laboran en la municipalidad provincial de Espinar, Cusco, año 2021", analizar la problemática en la determinación de la renta neta de trabajo de cuarta categoría de los profesionales que laboran en la municipalidad provincial de Espinar. Este estudio corresponde a un estudio descriptivo que se realizó con 25 empleados como muestra. En las conclusiones se encontró que durante la elaboración de la declaración anual de renta de los profesionales que laboran en el municipio de Espinara en el formato virtual de la declaración anual de renta laboral con el fin de determinar los ingresos laborales netos

de los profesionales, existen errores que resultan en la generación de informes de posibles discrepancias y la declaración de que, a su vez, se presenta la declaración de, respectivamente, según la declaración que; provocando un aumento de los costos de transacción tributarios.

Canque (2024). Gestión de planillas electrónicas y el cumplimiento de las obligaciones tributarias laborales en la unidad ejecutora 405 red de salud Puno-2021. Planteo como objetivo gestionar eficazmente la nómina electrónica y cumplir con las obligaciones tributarias sobre el trabajo. Se concluye que en las instituciones del sector público de la ciudad de Puno, hemos observado que el proceso de nómina y su ejecución tienden a ser irregulares. Esto se debe en parte a que el impuesto sobre la renta de las categorías cuarta y quinta a veces no se retiene con precisión. Además, la correcta declaración y pago oportuno de los aportes a la empresa EsSalud y al seguro complementario de riesgo de trabajo (SCTR), así como los aportes al ONP (sistema estatal de pensiones) y a las AFP (sistema privado de pensiones), de acuerdo con la orden de trabajo del Decreto Legislativo n. 276 y Decreto Legislativo núm. 1057. Además, el PDT-PLAME de la Red de Salud Puno no cumplió con los plazos ni con las normas de la SUNAT para mantener registros precisos de los ingresos, deducciones y aportes de los empleados. Esta negligencia es probable que resulte en multas en materia laboral y fiscal.

2.1.3. Locales

Inga (2023) en el trabajo de investigación realizado en Huánuco, tuvo como objetivo investigar si el incumplimiento de las aportaciones a la seguridad social en salud influyó en el aspecto financiero de un municipio distrital local durante los años 2018 y 2019. Para comprobar esta hipótesis, se empleó la metodología de revisión documental, analizando la información de la cobranza coactiva de Essalud y los presupuestos municipales de los años mencionados. Los resultados demostraron que el municipio estudiado no cumplió con el pago de aportaciones a la seguridad social, generando una contingencia financiera de S/. 47,592, distribuida en 24 cuotas de S/. 1,983 cada una. Esta situación tuvo un impacto negativo en el presupuesto y afectó el cumplimiento de algunos objetivos

institucionales. Se concluyó que, el incumplimiento en las aportaciones a la seguridad social en salud tuvo una repercusión financiera significativa en la municipalidad del estudio, comprometiendo la gestión financiera y el desarrollo de la entidad durante los años estudiados.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Dirección de Recursos Humanos

Representan un pilar fundamental para lograr un desempeño organizacional óptimo dentro de la sociedad del conocimiento, debido a su gran capacidad para generar una ventaja competitiva sostenible y de alto valor estratégico. Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano debe concebirse como un proceso estratégico que va más allá de la simple administración de personal, desempeñando un papel clave en la planificación, desarrollo y retención de talento dentro de las organizaciones. (Valero, 2005)

La gestión de personal se refiere a las prácticas y políticas necesarias para abordar asuntos relacionados con los asuntos personales de la función gerencial; En concreto, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro con un código de ética y trato justo a los empleados de la organización. (Dessler y Varela, 2011)

La competencia organizacional es un conjunto de características organizacionales que están estrechamente relacionadas con el desempeño de nivel superior en una situación o trabajo. Las competencias consisten en características que incluyen motivación, características psicofísicas. (Hernández et al., 2017)

2.2.1.1. Funciones de la Dirección de Recursos Humanos

López y Casique (2008) afirman que: Las funciones que más se ofrecen al departamento de RRHH son: integración de personal (planificación, reclutamiento, selección y contratación), administración de sueldos y salarios (remuneración, compensaciones y compensaciones), formación y desarrollo (formación, atención sanitaria, seguridad en el trabajo, asuntos legales.

Dessler y Varela (2011), como funciones principales lo siguiente:

- Realizar un análisis de trabajo (determinar la naturaleza del rol de cada empleado)
- Planificar las necesidades de personal y reclutar candidatos para cada puesto. Seleccionar candidatos para cada puesto.
- Implementar programas de inducción y capacitación para nuevos empleados.
- Evaluar el desempeño
- Gestión de sueldos y salarios (salarios)
- Proporcionar incentivos y beneficios.
- Comunicación (entrevista, asesoramiento, disciplina)
- Formar y desarrollar a los empleados existentes.
- Promover el compromiso de los empleados.

2.2.1.2. Importancia de dirección de Recursos Humanos

La importancia de la gestión de recursos humanos en el Estado peruano radica en que proporciona herramientas para garantizar el uso adecuado de los recursos públicos derivados de la tributación de los civiles. Se busca que exista una conexión entre los recursos estatales, los recursos humanos y las necesidades de la población, las cuales deben ser satisfechas mediante la intervención de las instituciones estatales. (Insitituto de Ciencias, 2025)

La importancia de la solución radica en su impacto directo sobre la eficacia y eficiencia de las instituciones estatales. Una gestión adecuada del personal no solo contribuye al logro de las metas y objetivos establecidos, sino que también fortalece la confianza del público en las organizaciones y mejora la calidad de los servicios públicos. (Gómez y Quintero, 2023).

2.2.1.3. Dificultades de recursos humanos en la esfera municipal

La administración de los recursos humanos en las organizaciones públicas es el resultado de complejos procesos de toma de decisiones, que abordan cuestiones tales como: la influencia e intereses de diversos grupos que interactúan dentro y fuera del aparato estatal (sindicatos, cámaras, partidos políticos, asociaciones cívicas, etc.); el desarrollo del sistema político que determina las características de los máximos dirigentes de la

organización; el marco legal o regulatorio que regula la función pública como sistema de recursos humanos; la situación económica y financiera, que determina la gestión presupuestaria de los gastos de personal; el desarrollo del sistema educativo, lo que incide en la calificación del personal, etc. Según Tecco (1997), uno de los principales problemas de deformación administrativa en las organizaciones municipales se refiere a las instalaciones de personal, donde muchas veces abunda el personal poco calificado y faltan recursos humanos con el conocimiento y experiencia necesarios para gestionar las nuevas políticas estatales locales. Según este autor, existen deficiencias en las habilidades de gestión y también en los conocimientos técnicos del personal administrativo y profesional.

2.2.1.4. Recursos humanos municipales para el desarrollo local

Según Bonardo (2009), el Estado, si sus actores internos (políticos y burocráticos) lo inician, tiene la oportunidad de participar activamente en la formación del capital social, porque a través de su actividad puede crear un ambiente en el que las organizaciones sociales encuentren canales de articulación. En ese sentido, los municipios, como zonas de conexión directa entre el Estado y los ciudadanos, pueden convertirse en formuladores y promotores de capital social. El desafío es transformar a los agentes municipales en “actores estratégicos” que contribuyan a su acumulación.

2.2.2. Órgano de Control Interno (OCI)

Es una unidad administrativa dentro de una entidad pública encargada de realizar el control gubernamental y asegurar la legalidad, transparencia y eficiencia de sus operaciones y el uso de sus recursos. Es responsable de ejecutar servicios de control simultáneo y posterior, promover la correcta gestión de los bienes públicos y atender denuncias. (Ministerio de Economía y Finanzas, MEF, 2025)

La institución de control interno de la empresa sirve para mejorar sus procesos existentes identificando y corrigiendo los procedimientos adecuados. Este control es de gran utilidad en la toma de decisiones de gestión, ya que permite determinar parámetros efectivos y eficientes para el crecimiento de la institución. (Guzmán et. al., 2019)

2.2.2.1. Funciones del Órgano de Control Interno (OCI)

El órgano de control interno debe estar encaminado por las siguientes funciones: Proteger los recursos de la organización, asegurar la eficiencia y utilidad de la operación, asegurar que las actividades y recursos estén dirigidos a las metas, asegurar la correcta evaluación y supervisión de la gestión de la organización, definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos". (Mendoza et. al., 2018)

A continuación, se detallan las principales funciones del OCI (Gobierno el Perú, 2025):

- Planificación del control: Formula el Plan Anual de Control en coordinación con la Contraloría General de la República y elabora las carpetas de servicio para los controles.
- Ejecución del control: Realiza servicios de control gubernamental (simultáneo y posterior) para verificar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso de los recursos públicos.
- Verificación del cumplimiento: Supervisa el cumplimiento de las normas legales, políticas y planes de acción de la entidad.
- Evaluación de sistemas: Evalúa los sistemas de administración, gerencia y control con el fin de proponer mejoras a través de acciones preventivas y correctivas.
- Informes y notificación: Elabora los informes resultantes de los servicios de control y, una vez aprobados, notifica al titular de la entidad y a la Contraloría.
- Actuación de oficio: Actúa de oficio cuando encuentra indicios de omisión, incumplimiento o ilegalidad, y lo informa al titular para que tome medidas.
- Lucha contra la corrupción: Previene, detecta y sanciona actos de corrupción en todas las actividades administrativas, presupuestales, operativas y financieras.
- Apoyo a la Contraloría: Apoya a las Comisiones Auditoras que designe la Contraloría y gestiona la documentación de auditoría, la cual debe custodiar.

2.2.2.2. Beneficios de contar con un OCI

El control interno contribuye en gran medida al logro de una gestión óptima, ya que aporta muchas ventajas a la administración de la organización en todos los niveles de la unidad estructural, así como en todos los procesos, subprocesos y actividades. A continuación, se presentan sólo algunas ventajas para la gestión de organizaciones públicas, las mismas que estimulan e incentivan:

- Reducción del riesgo de corrupción: Implementa mecanismos para prevenir actos ilícitos y fraudes.
- Optimización de recursos: Fomenta un uso eficiente y económico de los bienes y recursos del Estado.
- Logro de objetivos: Ayuda a la entidad a alcanzar sus metas y objetivos institucionales de manera efectiva.
- Fortalecimiento de la confianza pública: Promueve la transparencia y la rendición de cuentas ante la ciudadanía, mejorando la confianza en la gestión pública.
- Reconocimiento y promoción de las aportaciones del personal que mejoren el desarrollo de las actividades laborales.
- La dirección promueve el desarrollo transparente del funcionamiento de la unidad estructural.
- La dirección proporciona apoyo logístico y de personal para el adecuado desarrollo de las tareas de control interno.
- La dirección demuestra un comportamiento ético mediante la implementación de directrices de conducta de la empresa.
- Los responsables de actividades ilícitas son sancionados según la política establecida por la dirección.
- La dirección transmite el conocimiento general de la unidad estructural, la visión, la misión, las metas y objetivos estratégicos y los valores éticos de la organización.
- Todas las unidades orgánicas evalúan periódicamente su plan operativo para conocer los resultados alcanzados y detectar posibles desviaciones.

- Revisar la estructura orgánica de la unidad para confirmar su vigencia y si las metas de cada unidad orgánica son consistentes con la visión y misión de la unidad ejecutora, lo que permitirá realizar ajustes adecuados en los macro o micro procesos.
- Promueve un ambiente de trabajo adecuado.

2.2.3. Impuesto a la renta de cuarta y quinta categoría

El impuesto sobre la renta es un impuesto que se aplica directamente a la renta como expresión de la riqueza. Además, se menciona que con este impuesto se grava el hecho de recibir u obtener rentas, las cuales pueden obtenerse de fuentes pasivas (capital), de fuentes activas (trabajo dependiente o independiente) o de fuentes mixtas (desempeño de actividad económica = activo circulante). (Bravo, 2002)

En el Perú, la normativa principal que regula el Impuesto a la Renta es el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo N° 179-2004-EF. Esta ley es fundamental para comprender cómo se tributa sobre los ingresos tanto de personas naturales como de empresas en el territorio peruano. La ley establece diferentes categorías de renta, las cuales son sujetas a distintos tratamientos y tasas impositivas. Por ejemplo, se distingue entre rentas de trabajo (como salarios y otras remuneraciones), rentas de capital (como intereses y dividendos), rentas empresariales, y ganancias de capital (como las obtenidas por la venta de activos).

2.2.3.1. Características del Impuesto a la Renta

De acuerdo con el Decreto Supremo N° 179 (2004), destaca las siguientes características:

- La primera característica. No es transferible ya que la carga financiera debe ser soportada por el propio contribuyente.
- Otra característica. Tiene el principio de equidad en el sentido de que iguala la capacidad de contribuir (ingreso obtenido, capital poseído y gasto o consumo incurrido) de modo que el ingreso se iguala con la capacidad de contribuir y como resultado se logra la igualdad.
- La tercera función. El impuesto a la renta en los métodos financieros intenta captar una mayor cantidad de fondos de los colaboradores en

períodos en los que hay un aumento de costos; y durante una recesión, los ingresos permiten liberar más recursos al mercado (aranceles más bajos).

- La cuarta característica. El impuesto a la renta impone una serie de actividades que tienen lugar en un momento determinado, simbolizando la continuación de actividades económicas en diferentes momentos.
- La quinta característica El Impuesto sobre la Renta puede ser de tipo global, cuando el impuesto toma como deducción todos los ingresos del contribuyente, sin tener en cuenta el origen de los mismos, salvo para facilitar el resumen final mediante categorías. También puede tener forma de cedro, como puedes ver que a cada resorte se le unen varias cuñas. Por tanto, cada uno de ellos tributa de forma independiente, independientemente de si es trabajo o capital.

2.2.3.2. Ámbito de Aplicación del Impuesto a la Renta

En el Decreto Supremo núm. 179 (2004) establece que están sujetas a este impuesto las rentas derivadas del capital, el trabajo y la aplicación combinada de ambos factores (siempre que provengan de una fuente permanente capaz de generar ingresos periódicos). Estos ingresos se describen a continuación:

Ganancias de capital

- Rentas de primera categoría: rentas obtenidas por arrendamiento, subarrendamiento y visualización de bienes.
- Rentas de segunda categoría: rentas de capital no incluidas en la primera categoría, como intereses, anualidades y ganancias de capital.

Ingresos laborales

- Cuarta categoría de ingresos: ingresos del trabajo por cuenta propia.
- Ingresos de quinta categoría: ingresos del trabajo relacionados con apoyo y otros ingresos del trabajo por cuenta propia claramente definidos por la ley.

Ingresos comerciales

- Rentas de tercera categoría: rentas del comercio, de la industria y otras definidas por la ley. Se trata de ingresos activos y se consideran generados en el ejercicio comercial en el que se obtienen.

2.2.3.3. Renta de cuarta categoría

Los ingresos que obtienen las personas naturales por sus actividades tienen las siguientes características (Decreto Supremo N° 179 de 2004):

- El proveedor del servicio no debe estar bajo la autoridad del destinatario del servicio.
- El arrendador está obligado a prestar el servicio por un determinado período de tiempo o por una determinada obra.
- Hay una conexión con el derecho civil y no con el derecho laboral.
- El prestador del servicio utiliza su propio equipo de trabajo para realizar la actividad.

Asimismo, para determinar el ingreso neto de cuarta categoría del ingreso bruto del año contributivo para todos los gastos, el contribuyente podrá deducir del mismo el veinte por ciento (20%) hasta el límite de 24 unidades tributarias (VIN).

A partir de enero de cada año tributario, los contribuyentes que perciban ingresos de la cuarta categoría y que no estén limitados por ninguna normatividad vigente, solicitarán una suspensión de retenciones y/o pagos relacionados con el impuesto a la renta, la cual continuará luego de la evaluación de la Administración Aduanera y Tributaria del Estado (SUNAT).

Figura 1. Límite para la suspensión de cuarta categoría, 2025

	Regla General	Regla especial
Anual	S/ 46,813	S/ 37,450
Mensual	S/ 3,901	S/ 3,121

Fuente: (SUNAT, 2025)

2.2.3.4. Renta de quinta categoría

Castillo (2016) menciona que la quinta categoría de ingresos son los ingresos provenientes del trabajo en relación de dependencia.

Decreto Supremo N° 179 - Texto Ordenado del Impuesto a la Renta, 2004, el artículo 34 establece que son rentas de la quinta categoría:

- El trabajo individual ofrecido a cargo de un subordinado, que incluye los cargos públicos, sean o no tales como sueldo, jornal, sueldo, salario, gratificaciones, viáticos, gratificaciones, bonificaciones,

bonificaciones, comisiones, compensaciones en moneda o especie, gastos de entretenimiento y, en general, todos los pagos por servicios personales. No se tienen en cuenta las cantidades percibidas por el trabajador por problemas de servicio en lugar distinto de su domicilio habitual.

- Anualidades y pensiones basadas en el trabajo por cuenta propia, así como pensiones, prestaciones e invalidez, así como cualquier otro ingreso procedente del trabajo por cuenta propia.
- La colaboración de los trabajadores, con independencia de que provengan de salario anual u otras prestaciones transferidas en casos similares.
- Noticias provenientes de sindicatos socios.
- Los ingresos obtenidos por trabajos realizados de forma independiente con contratos de préstamo de servicios regulados por normas de derecho civil, durante el tiempo en que el servicio se realiza en el lugar y hora especificados por las personas que lo necesitan, y cuando el beneficiario suministra los componentes de la obra y es responsable de los costos del trabajo de prestación del servicio.
- Insumo obtenido por la realización de los servicios considerados en la cuarta categoría, realizados para el contratista con quien se mantiene en paralelo el contrato de trabajo subordinado.

En el Decreto Supremo N° 179 (2004), artículo 75, menciona las retenciones por Renta de Quinta Categoría:

Las personas naturales y jurídicas o empresas estatales o privadas que paguen rentas pertenecientes a la quinta categoría deberán retener mensualmente, en los pagos que realicen a sus empleados, una doceava parte del impuesto que deba pagarse de conformidad con lo dispuesto en esta ley por toda la compensación imponible que deban recibir durante el año. Si las personas trabajan para varios patrones, la retención la hará el que pague mayores ingresos; A tal efecto, el trabajador deberá informar al empleador bajo juramento.

Figura 2. Retenciones por Renta de Quinta Categoría

Tramo	1 ^{er}	2 ^{do}	3 ^{ro}	4 ^{to}	5 ^{to}
Porcentaje	8%	14%	17%	20%	30%
Tramo	Hasta 5 UIT	Más de 5 hasta 20 UIT	Más de 20 hasta 35 UIT	Más de 35 hasta 45 UIT	Más de 45 UIT

Fuente: (SUNAT, 2025)

2.3. Definición de términos básicos

- **Declaración del impuesto a la renta**

Es informar al Estado los ingresos obtenidos durante un periodo determinado y calcular el tributo correspondiente según la legislación vigente, cumpliendo con la obligación fiscal. (SUNAT, 2025)

- **Interpretación normativa**

Es el proceso de analizar y comprender las disposiciones legales para determinar su aplicación correcta en situaciones específicas, asegurando el cumplimiento fiscal adecuado. (Chávez, 2021)

- **Gestión administrativa**

Es un proceso de planificación, organización, dirección, coordinación y control de recursos para lograr los objetivos del Estado de manera eficiente y eficaz. (Chiavenato, 2002)

- **Pago de planilla**

Se refiere al proceso mediante el cual una empresa cumple con la obligación de remunerar a sus trabajadores, proceso que se basa en la planilla de remuneración, un documento crucial que detalla de manera ordenada y cronológica los sueldos correspondientes a cada empleado, (Villasana y Toballino, 2019).

- **Retención de impuestos**

Es un mecanismo mediante el cual se deducen anticipadamente impuestos sobre los ingresos en el momento de recibirlos, generalmente aplicado por el empleador o una entidad pagadora (Vossler et al., 2021).

- **Supervisión y control del impuesto a la renta**

Es el conjunto de políticas, procedimientos y acciones que una entidad establece para asegurar que sus obligaciones tributarias se cumplan correctamente. Su objetivo, según autores y organismos, es garantizar

la exactitud y legalidad en el cálculo, declaración y pago del impuesto, minimizando riesgos de multas y recargos. (Centro Interamericano de Administraciones Tributarias, CIAT, 2009)

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados descriptivos obtenidos a partir de las encuestas aplicadas a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa, con el objetivo de estudiar las principales causas que originan errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa. Los resultados se estructuran en tres variables: Retención de cuarta y quinta categoría (Dependiente), y dos variables independientes “Incompetencia de la Oficina de Recursos Humanos” y la “Inobservancia de la Oficina de Control Institucional”.

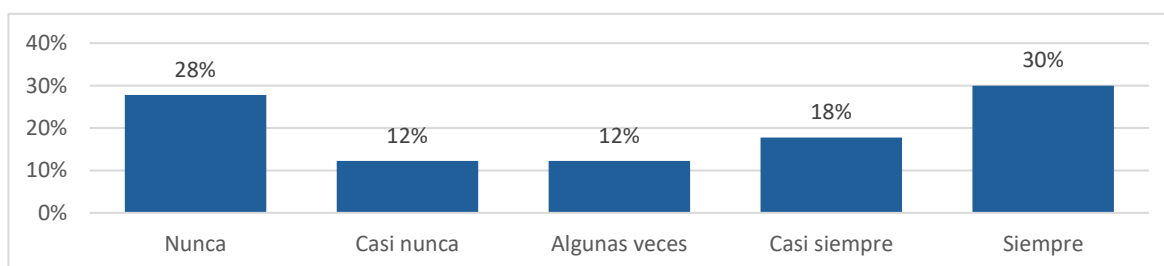
3.1. Resultados descriptivos específicos

3.1.1. Resultados descriptivos de la variable: Retención de rentas cuarta y quinta categoría

La presente sección analiza las percepciones sobre errores en la aplicación de retenciones de cuarta y quinta categoría. Estos errores pueden incluir deficiencias en la interpretación normativa, como la falta de conocimiento sobre normativas tributarias vigentes, así como problemas en la declaración y pago, como errores en la información presentada o la imposición de sanciones incorrectas. Este análisis permitirá identificar patrones y áreas de mejora en la gestión tributaria.

Figura 3

Percepción sobre el desconocimiento normativo del personal encargado de las retenciones



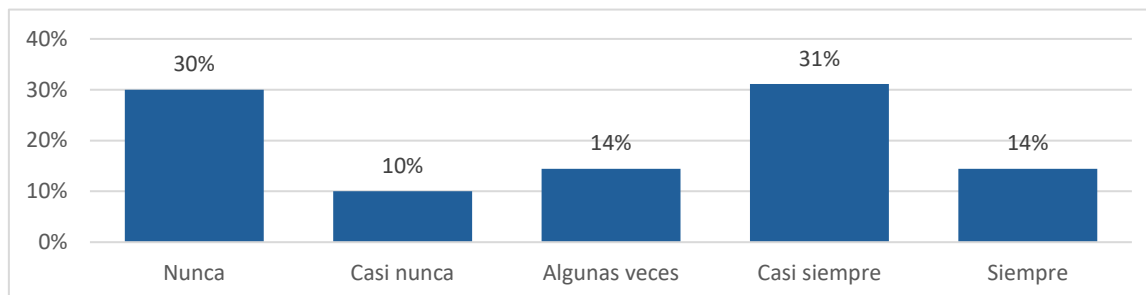
Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

Los resultados indican que un 72% de los encuestados considera que el personal encargado de las retenciones desconoce las normativas tributarias actuales, mientras que un 28% indica que el personal encargado de las retenciones si conoce de las normativas tributarias actuales. Esto hace notar que la mayoría de los trabajadores encargado de las retenciones carecen de conocimiento normativo, lo

cual está vinculado con errores en la aplicación de estas, tales como las deducciones de gastos y la clasificación errónea en las categorías.

Figura 4

Identificación de errores evitables por falta de conocimiento normativo

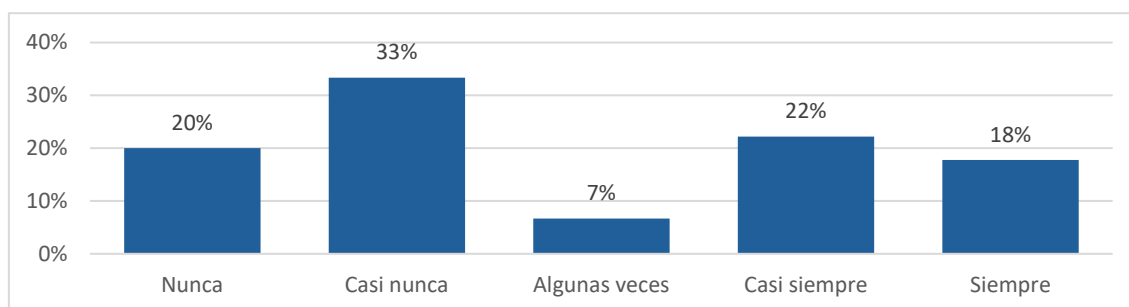


Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

Los resultados muestran que el 45% de los encuestados ha identificado errores en sus retenciones atribuibles a la falta de conocimiento normativo que tiene el personal de Oficina de Recursos Humanos; mientras que un 30% nunca percibió dicho problema. De ello, se observa que una cantidad significativa percibe que los encargados de la Oficina de Recursos Humanos tienen deficiencias en el conocimiento normativo referente a las retenciones del impuesto a la renta, lo cual hace que cometan errores al momento de realizar las retenciones de ley.

Figura 5

Capacitaciones sobre normativas tributarias

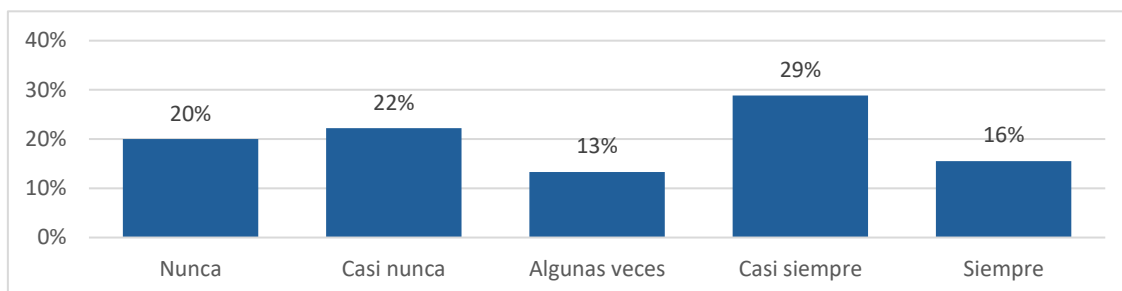


Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

En la figura 5 se observa que la mayoría de los encuestados (53%) considera que los responsables en la realización de retenciones de impuesto a la renta reciben poca o ninguna capacitación sobre cambios en la normativa tributaria, dado que observan múltiples errores concernientes a su labor del responsable referente a la retención de ley; mientras que un 40% percibe que los responsables si reciben capacitación regularmente.

Figura 6

Percepción sobre la relación entre errores y falta de actualización fiscal

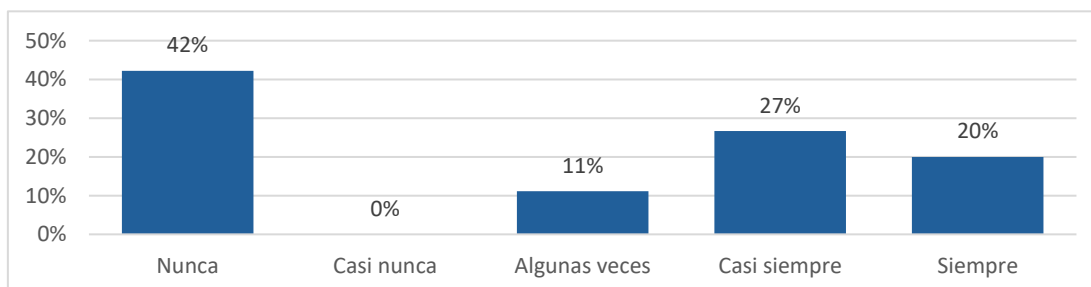


Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

De lo anterior, se aprecia que un total del 45% de los encuestados considera que los errores en las retenciones se deben a la falta de actualización fiscal del personal encargado y ello se da de manera frecuente, apenas un 20% percibe que esto nunca ocurre. Por lo tanto, los trabajadores consideran que la falta de actualización es percibida como un factor relevante en la ocurrencia de errores.

Figura 7

Clasificación incorrecta en categorías de retención

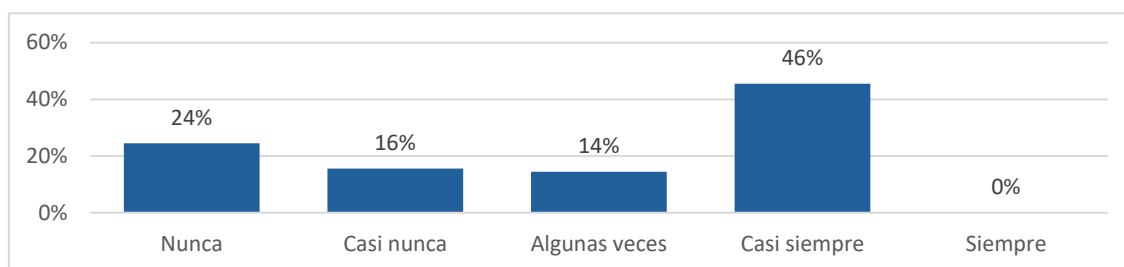


Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

A continuación, se consultó si el trabajador en el tiempo que labora en la institución ha sido clasificado incorrectamente en la categoría de retención que le corresponde (cuarta o quinta categoría). Concerniente a ello, se puede notar que el 38% de los encuestados en alguna oportunidad ha sido clasificado incorrectamente en su categoría de retención, ya sea la ocurrencia dada algunas veces o casi siempre; mientras que un 20% manifiesta que siempre lo ocurre. En otro aspecto, el 42% indica que nunca percibió dicho problema. En tanto, los resultados indican que un segmento significativo de los trabajadores enfrenta problemas de clasificación incorrecta, lo cual puede afectar directamente la correcta aplicación de las retenciones.

Figura 8

Dificultades en la diferenciación de categorías

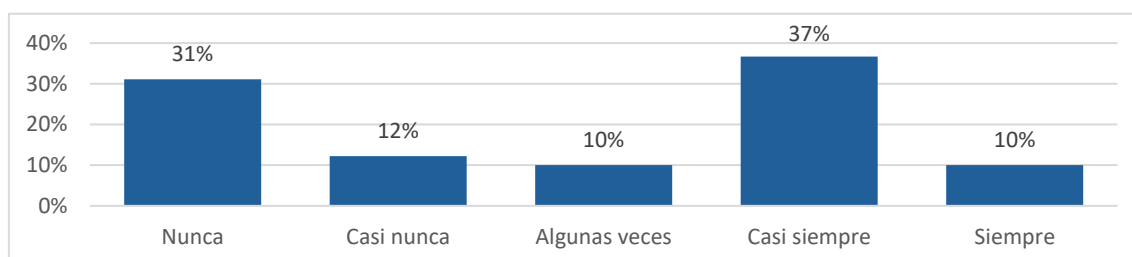


Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

Se observa que solo un 24% percibe que los encargados/responsables nunca tienen dificultades para diferenciar entre trabajadores de cuarta y quinta categoría, es decir, esta proporción nunca tuvo problemas referentes a la categoría de clasificación; sin embargo, la mayoría de los encuestados (46%) cree que los responsables "casi siempre" lo tiene. Este dato corrobora que existe confusión en la identificación de categorías (errores de clasificación y aplicación de retenciones), esto muestra un amplio desconocimiento por parte de los responsables y es una falencia que no debería darse, más aún siendo una entidad provincial.

Figura 9

Identificación en los errores en la información declarada

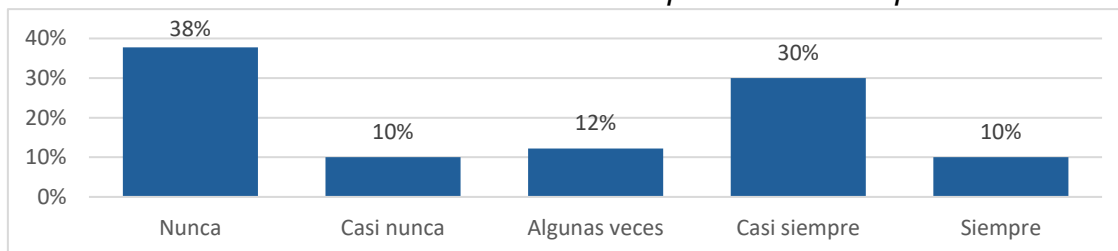


Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

En la figura 9 se puede notar que un 10% indica que siempre ha identificado errores en la información declarada sobre sus retenciones de cuarta o quinta categoría, adicional a ello un 37% lo ha realizado de manera frecuente; asimismo, de manera general, se tiene que el 69% al menos una vez ha presenciado dichos inconvenientes. En otro aspecto, casi un tercio (31%) manifiesta que nunca se han detectado errores. Estos resultados evidencian una preocupante frecuencia de errores en la declaración de retenciones, lo cual puede derivar en inconsistencias fiscales.

Figura 10

Solicitudes de correcciones en su declaración por datos incompletos o inexactos

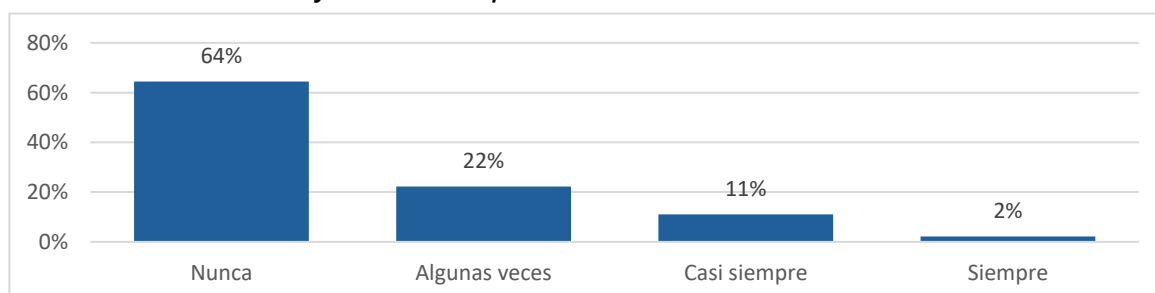


Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

Los resultados indican que el 10% de los encuestados siempre ha tenido que solicitar correcciones en su declaración debido a datos incompletos o inexactos, mientras que un 62% al menos una vez lo ha realizado. Por lo tanto, se aprecia que un segmento significativo de los trabajadores percibe inconsistencias en la información declarada, lo cual puede afectar la precisión de las retenciones y futuras multas por las reiteraciones de veces.

Figura 11

Afectación de multas y sanciones por errores en retenciones



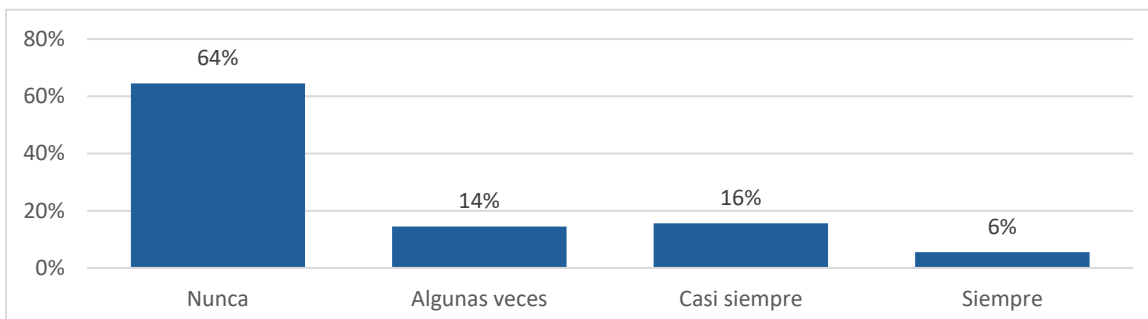
Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

Con respecto a la figura 11, se puede notar que la mayoría de los encuestados (64%) no ha sido afectado por multas o sanciones relacionadas con errores en la declaración de retenciones. Sin embargo, un 36% han experimentado este problema, es más, un 11% manifiesta que casi siempre tiene dicho inconveniente. Si bien es cierto, las multas y sanciones a los trabajadores afectados es menor en comparación con los que indican que nunca tuvieron, ese porcentaje es demasiado alto considerando que dicha situación son funciones básicas y esencial que debe realizar la municipalidad y puede ser evitado teniendo profesionales idóneos para el puesto determinado. Estos resultados reflejan que, aunque la mayoría no ha

enfrentado sanciones, existe una preocupante incidencia de multas asociadas a errores en la declaración.

Figura 12

Ausencia de medidas preventivas contra sanciones



Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

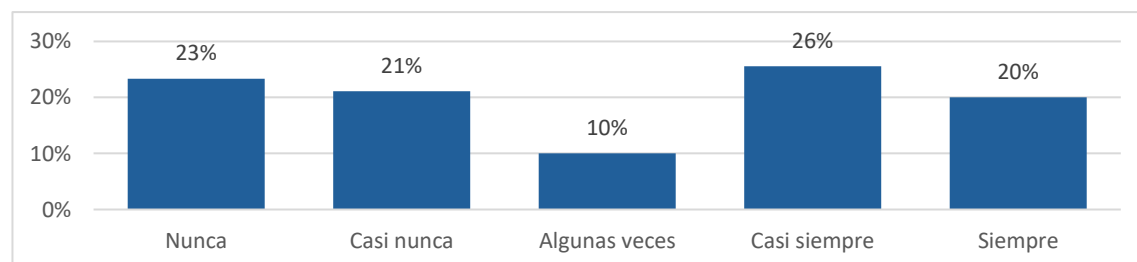
La figura 12 muestra que un total del 36% de los encuestados considera que la municipalidad no toma medidas suficientes para evitar sanciones relacionadas con declaraciones erróneas. Por lo tanto, esto evidencia que es insuficiente las acciones preventivas implementadas por la entidad.

3.1.2. Resultados descriptivos: La incompetencia de la Oficina de Recursos Humanos

Esta sección explora la percepción sobre la capacidad de la Oficina de Recursos Humanos (ORH) para gestionar adecuadamente las retenciones. Se evalúan aspectos como la falta de procedimientos claros, la ausencia de manuales operativos, la falta de coordinación con otras áreas y la insuficiente comunicación interna. Estas deficiencias pueden impactar negativamente en la precisión y consistencia de las retenciones.

Figura 13

Variabilidad en procedimientos administrativos

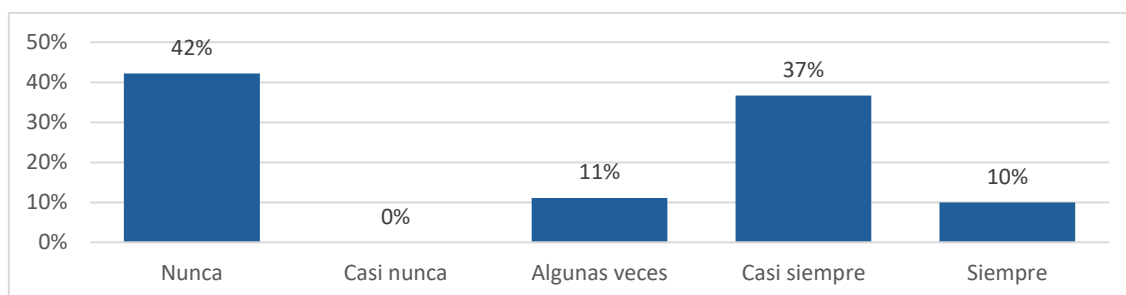


Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

Los resultados de la figura 13 busca evaluar si existen inconsistencias en los procesos internos utilizados para aplicar las retenciones (cuarta y quinta categoría) dentro de la Municipalidad Provincial de Oxapampa. En otras palabras, se pretende determinar si hay variaciones significativas en cómo se llevan a cabo estos procedimientos, lo cual podría indicar falta de estándares claros o de un marco normativo consistente. De ello, se observa que un 46% percibe variaciones significativas en los procedimientos de aplicación de retenciones, lo cual se muestra falta de consistencia interna y una cantidad similar (44%) no observa estas inconsistencias. Esto refleja percepciones casi equilibradas referentes a la frecuencia de que los procedimientos para la aplicación de retenciones varían sin una estructura clara dentro de la municipalidad.

Figura 14

Ausencia de procesos estandarizados

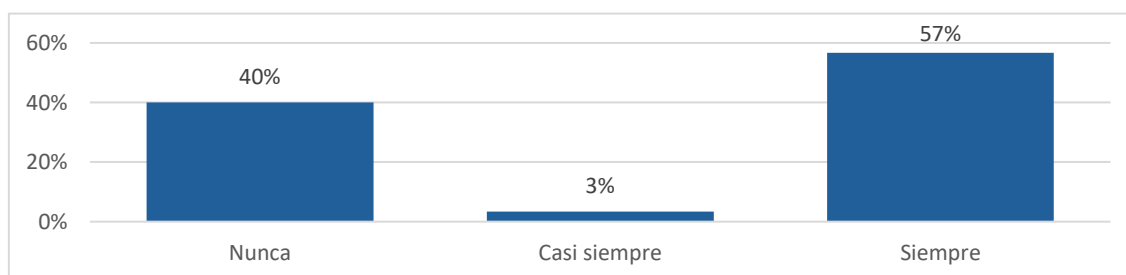


Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

La mayoría de los encuestados (58%) percibe que los errores en las retenciones sean causados por la falta de un proceso estandarizado. Este dato destaca que, aunque 4 de 10 encuestados no observó errores directamente, existe una proporción significativa (6 de cada 10 encuestados) que asocia los errores con la falta de estándares claros.

Figura 15

Ausencia de manual operativo claro

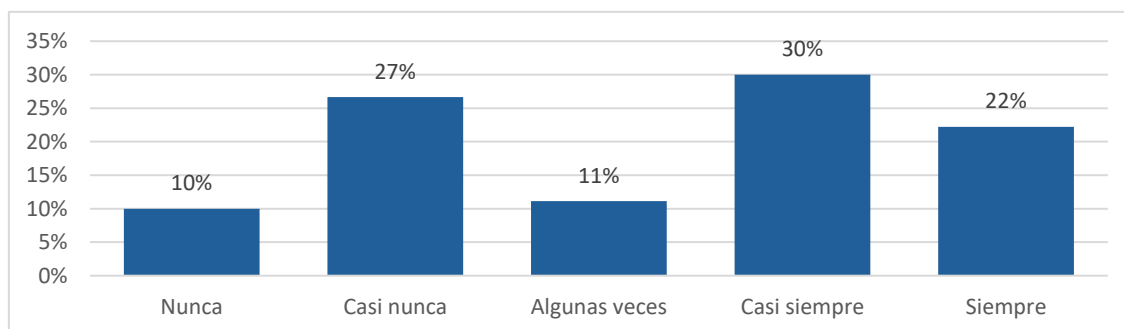


Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

Un total del 60% de los encuestados manifiesta que la municipalidad no cuenta con un manual operativo claro para aplicar correctamente las retenciones. Este resultado destaca la necesidad urgente de implementar guías claras y accesibles para garantizar la precisión en los procesos fiscales.

Figura 16

Confusión generada por la falta de documentos normativos

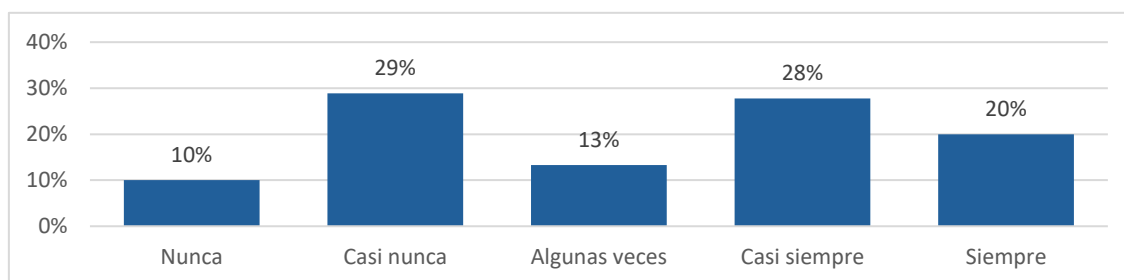


Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

Correspondiente a la figura 14, se muestra que un 52% de los encuestados indica que la falta de documentos normativos contribuye a confusiones y errores en la gestión de retenciones, dentro de ello, el 22% menciona que siempre se da dicha falencia. Por otro lado, solo un 10% no observa este problema, manifestando que las confusiones y los errores nunca se dieron. De manera general, se evidencian una preocupante insuficiencia en la disponibilidad y claridad de normativas internas.

Figura 17

Ausencia de coordinación entre áreas fundamentales



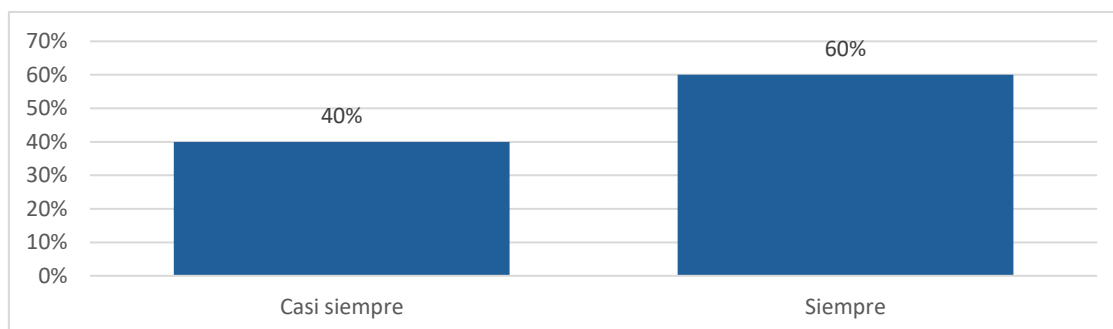
Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

Los resultados indican que un 20% percibe que la falta de coordinación entre la Oficina de Recursos Humanos (ORH) y la Oficina de Control Interno (OCI) tiene un impacto significativo en la aplicación de retenciones; en tanto, el 10% no observa

este problema. Por otra parte, el 90% percibe que al menos en una oportunidad notaron la existencia de falta de coordinación entre las áreas mencionadas.

Figura 18

Reducción ante mejoras en la supervisión conjunta

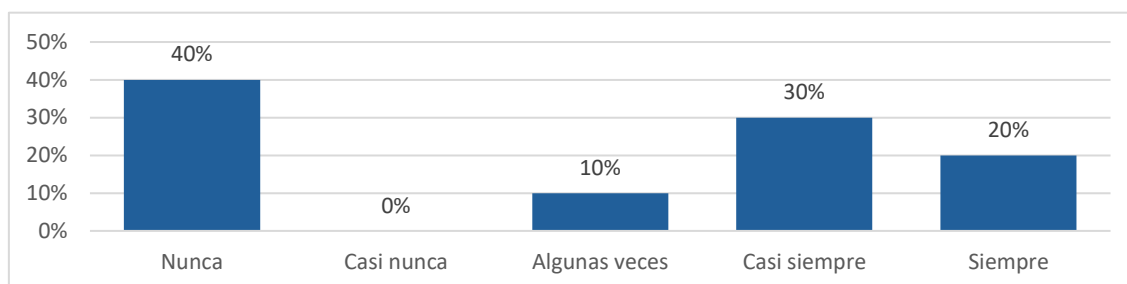


Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

La mayoría de los encuestados (60%) cree que una mejor supervisión conjunta entre la ORH y la OCI siempre va a reducir significativamente los errores en las retenciones. Sin embargo, el 40% considera que esto no sería suficiente, considerando que pueden existir otros factores que podrían influenciar en dichos errores. Por lo tanto, la mejora en la colaboración entre oficinas es clave para mejorar el desempeño de estas.

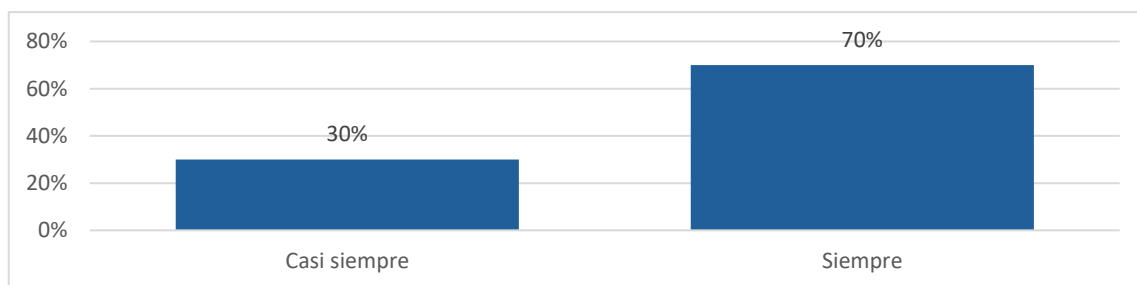
Figura 19

Consecuencia de la ausencia de protocolos de comunicación entre áreas



Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

El 40% de los encuestados no ha identificado problemas derivados de la falta de protocolos de comunicación entre las áreas, sin embargo, la mitad de los trabajadores administrativos encuestados percibe que estos inconvenientes ocurren de manera frecuente. Por lo que existe la necesidad de implementar mecanismos claros de comunicación interna para evitar retrasos y errores en los procesos administrativos consignados a sus funciones.

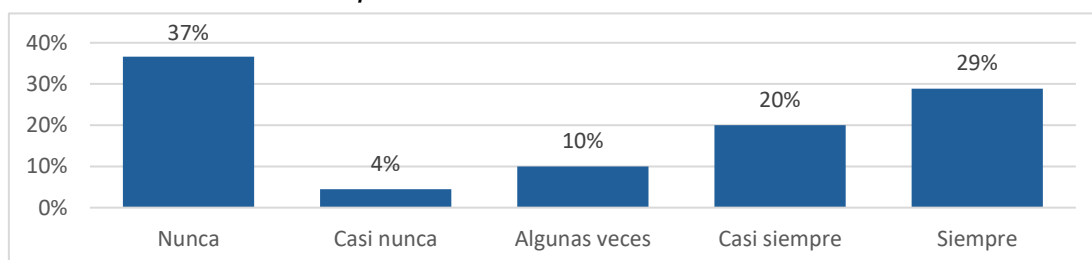
Figura 20*Implementación de canales de comunicación claros*

Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

La gran mayoría de los encuestados (70%) induce que la implementación de un canal de comunicación claro entre las áreas contribuiría a minimizar los errores en las retenciones. Asimismo, un 30% no está convencido de esta afirmación, esto podría atribuirse a factores como la falta de experiencia directa con canales claros de comunicación, quizá deficiencias en capacitación y conocimientos de las normativas son más relevantes, y consideran que los errores persistirían incluso con mejoras en la comunicación. Este resultado subraya la importancia de fortalecer las líneas de comunicación internas como una estrategia efectiva para mejorar la eficiencia en la gestión tributaria.

3.1.3. Resultados descriptivos: La inobservancia de la Oficina de Control Institucional

En esta sección se analiza la percepción sobre la supervisión y control efectivo de la Oficina de Control Institucional (OCI). Se investiga si la municipalidad aplica adecuadamente las normas de control, verifica los cálculos previos a las declaraciones y realiza auditorías internas periódicas. La falta de estas prácticas podría contribuir a la repetición de errores en la gestión de retenciones.

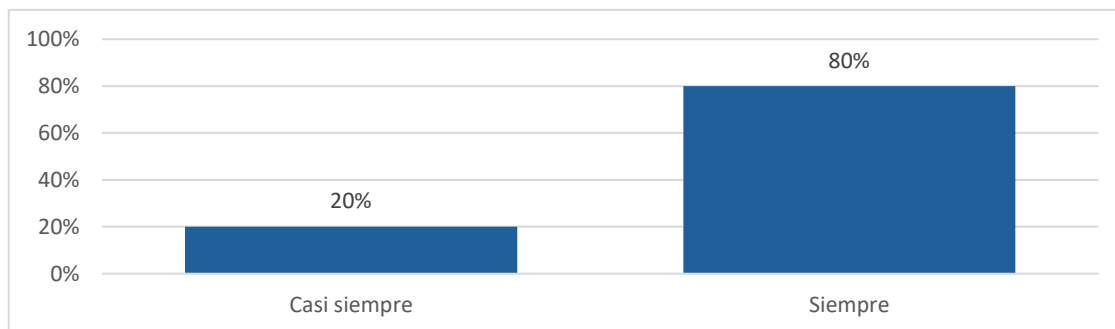
Figura 21*Falta de sanciones a responsables de errores recurrentes*

Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

Los resultados indican que el 63% los encuestados percibe que la municipalidad no sanciona a los responsables de errores recurrentes en las retenciones. Sin embargo, un 37% cree que si lo hace. Esto hace notar una preocupante inconsistencia en el sistema de control interno, lo cual hace de que se fomente la repetición de errores.

Figura 22

Efecto de la falta de sanciones en la repetición de errores

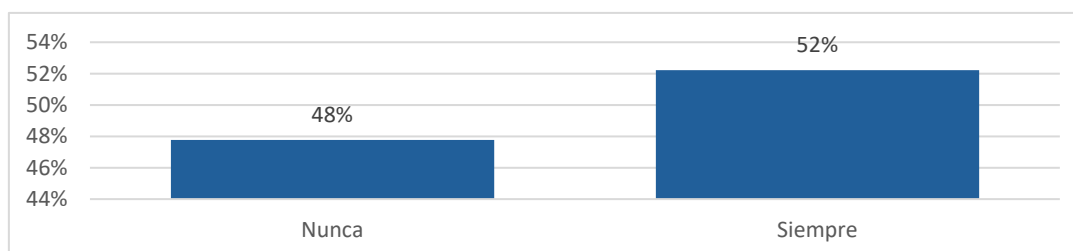


Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

En la figura 20 se aprecia que la mayoría de los encuestados (80%) indica que la ausencia de sanciones contribuye significativamente a la repetición de errores en las retenciones, mientras que un 20% percibe que ello se da con una frecuencia de casi siempre. Por tanto, es notorio la disconformidad por parte de los trabajadores encuestados, dado que, si fuesen sancionados, ya no seguirían cometiendo errores y en consecuencia tendría una tendencia a disminuir o a desaparecer; y también se da el caso de que las personas son sancionadas, pero los nuevos trabajadores cometen los mismos errores, por lo cual este dato refuerza la necesidad de implementar medidas disciplinarias efectivas para mejorar la precisión en los procesos y por ello es necesario una supervisión exhaustiva.

Figura 23

Falta de reglamentos claros para supervisar retenciones

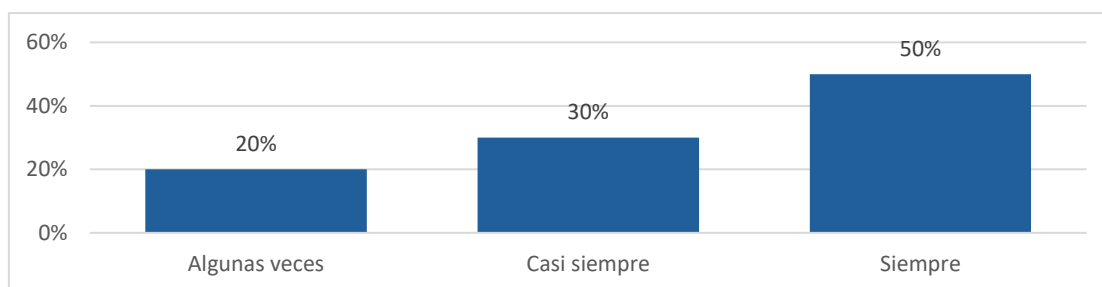


Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

De la figura anterior, se observa que un poco más de la mitad (52%) de los encuestados considera que la municipalidad carece de reglamentos claros para supervisar la correcta aplicación de las retenciones y lo restante (48%) no percibe esta deficiencia, dado que, se basan su respuesta en experiencias positivas, confianza en la gestión actual o desconocimiento de posibles deficiencias y consideran de que sí existen dichos reglamentos, pero que los trabajadores no se dan el tiempo para informarse más a detalle.

Figura 24

Dificultad de identificación y corrección de errores

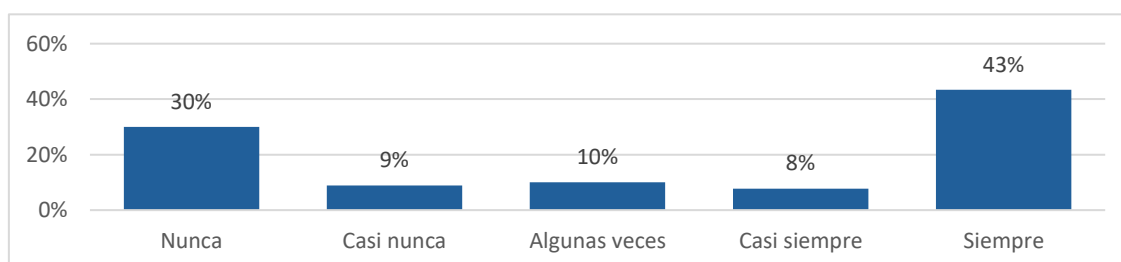


Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

Un 50% de los encuestados indica que la falta de normativas internas siempre complica la detección y corrección de errores en las retenciones. Otro 20% percibe que este problema solo dificulta algunas veces, por lo que todos consideran que al menos una vez se dieron tales casos, por lo que es muy importante contar con guías claras y accesibles para garantizar la precisión en los procesos fiscales.

Figura 25

Verificación adecuada de cálculos antes de declarar



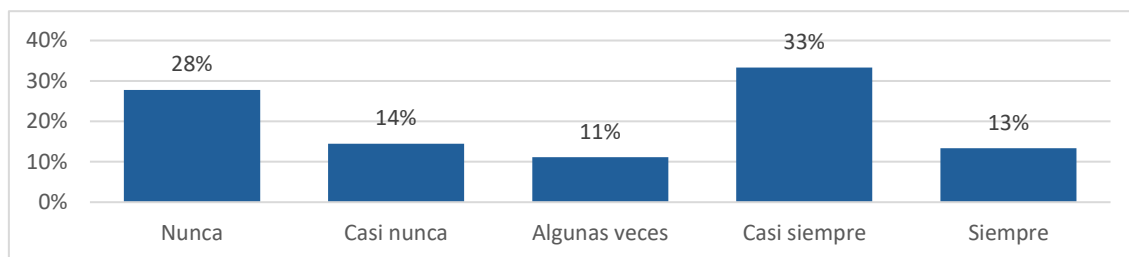
Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

Un 51% de los encuestados percibe que la municipalidad casi todas las veces no verifica adecuadamente los cálculos de las retenciones antes de su presentación, muchos lo hacen porque tiene diversas actividades durante la labor diaria, mientras que otros consideran que está correcto y no necesita verificación alguna, ello

conlleva a cometer múltiples errores y de manera frecuente. Por otro lado, el 30% señala que se realiza correctamente. La realidad indica que existe una insuficiente revisión previa, lo cual llega a ser una causa importante de errores en las declaraciones.

Figura 26

Errores evitables con revisiones previas

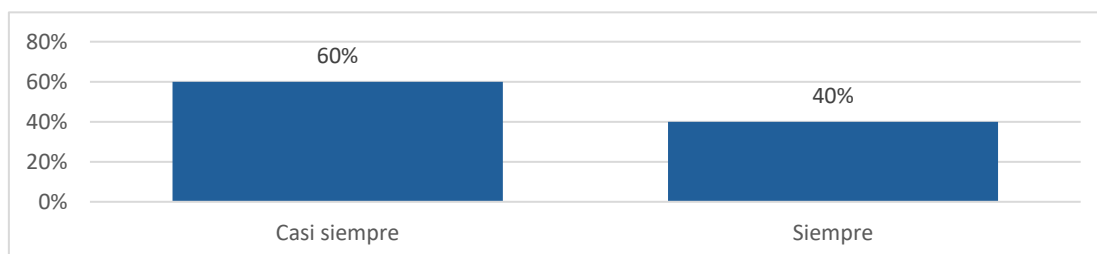


Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

El 53% manifiesta que ha identificado errores en sus retenciones que podrían haberse evitado con una revisión previa de los cálculos, por lo que la falta de revisiones minuciosas es una práctica común que contribuye a la ocurrencia de errores.

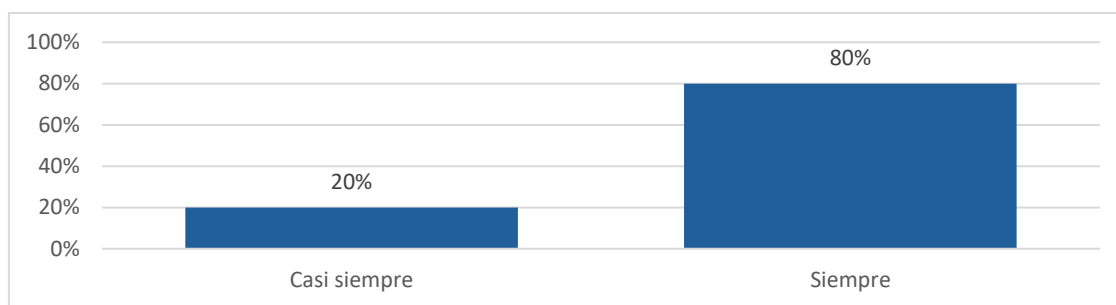
Figura 27

Ausencia de auditorías internas



Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

En la figura 25 se plasma que el 40% de los encuestados indican que la falta de auditorías internas periódicas es un factor clave en la repetición de errores en las retenciones. El 60% no está convencido de que ello tiene tanta influencia, debido a que, algunos encuestados consideran que los mecanismos de control actuales son suficientes para detectar errores y que el conocimiento y experiencia del personal son la base fundamental para reducir los errores que se dan en las retenciones y que no necesariamente la ausencia de auditorías genera dichos problemas.

Figura 28*Necesidad de realizar auditorías internas periódicas en la municipalidad*

Nota: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa en enero de 2025.

La totalidad de los encuestados consideran que la municipalidad debe realizar auditorías internas periódicas para mejorar la gestión de las retenciones, lo cual refleja una clara percepción de la necesidad de implementar mecanismos de supervisión sistemática. Ello indica que los trabajadores reconocen la importancia de estas revisiones para mejorar la precisión en los procesos fiscales, minimizar errores recurrentes y fortalecer la transparencia en la gestión tributaria.

3.2. Discusión de resultados

La presente investigación analiza los errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría en la Municipalidad Provincial de Oxapampa, identificando causas clave como la incompetencia de la Oficina de Recursos Humanos (ORH) y la inobservancia del Órgano de Control Interno (OCI). El estudio se centró en 90 trabajadores administrativos, evaluando aspectos como desconocimiento normativo, falta de capacitación, ausencia de manuales operativos y deficiencias en auditorías internas.

Esta investigación contribuye a identificar las principales causas de errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría en la Municipalidad Provincial de Oxapampa. Los resultados demuestran que los errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la entidad en estudio se deben a la incompetencia de la Oficina de Recursos Humanos (ORH) y la inobservancia de la Oficina de Control Interno (OCI). Este estudio ofrece recomendaciones prácticas, como la implementación de manuales operativos claros, procesos estandarizados y programas de capacitación continua para el personal encargado. Además, resalta la importancia de realizar auditorías internas periódicas y sancionar errores recurrentes, fortaleciendo así la supervisión fiscal y reduciendo inconsistencias.

Valero (2005), menciona que la importancia de una gestión eficiente de recursos humanos radica en garantizar el cumplimiento normativo y tributario; sin embargo, los resultados muestran que un 72% del personal desconoce las normativas vigentes y solo un 40% recibe capacitación regular, lo que coincide con la falta de actualización fiscal percibida por el 45% de los encuestados. Asimismo, la ausencia de manuales operativos claros, reportada por el 60% de los trabajadores, refleja la necesidad urgente de estandarizar procedimientos, tal como señalan López y Casique (2008). En cuanto al Órgano de Control Interno, su inobservancia se traduce en una falta de auditorías internas periódicas y sanciones adecuadas, lo cual afecta directamente la supervisión efectiva de retenciones; estos hallazgos corroboran la relevancia de implementar mecanismos de control interno sólidos, como propone Guzmán et al. (2019), para mejorar la precisión y transparencia en la gestión tributaria municipal.

Por otro lado, un 72% considera que el personal encargado de las retenciones desconoce las normativas tributarias actuales, un 69% ha identificado errores en la información declarada sobre sus retenciones y un 36% ha sido afectado por multas o sanciones debido a errores en la declaración de retenciones. Por tanto, coinciden con investigaciones previas que han señalado el desconocimiento normativo como un factor clave en la ocurrencia de errores en las retenciones, en donde Calixto (2023) destacó que el sistema de gestión de planillas en las municipalidades distritales de Lima tiene un desempeño aceptable en el registro y procesamiento de información laboral, pero reconoce que la falta de claridad normativa y la coordinación entre áreas pueden generar inconsistencias; Cacuango (2024) obtuvo como resultados que el 20% de encuestados, si han realizado alguna declaración sustitutiva a la Administración Tributaria por los comprobantes de retención (Autorretención), dado que se han presentado errores como: mal registro en la fecha, código, periodo fiscal, valores de los ingresos o porcentaje, por lo que es importante destacar que estos errores se pueden dar por falta de claridad en las modificaciones del formulario y variedad de requisitos; y Vela (2023) encontró que la gestión de las planillas electrónicas en entidades públicas de salud tiene un nivel deficiente, casi nunca se actualiza los datos del personal de forma oportuna, y el 34% expresó que los descuentos legales parciales pocas veces son consignados con la mayor celeridad posible. Inga (2023) destaca que la

municipalidad de Huánuco no cumplió con el pago de aportaciones a la seguridad social, el cual le generó una multa a la entidad.

Del mismo modo, en la presente investigación se tiene que 60% de los encuestados considera que la municipalidad no cuenta con un manual operativo claro para aplicar correctamente las retenciones; un 90% de los encuestados percibe que existe falta de coordinación entre la ORH y la OCI, lo cual afecta la correcta aplicación de las retenciones. El 53% manifiesta que el personal recibe poca o ninguna capacitación sobre cambios en la normativa tributaria, toda vez que observan múltiples errores concernientes a su labor del responsable referente a la retención de ley. Por su parte, Calixto (2023) identificó que la falta de claridad normativa y la insuficiente coordinación entre áreas internas son factores que impactan en la gestión de planillas; Cuvás y Delgado (2021) destacaron que la falta de capacitación es un aspectos importantes en la mejora de la gestión de recursos humanos, lo que podría influir en los procesos fiscales y Tumi (2022) mencionó que la ausencia de manuales operativos y la falta de capacitación en normativas tributarias afectan directamente la precisión en la aplicación de retenciones.

En tanto, los resultados obtenidos en este estudio confirman las conclusiones de investigaciones previas sobre la importancia de la claridad normativa y la coordinación entre áreas para una gestión eficiente de las retenciones, lo cual refuerza la necesidad de fortalecer los vínculos interdepartamentales como estrategia para mejorar la gestión fiscal.

Por otra parte, se tiene como resultado que el 63% de los encuestados considera que la municipalidad no sanciona a los responsables de errores recurrentes; un 52% percibe que la municipalidad carece de reglamentos claros para supervisar la correcta aplicación de las retenciones y un 40% considera que la falta de auditorías internas es un factor clave en la repetición de errores. Gutarra y Livia (2024) determinaron que la auditoría tributaria preventiva incide en la detección de riesgos tributarios del impuesto a la renta, además, el 22.2% afirman que la elaboración y determinación de las obligaciones tributarias no son supervisadas constantemente por el contador o gerente general.

En concordancia con ello, los resultados obtenidos en la presente investigación coinciden con estudios previos que han destacado la importancia de

la supervisión y auditorías internas para garantizar la precisión en la gestión fiscal y administrativa.

Una limitación notable de este trabajo es el alcance espacial de la investigación, dado que solo se evaluó a la Municipalidad Provincial de Oxapampa, lo que puede limitar la generalización de los resultados a otras entidades públicas. Además, la investigación se basó principalmente en encuestas, lo que podría introducir sesgos subjetivos en los datos recolectados. Otra restricción es que el estudio se limitó a un período transversal, lo que no permite analizar cambios a largo plazo ni evaluar el impacto de las recomendaciones implementadas después del estudio.

3.3. Verificación de la hipótesis

El presente subcapítulo se dedica a la verificación empírica de las hipótesis planteadas, mediante el análisis estadístico de los datos recopilados. Este proceso permitirá evaluar la relación entre las variables estudiadas y determinar si los resultados respaldan o refutan las propuestas iniciales.

3.3.1. Contrastación de la hipótesis general

1. Planteamiento de la hipótesis

H₀: La incompetencia de la ORH y la inobservancia de la OCI no son las principales causas que originan errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa.

H_a: La incompetencia de la ORH y la inobservancia de la OCI son las principales causas que originan errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa.

2. Nivel de significancia

También es conocido como el margen de error máximo en la que se pueda incurrir al momento de realizar la contrastación, para el caso de la presente investigación, se trabaja a un nivel del 5%.

3. Prueba estadística

Tabla 4

Resumen del modelo^b.

Modelo	R ²	R ² corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos			Durbin- Watson
				gl1	gl2	Sig. Cambio en F	

1	0,929	0,927	5,718	2	87	0,000	2,241
---	-------	-------	-------	---	----	-------	-------

a. Variables predictoras: (Constante), La inobservancia de la OCI, La incompetencia de la ORH
b. Variable dependiente: Errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría

Tabla 5*Prueba de hipótesis general*

Análisis de Varianza ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	37,187.7	2	18,593.8	568,6	0,00 ^b
	Residual	2,844.6	87	32.6		
	Total	40,032.4	89			

a. Variable dependiente: Errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría

b. Variables predictoras: La inobservancia de la OCI, La incompetencia de la ORH

4. Conclusión

Como resultado del análisis donde p valor (sig = 0,00) es inferior al nivel de significancia 0,05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa. Entonces se concluye que la incompetencia de la ORH y la inobservancia de la OCI son las principales causas que originan errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa (MPO).

3.3.2. Contratación de la hipótesis específica 1*1. Formulación de hipótesis estadística*

H_0 : La incompetencia de la ORH no es una causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa.

H_a : La incompetencia de la ORH si es una causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa.

2. Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$ *3. Prueba estadística***Tabla 6**

Prueba de hipótesis para errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría en función de la incompetencia de la ORH

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	-26,9	3,349		-8,035	0,000
¹ La incompetencia de la ORH	0,564	0,083	0,556	6,790	0,000

a. Variable dependiente: Errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría

4. Conclusión

En esta prueba p valor (sig = 0,00) es inferior al nivel de significancia 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula H_0 y en consecuencia la incompetencia de la ORH si es una causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la MPO.

3.3.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

1. Formulación de hipótesis estadística

H_0 : La inobservancia de la OCI no es otra causa que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa.

H_a : La inobservancia de la OCI si es otra causa que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa.

2. Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

3. Prueba estadística

Tabla 7

Prueba de hipótesis para errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría en función de la inobservancia de la OCI

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	-26,906	3,349		-8,035	0,000
¹ La inobservancia de la OCI	0,541	0,105	0,423	5,156	0,000

a. Variable dependiente: Errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría

4. Conclusión

En esta prueba p valor (sig = 0,00) es inferior al nivel de significancia 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula H_0 y en consecuencia la inobservancia de la OCI si es otra causa que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la MPO Oxapampa.

De esta manera se puede corroborar la veracidad de todas las hipótesis propuestas en la investigación, tanto de la general como de las específicas, siendo demostrado cada una de ellas, de manera objetiva y con el uso de la herramienta estadística.

CONCLUSIONES

1. El análisis realizado permitió identificar que las deficiencias en la gestión de los procesos vinculados a las retenciones del impuesto a la renta de cuarta y quinta categoría en la Municipalidad Provincial de Oxapampa se originan, principalmente, en falencias operativas de la Oficina de Recursos Humanos, así como en la ausencia de una supervisión efectiva por parte de la Oficina de Control Interno. En ese contexto, se evidenció que una proporción significativa de los trabajadores (72%) considera que el personal responsable no cuenta con un dominio actualizado de la legislación tributaria aplicable, lo que genera interpretaciones inadecuadas de las disposiciones normativas. De igual forma, el 45% de los participantes señaló que diversos errores detectados pudieron haberse prevenido mediante programas de capacitación especializada, mientras que el 69% afirmó haber advertido inconsistencias en la información tributaria reportada en alguna oportunidad. Estas situaciones se manifiestan en registros erróneos, omisiones en las declaraciones, datos inexactos y la consecuente aplicación de medidas sancionadoras.
2. Se obtuvo que la incompetencia de la Oficina de Recursos Humanos es una causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa. Dentro de ello, se encontró que un 46% percibe variaciones significativas en los procedimientos administrativos, lo cual sugiere una falta de claridad normativa; un 60% cree que la municipalidad carece de un manual operativo claro, mientras que un 58% asocia los errores en las retenciones con la ausencia de procesos estandarizados y el 52% considera que la falta de documentos normativos genera confusión y errores, lo cual compromete la gestión fiscal.
3. Finalmente, se tiene que la inobservancia de la Oficina de Control Interno también es otra causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa. Al respecto, un 63% percibe que la municipalidad no sanciona a los responsables de errores recurrentes, lo cual fomenta la repetición de

errores; un 40% manifiesta que no se realizan auditorías internas periódicas, un factor clave en la ocurrencia de errores; y, el 90% reconoce la importancia de auditorías internas para mejorar la precisión en los procesos fiscales, minimizando inconsistencias y fortaleciendo la transparencia en la gestión de retenciones.

RECOMENDACIONES

1. Implementar programas de capacitación regular para el personal encargado de las retenciones. Los resultados evidencian que una proporción significativa de los participantes, equivalente al 72 %, percibe un desconocimiento del marco tributario vigente por parte del personal, mientras que el 45 % reconoce la existencia de errores derivados de dicha limitación. En este contexto, se torna imprescindible que la Municipalidad Provincial de Oxapampa implemente procesos permanentes de formación y actualización en materia fiscal, los cuales contribuirán a fortalecer la correcta interpretación de la normativa y a minimizar las deficiencias en la ejecución de las retenciones correspondientes.
2. Asimismo, resulta necesario diseñar e implementar procesos uniformes, así como un manual operativo debidamente estructurado para la administración de las retenciones. Los resultados obtenidos evidencian que el 60 % de los participantes considera que la municipalidad carece de un instrumento operativo preciso que permita ejecutar adecuadamente dichas retenciones. En ese contexto, se vuelve indispensable la adopción de procedimientos estandarizados y la elaboración de manuales técnicos que orienten al personal en la correcta interpretación y aplicación de la normativa tributaria vigente. La implementación de estas medidas permitirá minimizar discrepancias y disminuir la incidencia de errores en la gestión de las retenciones.
3. De igual manera, se evidencia la necesidad de optimizar los sistemas de control institucional mediante el fortalecimiento de la supervisión interna y la ejecución continua de procesos de fiscalización. Los resultados obtenidos revelan que el 63 % de los encuestados considera que la municipalidad carece de una política efectiva de sanción frente a la reiteración de errores administrativos, lo que contribuye a su permanencia. Asimismo, el 90 % de los participantes reconoce que la implementación de auditorías internas constituye un factor clave para elevar la confiabilidad de los procedimientos fiscales. En ese sentido, se propone establecer un programa permanente de auditorías, complementado con la aplicación de medidas disciplinarias reales, a fin de corregir oportunamente las deficiencias detectadas y disminuir las inconsistencias en la gestión de las retenciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Alva, M., Ramos, G., Luque, L., Effio, F., García, J. y Valdiviezo, J. (2020). *Cierre contable y tributario 2020. Gastos deducibles y reparos tributarios*. Instituto Pacifico S.A.C.
<http://isbn.bnpgob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=115971>
- Alvarado, E. (2023). *Los gastos de planilla y su adecuada determinación en el impuesto a la renta*. Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/los-gastos-de-planilla-y-su-adecuada-determinacion-en-el-impuesto-a-la-renta>
- Ahmed, A., Mohammed, C. & Ahmad, A. (2023). Web-based payroll management system: design, implementation, and evaluation. *Journal of Electrical Systems and Inf Technol*, 10(17), 1-16. <https://doi.org/10.1186/s43067-023-00082-5>
- Arbaiza, L. (2014). *Cómo elaborar una tesis de grado*. ESAN Ediciones. <https://investigaciones.esan.edu.pe/esanediciones/categoria/libros-impresos/como-elaborar-una-tesis-de-grado/>
- Bernal, C. (2022). *Metodología de la Investigación. Administración economía humanidades y ciencias sociales* (Edición 5ta.). Editorial Pearson. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion_66307
- Calixto, N. (2023). *El sistema de gestión de planillas y el pago de remuneraciones en la municipalidad de San Juan de Lurigancho – 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/138056>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Cecchini, S. (2019). *Protección social universal en América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44995-proteccion-social-universal-america-latina-caribe-textos-seleccionados-2006-2019>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL (2019). *Nudos críticos del desarrollo social inclusivo en América Latina y el Caribe: antecedentes para una agenda regional*.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/44799-nudos-criticos-desarrollo-social-inclusivo-america-latina-caribe-antecedentes>
- Cuvas, J. & Delgado, J. (2021). *La provisión de beneficios sociales y su incidencia en el Impuesto a la Renta en la Empresa Comercializadora, Miraflores 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76299>
- Espinoza, I., Yurivilca, M., García, J. & Charca, D. (2022). *Metodología de la investigación en Administración - Guía metodológica*.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/9884>
- Evans, J. (2023). The Role of Technology in Modern Payroll Management. Journey Bytes. <https://www.journeybytes.com/role-of-technology-in-modern-payroll-management/>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw-Hill.
- Hinkley, S. (2022). Technology in the public sector and the future of government work. Berkeley: UC Berkeley Labor Center.
<https://laborcenter.berkeley.edu/technology-in-the-public-sector-and-the-future-of-government-work/>
- Inga, Y. (2023). *Incumplimiento de las aportaciones a la seguridad social de salud y su efecto financiero en la municipalidad distrital de Mariano Damaso Beraún, 2018 - 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <https://repositorio.unas.edu.pe/handle/20.500.14292/2542>
- Lalangui, D. (2018). *Población y muestra para Tesis*. ECP.
<https://www.emprendimientocontperu.com/poblacion-y-muestra-de-tesis/>
- López, K. (2021). *Gastos de responsabilidad social y su influencia en el impuesto a la renta en empresas comerciales, Puente Piedra 2020* [Tesis de licenciamiento, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87922>

- Oviedo, J. (2022). *Gestión de planillas electrónicas y cumplimiento de obligaciones tributarias en entidades públicas de salud, Lima 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100520>
- Patiño, D., Vélez, C., Díaz, D., Salazar, O., Gonzáles, J., Rodríguez, L., Vélez, V. & Velásquez, P. (2024). Whoever wants better healthcare simply pays more: citizens' perception about voluntary private health insurance in Colombia. *International Journal for Equity in Health*, 23(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12939-023-02086-z>
- Ramos, J. (2022). La investigación pura o básica y la investigación aplicada en el campo jurídico. LP. <https://lpderecho.pe/investigacion-pura-o-basica-investigacion-aplicada-campo-juridico/>
- Robalino, B. & Solórzano, K. (2019). Los Gastos Operativos y su Incidencia en la Determinación del Impuesto a la Renta en la Empresa Química S.A. [Tesis de licenciatura, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3147>
- Ruiz, C. & Valenzuela, M. (2022). *Metodología de la investigación*. Fondo Editorial UNAT. <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/book/4>
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>
- Vela, T. (2023). *Gestión de planillas electrónicas y el cumplimiento de las obligaciones tributarias laborales en la unidad de gestión educativa local Contamana, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/9922>
- Villazana, S. & Tovalino, F. (2016). *Tributación Laboral*. Lima Perú. Gaceta Jurídica. <https://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=22950>

- Vossler, C., McKee, M. & Bruner, D. (2021). Behavioral effects of tax withholding on tax compliance: Implications for information initiatives. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 183, 301-319.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.12.030>
- Zhao, M. y Rabiart, K. (2023). Feasibility of implementing the human resource payroll management system based on cloud computing. *Kybernetes*, 52(4).
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/K-07-2021-0554/full/html>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia “Impacto del pago de planillas en el impuesto a la renta en la municipalidad provincial de Oxapampa, periodo 2024”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuáles son las principales causas que originan errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿La incompetencia de la ORH es una causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa? - ¿La inobservancia de la OCI es otra causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa? 	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar las principales causas que originan errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar si la incompetencia de la ORH es una causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa. - Determinar si la inobservancia de la OCI es otra causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa. 	<p>Hipótesis general:</p> <p>La incompetencia de la ORH y la inobservancia de la OCI son las principales causas que originan errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La incompetencia de la ORH si es una causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa. - La inobservancia de la OCI si es otra causa principal que origina errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa. 	<p>Variable independiente: I La incompetencia de la ORH</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deficiencias en la gestión administrativa. - Descoordinación con otras áreas. <p>Variable independiente: II La inobservancia de la OCI.</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de aplicación de normas de control. - Falta de supervisión y control. <p>Variable dependiente Errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría.</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deficiencias en la interpretación normativa. - Errores en la declaración y pago. 	<p>Tipo de Investigación: APLICADA</p> <p>Diseño de Investigación NO EXPERIMENTAL</p> <p>Enfoque CUANTITATIVO</p> <p>Nivel EXPLICATIVO CAUSAL</p> <p>Técnica ENCUESTA</p> <p>Instrumento CUESTIONARIO</p> <p>Población 144 trabajadores</p> <p>Muestra 90 trabajadores</p> <p>Muestreo Probabilístico simple</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
VARIABLE DEPENDIENTE Errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría	* Deficiencias en la interpretación Normativa.	* Desconocimiento de normativas tributarias vigentes.	ORDINAL (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		* Falta de capacitación en actualización normativa.	
		* Clasificación inadecuada de trabajadores según su régimen tributario.	
	* Errores en la declaración y pago.	* Declaración con información incorrecta o incompleta.	
* Multas y sanciones			
VARIABLE INDEPENDIENTE I La incompetencia de la ORH	* Deficiencias en la gestión administrativa.	* Falta de estandarización de los procedimientos.	
		* Falta de manuales operativos para retenciones.	
	* Descoordinación con otras áreas.	* Descoordinación con la Oficina de Control Institucional.	
		* Falta de protocolos de comunicación interna.	
VARIABLE INDEPENDIENTE II La inobservancia de la OCI	* Falta de aplicación de normas de control.	* No se aplican sanciones por errores reiterados.	
		* Ausencia de reglamentos internos para el control tributario.	
	* Falta de supervisión y control.	* Omisión en la revisión de cálculos antes de la declaración.	
		* Falta de auditorías internas sobre retenciones.	

ANEXO 03. ENCUESTA

Instrumento – Retención de cuarta y quinta categoría

Estimado colaborador(a):

La presente encuesta, tiene como finalidad realizar el estudio titulado: Impacto del pago de planilla en la retención del impuesto de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa. En tal sentido, agradeceré su apoyo con tus percepciones respecto a la “Pago de planilla”, a partir del cual se estará proponiendo sugerencias para mejorar este aspecto en la entidad en estudio.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de situaciones o hechos, frente a las cuales debe responder marcando con un aspa (X) el recuadro de acuerdo con su percepción.

(1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) Algunas veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre

Nº	Dimensiones / Ítems	1	2	3	4	5
D1 – Deficiencia en la interpretación normativa						
1	¿Considera que el personal encargado de realizar las retenciones desconoce las normativas tributarias actuales?					
2	¿Ha identificado errores en su retención que podrían haberse evitado con un mayor conocimiento normativo por parte del personal de ORH?					
3	¿Cree que el personal recibe de la Oficina de Recursos Humanos poca o ninguna capacitación sobre los cambios en la normativa tributaria?					
4	¿Considera que los errores en sus retenciones se deben a la falta de actualización en temas fiscales del personal encargado?					
5	¿Ha sido clasificado incorrectamente en la categoría de retención que le corresponde (cuarta o quinta categoría)?					
6	¿Considera que el responsable de RR.HH de la municipalidad tiene dificultades para diferenciar entre trabajadores de cuarta y quinta categoría al momento de aplicar las retenciones?					
D2 – Errores en la declaración y Pago						
7	¿Ha identificado errores en la información declarada sobre sus retenciones de cuarta o quinta categoría?					
8	¿Ha tenido que solicitar correcciones en su declaración debido a datos incompletos o inexactos?					
9	¿Ha sido afectado por multas o sanciones debido a errores en la declaración de sus retenciones por parte de la municipalidad?					
10	¿Considera que la municipalidad no toma medidas suficientes para evitar sanciones relacionadas con declaraciones erróneas?					

Instrumento – La incompetencia de la ORH

Estimado colaborador(a):

La presente encuesta, tiene como finalidad realizar el estudio titulado: Impacto del pago de planilla en la retención del impuesto de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa. En tal sentido, agradeceré su apoyo con tus percepciones respecto a la “Pago de planilla”, a partir del cual se estará proponiendo sugerencias para mejorar este aspecto en la entidad en estudio.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de situaciones o hechos, frente a las cuales debe responder marcando con un aspa (X) el recuadro de acuerdo a su percepción.

(1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre

Nº	Dimensiones / Ítems	1	2	3	4	5
D1 – Deficiencias en la gestión administrativa						
11	¿Considera que los procedimientos para la aplicación de retenciones varían sin una estructura clara dentro de la municipalidad?					
12	¿Ha notado que los errores en sus retenciones se deben a la ausencia de un proceso estandarizado?					
13	¿Cree que la municipalidad carece de un manual operativo claro para la correcta aplicación de las retenciones de cuarta y quinta categoría?					
14	¿Considera que la falta de documentos normativos genera confusión y errores en la gestión de sus retenciones?					
D2 – Descoordinación con otras áreas						
15	¿Considera que la falta de coordinación entre la Oficina de Recursos Humanos y la OCI afecta la correcta aplicación de las retenciones?					
16	¿Cree que los errores en sus retenciones podrían reducirse si hubiera una mejor supervisión conjunta entre ambas áreas?					
17	¿Ha notado que la ausencia de protocolos de comunicación entre las áreas genera demoras o errores en la aplicación de sus retenciones?					
18	¿Cree que la implementación de un canal de comunicación claro entre las áreas ayudaría a reducir los errores en sus retenciones?					

Instrumento – La inobservancia de la OCI

Estimado colaborador(a):

La presente encuesta, tiene como finalidad realizar el estudio titulado: Impacto del pago de planilla en la retención del impuesto de cuarta y quinta categoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oxapampa. En tal sentido, agradeceré su apoyo con tus percepciones respecto a la “Pago de planilla”, a partir del cual se estará proponiendo sugerencias para mejorar este aspecto en la entidad en estudio.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de situaciones o hechos, frente a las cuales debe responder marcando con un aspa (X) el recuadro de acuerdo a su percepción.

(1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre

Nº	Dimensiones / Ítems	1	2	3	4	5
D1 – Falta de aplicación de normas de control						
19	¿Considera que la municipalidad no sanciona a los responsables de errores recurrentes en las retenciones de cuarta y quinta categoría?					
20	¿Cree que la ausencia de sanciones fomenta la repetición de errores en sus retenciones?					
21	¿Ha notado que la municipalidad no cuenta con reglamentos claros para supervisar la correcta aplicación de las retenciones?					
22	¿Cree que la falta de normativas internas dificulta la identificación y corrección de errores en la gestión de retenciones?					
D2 – Falta de supervisión y control						
23	¿Considera que la municipalidad no verifica adecuadamente los cálculos de las retenciones antes de presentarlos en la declaración?					
24	¿Ha identificado errores en sus retenciones que podrían haberse evitado con una revisión previa de los cálculos?					
25	¿Cree que la ausencia de auditorías internas contribuye a que los errores en las retenciones se repitan constantemente?					
26	¿Considera que la municipalidad debería realizar auditorías internas periódicas para garantizar la correcta aplicación de las retenciones?					

ANEXO 04. RESULTADOS ESTADÍSTICOS

❖ RESUMEN DEL MODELO

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
1	,964 ^a	,929	,927	5,718	,929	568,664	2	87	,000	2,241

a. Variables predictoras: (Constante), Lainobservanciadel OCI, Laincompetenciadel ORH

b. Variable dependiente: Errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	37187,721	2	18593,860	568,664	,000 ^b
	Residual	2844,679	87	32,697		
	Total	40032,400	89			

a. Variable dependiente: Errores en las retenciones de cuarta y quinta categoría

b. Variables predictoras: (Constante), Lainobservanciadel OCI, Laincompetenciadel ORH

❖ RESULTADOS DE LOS COEFICIENTES

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Intervalo de confianza de 95.0% para B		Correlaciones		
	B	Error típ.	Beta			Límite inferior	Límite superior	Orden cero	Parcial	Semiparcial
1 (Constante)	-26,906	3,349		-8,035	,000	-33,562	-20,250			
LaincompetenciadelaORH	,564	,083	,556	6,790	,000	,399	,730	,952	,589	,194
LainobservanciadelaOCI	,541	,105	,423	5,156	,000	,332	,749	,944	,484	,147

a. Variable dependiente: Errores en las retenciones de cuartayquintacategoría

Correlaciones de los coeficientes^a

Modelo		LainobservanciadelaOCI	LaincompetenciadelaORH
1	Correlaciones	LainobservanciadelaOCI	1,000
		LaincompetenciadelaORH	-,937
	Covarianzas	LainobservanciadelaOCI	,011
		LaincompetenciadelaORH	-,008

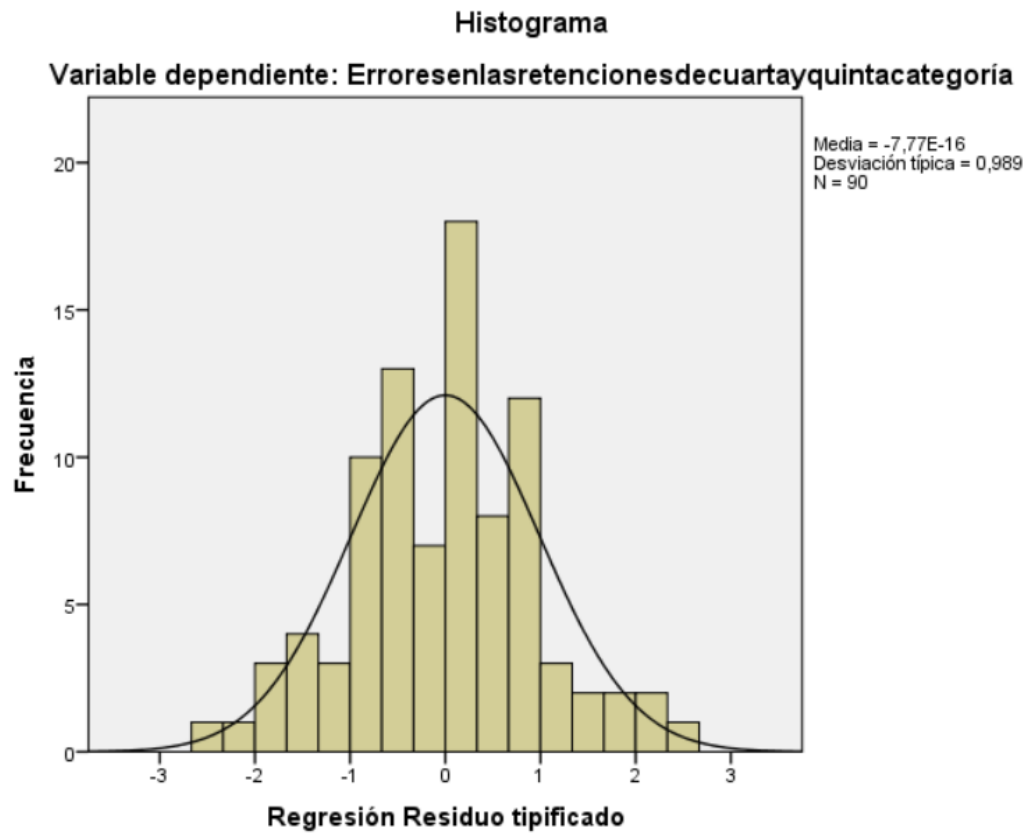
a. Variable dependiente: Errores en las retenciones de cuartayquintacategoría

Estadísticos sobre los residuos^a

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica	N
Valor pronosticado	28,13	83,63	53,53	20,441	90
Residual	-14,402	15,052	,000	5,654	90
Valor pronosticado típ.	-1,243	1,472	,000	1,000	90
Residuo típ.	-2,519	2,632	,000	,989	90

a. Variable dependiente: Errores en las retenciones de cuartayquintacategoría

❖ REGRESIÓN DE RESIDUOS



ANEXO 05. DATOS DE LA ENCUESTA

RETENCION DE 4 Y 5 CATEGORIA (Y)																				
Deficiencia en la interpretación normativa										Errores en la declaración y Pago										
Pregunta 1		Pregunta 2		Pregunta 3		Pregunta 4		Pregunta 5		Pregunta 6		Pregunta 7		Pregunta 8		Pregunta 9		Pregunta 10		
¿Considera que el personal encargado de realizar las retenciones desconoce las normativas tributarias actuales?		¿Ha identificado errores en su retención que podrían haberse evitado con un mayor conocimiento normativo por parte del personal de ORH?		¿Con que frecuencia cree que el personal recibe de la Oficina de Recursos Humanos capacitación sobre los cambios en la normativa tributaria?		¿Considera que los errores en sus retenciones se deben a la falta de actualización en temas fiscales del personal encargado?		¿Ha sido clasificado incorrectamente en la categoría de retención que le corresponde (cuarta o quinta categoría)?		¿Considera que la municipalidad tiene dificultades para diferenciar entre trabajadores de cuarta y quinta categoría al momento de aplicar las retenciones?		¿Ha identificado errores en la información declarada sobre sus retenciones de cuarta o quinta categoría?		¿Ha tenido que solicitar correcciones en su declaración debido a datos incompletos o inexactos?		¿Ha sido afectado por multas o sanciones debido a errores en la declaración de sus retenciones por parte de la municipalidad?		¿Considera que la municipalidad no toma medidas suficientes para evitar sanciones relacionadas con declaraciones erróneas?		
1	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3
2	Nunca	1	Nunca	1	Siempre	5	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
3	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
4	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Nunca	1	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1
5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1
6	Nunca	1	Nunca	1	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
7	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4
8	Nunca	1	Nunca	1	Siempre	5	Nunca	1	Nunca	1	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
9	Siempre	5	Siempre	5	Nunca	1	Siempre	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Siempre	5
10	Siempre	5	Casi siempre	4	Nunca	1	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Algunas veces	3
11	Nunca	1	Nunca	1	Siempre	5	Nunca	1	Nunca	1	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
12	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Casi siempre	4
13	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Nunca	1	Nunca	1
14	Nunca	1	Nunca	1	Siempre	5	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
15	Siempre	5	Siempre	5	Nunca	1	Siempre	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Siempre	5	Algunas veces	3	Casi siempre	4
16	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Nunca	1	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1
17	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Nunca	1	Nunca	1
18	Siempre	5	Siempre	5	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Algunas veces	3
19	Nunca	1	Nunca	1	Siempre	5	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
20	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Algunas veces	3

	Pregunta 1		Pregunta 2		Pregunta 3		Pregunta 4		Pregunta 5		Pregunta 6		Pregunta 7		Pregunta 8		Pregunta 9		Pregunta 10	
	¿Considera que el personal encargado de realizar las retenciones desconoce las normativas tributarias actuales?		¿Ha identificado errores en su retención que podrían haberse evitado con un mayor conocimiento normativo por parte del personal de ORH?		¿Con que frecuencia cree que el personal recibe de la Oficina de Recursos Humanos capacitación sobre los cambios en la normativa tributaria?		¿Considera que los errores en sus retenciones se deben a la falta de actualización en temas fiscales del personal encargado?		¿Ha sido clasificado incorrectamente en la categoría de retención que le corresponde (cuarta o quinta categoría)?		¿Considera que la municipalidad tiene dificultades para diferenciar entre trabajadores de cuarta y quinta categoría al momento de aplicar las retenciones?		¿Ha identificado errores en la información declarada sobre sus retenciones de cuarta o quinta categoría?		¿Ha tenido que solicitar correcciones en su declaración debido a datos incompletos o inexactos?		¿Ha sido afectado por multas o sanciones debido a errores en la declaración de sus retenciones por parte de la municipalidad?		¿Considera que la municipalidad no toma medidas suficientes para evitar sanciones relacionadas con declaraciones erróneas?	
21	Nunca	1	Nunca	1	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
22	Siempre	5	Casi siempre	4	Nunca	1	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Casi siempre	4
23	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1
24	Siempre	5	Siempre	5	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Algunas veces	3
25	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3
26	Casi nunca	2	Nunca	1	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
27	Nunca	1	Nunca	1	Siempre	5	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
28	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4
29	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Algunas veces	3	Nunca	1	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
30	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Nunca	1	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1
31	Siempre	5	Siempre	5	Nunca	1	Siempre	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Siempre	5
32	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
33	Nunca	1	Nunca	1	Siempre	5	Nunca	1	Nunca	1	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
34	Siempre	5	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Casi siempre	4
35	Nunca	1	Nunca	1	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
36	Siempre	5	Casi siempre	4	Nunca	1	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Algunas veces	3
37	Nunca	1	Nunca	1	Siempre	5	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
38	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Nunca	1	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1
39	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1
40	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3
41	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Nunca	1	Nunca	1
42	Nunca	1	Nunca	1	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1

	Pregunta 1		Pregunta 2		Pregunta 3		Pregunta 4		Pregunta 5		Pregunta 6		Pregunta 7		Pregunta 8		Pregunta 9		Pregunta 10	
	¿Considera que el personal encargado de realizar las retenciones desconoce las normativas tributarias actuales?		¿Ha identificado errores en su retención que podrían haberse evitado con un mayor conocimiento normativo por parte del personal de ORH?		¿Con que frecuencia cree que el personal recibe de la Oficina de Recursos Humanos capacitación sobre los cambios en la normativa tributaria?		¿Considera que los errores en sus retenciones se deben a la falta de actualización en temas fiscales del personal encargado?		¿Ha sido clasificado incorrectamente en la categoría de retención que le corresponde (cuarta o quinta categoría)?		¿Considera que la municipalidad tiene dificultades para diferenciar entre trabajadores de cuarta y quinta categoría al momento de aplicar las retenciones?		¿Ha identificado errores en la información declarada sobre sus retenciones de cuarta o quinta categoría?		¿Ha tenido que solicitar correcciones en su declaración debido a datos incompletos o inexactos?		¿Ha sido afectado por multas o sanciones debido a errores en la declaración de sus retenciones por parte de la municipalidad?		¿Considera que la municipalidad no toma medidas suficientes para evitar sanciones relacionadas con declaraciones erróneas?	
43	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Algunas veces	3
44	Siempre	5	Siempre	5	Nunca	1	Siempre	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Siempre	5	Algunas veces	3	Casi siempre	4
45	Nunca	1	Nunca	1	Siempre	5	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
46	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3
47	Siempre	5	Casi siempre	4	Nunca	1	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1
48	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1
49	Nunca	1	Nunca	1	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
50	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Nunca	1	Algunas veces	3	Casi siempre	4
51	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Algunas veces	3
52	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Algunas veces	3	Nunca	1	Nunca	1
53	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Casi siempre	4
54	Nunca	1	Nunca	1	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
55	Nunca	1	Nunca	1	Siempre	5	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
56	Siempre	5	Siempre	5	Nunca	1	Siempre	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5
57	Siempre	5	Casi siempre	4	Nunca	1	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4
58	Siempre	5	Siempre	5	Nunca	1	Siempre	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Siempre	5	Nunca	1	Nunca	1
59	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Algunas veces	3	Nunca	1	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Nunca	1	Nunca	1
60	Casi nunca	2	Nunca	1	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
61	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Casi siempre	4
62	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Nunca	1	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Algunas veces	3	Algunas veces	3
63	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1

	Pregunta 1		Pregunta 2		Pregunta 3		Pregunta 4		Pregunta 5		Pregunta 6		Pregunta 7		Pregunta 8		Pregunta 9		Pregunta 10	
65	Siempre	5	Casi siempre	4	Nunca	1	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1
66	Nunca	1	Nunca	1	Siempre	5	Nunca	1	Nunca	1	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
67	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Siempre	5
68	Nunca	1	Nunca	1	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
69	Siempre	5	Casi siempre	4	Nunca	1	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4
70	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1
71	Nunca	1	Nunca	1	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
72	Siempre	5	Siempre	5	Nunca	1	Siempre	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Siempre	5	Nunca	1	Nunca	1
73	Nunca	1	Nunca	1	Siempre	5	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
74	Siempre	5	Casi siempre	4	Nunca	1	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Algunas veces	3
75	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Nunca	1	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1
76	Siempre	5	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1
77	Nunca	1	Nunca	1	Siempre	5	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
78	Siempre	5	Siempre	5	Nunca	1	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4
79	Nunca	1	Nunca	1	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
80	Siempre	5	Siempre	5	Nunca	1	Siempre	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5
81	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1
82	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
83	Nunca	1	Nunca	1	Siempre	5	Nunca	1	Nunca	1	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
84	Siempre	5	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1
85	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Nunca	1	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Nunca	1	Nunca	1
86	Siempre	5	Siempre	5	Nunca	1	Siempre	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4
87	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
88	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Algunas veces	3	Nunca	1	Nunca	1
89	Nunca	1	Nunca	1	Siempre	5	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	1
90	Siempre	5	Siempre	5	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Nunca	1	Nunca	1

ANEXO 06. CASOS EMPÍRICOS DE ERRORES

URIBURU CHAVEZ LESLY STEFANY	R.U.C. 10704652262
INGENIERO JR. ANGELICA FREY NRO. S/N PASCO - OXAPAMPA - OXAPAMPA	RECIBO POR HONORARIOS ELECTRONICO Nro: E001- 78
TELÉFONO: -	
Recibí de: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL OXAPAMPA	
Identificado con RUC número 20190242961	
Forma de Pago: AL CONTADO	
Domiciliado en JR. GRAU NRO. 302 CERCADO PASCO - OXAPAMPA - OXAPAMPA	
La suma de: VEINTICINCO MIL Y 00/100 SOLES	
Por concepto de SERVICIO DE ELABORACIÓN DE INFORME DE CARACTERIZACIÓN DE LAS FUENTES DE AGUA DE LOS CENTROS POBLADOS DE UNIÓN PROGRESO, TAMBO PITUCA, ACUZAZU, CHACOS, TAMBO MARIA, LAS FLORES, COLINDA, MESAPATA, LAS FLANDES Y PARAÍSO DEL DISTRITO DE OXAPAMPA	
Observación -	
Inciso A DEL ARTICULO 33 DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA	
Fecha de emisión 07 de Febrero del 2022	
	Total por honorarios: 25,000.00
	Retención (8 %) IR: (0.00)
	Total Neto Recibido: 25,000.00 SOLES

11/1/22 9:06 Resultado de la Solicitud

Suspensiones de 4ta Categoría-Formulario 1609	
SONAF	
RESULTADO DE SOLICITUD - FORM. 1609	
AÑO 2022	
RUC:	10704652262
Apellidos y Nombres:	URIBURU CHAVEZ LESLY STEFANY
Fecha de presentación:	11/01/2022
Número de operación:	15551160
RENDA - 4ta CATEGORIA :	NO AUTORIZADO
Según SUNAFI, no le es aplicable la suspensión de retenciones por renta de 4ta categoría.	

RESOLUCIÓN DE EJECUCIÓN COACTIVA N°

133-006-1157155

HUANCAYO, 28 de Agosto de 2023

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL OXAPAMPA
 NÚMERO DE R.U.C. : 20190242961
 DOMICILIO FISCAL : JR. GRAU NRO. 302 CERCADO (PLAZA DE ARMAS) PASCO - OXAPAMPA - OXAPAMPA
 NÚMERO DE EXPEDIENTE : 133-006-1157155

SEÑOR CONTRIBUYENTE:

A la fecha, no habiendo cumplido con el pago de la deuda tributaria notificada, comprendida en la presente resolución, se le notifica el **INICIO** del Procedimiento de Cobranza Coactiva, debiendo cumplir con el pago de la suma indicada a continuación más los intereses diarios que devengue hasta su cancelación total, **bajo apercibimiento** de dictarse medidas de embargo, o de iniciarse la ejecución forzada de las ya dictadas, en el plazo máximo de SIETE (07) días hábiles, aceptándose solamente pagos electrónicos, en efectivo, con cheque certificado o cheque de gerencia.

La deuda tributaria pendiente de pago calculada al 25/08/2023, asciende a la suma de:

Total deuda exigible:	S/ 307.00 TRESCIENTOS SIETE CON 00/100 SOLES***** *****
------------------------------	--

Nº	Orden de pago o resolución	Cód. Trib.	Descrip. de Tributo	Periodo o Semana	Monto del tributo o multa S/	Interés capitalizado S/	Interés moratorio S/	Deuda Total S/	Fecha de notificación
1	133-001-0773594	3042	RTA4RT	2023-07	306.00	0.00	1.00	307.00	24/08/2023

Pagina 1/1



GUTIERREZ GRADOS HARLEY ARTURO
Ejecutor Coactivo
SUNAT

BASE LEGAL:

- Artículos 115°, 116° y 117° del TUO del Código Tributario, aprobado por Decreto Supremo N° 133-2013-EF.
- Artículo 5° del Reglamento del Procedimiento de Cobranza Coactiva, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 216-2004/ SUNAT.

INFORMACIÓN IMPORTANTE:

- Si al recibir el presente documento Ud. ya hubiera cancelado la deuda, hacer caso omiso al presente documento. Si usted hubiera realizado pagos, estos serán descontados dentro de 24 horas de realizados.
- Luego de la presente notificación, usted puede consultar el saldo de su deuda o solicitar fraccionamiento a través de SUNAT Operaciones en Línea (SOL).
- Si desea dirigir un escrito al Ejecutor Coactivo, puede utilizar el Formulario Virtual 5011 disponible en SUNAT Operaciones en Línea (SOL).
- La SUNAT se encuentra facultada a informar la presente deuda a las Centrales de Riesgo.
- Para mayor información puede visitar la sección Acciones de Cobranza en el Portal Web de la SUNAT www.sunat.gob.pe o en la APP SUNAT.

Para efectuar el pago:





31AF 3153
C O D O G O

PLANILLA N° 011-OGRH-2023-LEY N° 30057

PLANILLA DE HABERES DEL PERSONAL CORRESPONDIENTE AL MES DE junio DEL 2023 LEY DEL SERVICIO CIVIL N° 30057

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	RESOLUCION DE DESIGNACION A LEY SERVIR	CARGO	S.F.	COMP. ECONOMICA	TOTAL COMPENSACION	IMP. STA.	Prof. Mixta	TOTAL DSCTO.	NETO A PAGAR	2.1.3.1.1.5
							CATEG.	11.84%			9%
1	MAPELLI DEL ALCAZAR, ERLY FRANK	RA 103-2023-MPO	GERENTE MUNICIPAL	0186	8,700.00	8,700.00	588.50	1,030.08	1,618.58	7,081.42	783.00
					8,700.00	8,700.00	588.50	1,030.08	1,618.58	7,081.42	783.00

NOTA 1: RA N°0103-2023-MPO, se resuelve, incorporar, temporal y excepcionalmente, en el cargo de Gerente Municipal al Ingeniero Ery Frank Mapelli del Alcazar, identificado con DNI N°04340722, con un compensación económica mensual establecida en S/. 8,700.00 (Ocho mil setecientos y 00/100 soles), asimismo el vinculo del servidor se rige exclusivamente por el regimen de la LEY N°30057, ley Servicio Civil, el cual dicho vinculo se inicia el día 01 de abril de 2023.

S.F.	2.1.1.1.1.7		TOTAL		
	PLLA BRUTO	IMP. STA.	2.1.3.1.1.5	TOT. PLLA	PLLA. NETO
0186	8,700.00	588.50	783.00	9,483.00	7,081.42
	8,700.00	588.50	783.00	9,483.00	7,081.42

Municipalidad Provincial de OXAPAMPA
Trabajando con ustedes y para ustedes
CPC. Yenifer Rpsa Ortiz Berrospi
JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Municipalidad Provincial de OXAPAMPA
Trabajando con ustedes y para ustedes
Miguel Andrés Macuri
JEFE OFICINA DE CONTABILIDAD

Municipalidad Provincial de OXAPAMPA
Trabajando con ustedes y para ustedes
CPC. Edgardo Magno Enrique Malpartida
JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Oxapampa, 15 de junio 2023



SIAF 3907
C O D O G O



PLANILLA N° 015-OGRH-2023-LEY N° 30057

PLANILLA DE HABERES DEL PERSONAL CORRESPONDIENTE AL MES DE Julio DEL 2023 LEY DEL SERVICIO CIVIL N° 30057

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	RESOLUCION DE DESIGNACION A LEY SERVIR	CARGO	S.F.	COMP. ECONOMICA	PONDERACION					2.1.3.1.1.5		
						TOTAL	DMP. STA.	DRP	DRHC	TOTAL	NETO A	ESSALUD	
						COMPENSACION	CATEG.	13.00%	IMPORTE	DSCTO.	PAGAR		
1	ANGELES MORI, JAIME FLORENTINO	RA 174-2023-MPO	GERENTE MUNICIPAL	0186	7,250.00	7,250.00	284.00	942.50		1,226.50	6,023.50	652.50	1
					7,250.00	7,250.00	284.00	942.50	0.00	1,226.50	6,023.50	652.50	

NOTA 1: R.A N°0174-2023-MPO se resuelve se designa como Gerente Municipal (cargo de confianza) al Ingeniero Jaime Florentino Angeles Mori, identificado con DNI N°04342061, con un compesación económica mensual establecida en S/. 8,700.00 (Ocho mil setecientos y 00/100 soles), asimismo el vinculo del servidor se rige exclusivamente por el regimen de la LEY N°30057, ley Servicio Civil.

S.F.	2.1.3.1.1.7		TOTAL		
	PLA BRUTO	DMP. STA.	2.1.3.1.1.5	TOT. PLA	PLA NETO
0186	7,250.00	284.00	652.50	7,902.50	6,023.50
	7,250.00	284.00	652.50	7,902.50	6,023.50



Oxapampa, 20 de Julio de 2023

Municipalidad Provincial de OXAPAMPA
CPC. Yenifer Rosa Ortiz Berrospl
JEFE DE LA OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Municipalidad Provincial de OXAPAMPA
Miguel Aranda Macuri
JEFE OFICINA DE CONTABILIDAD

MUNICIPALIDAD DE OXAPAMPA
CPC. Edgardo Meana Enrique Malpartida
JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION