

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas**



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

**TESIS**

**Control Interno y Gestión Administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima - 2019**

Para Optar : El Título Profesional de Contador Público

Autor(es) : Bach. Limaymanta Alvarado Carola Bertha

Asesor : Dr. Armando Juan Aauto Avila

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos.  
Recursos.

Fecha de Inicio y  
Culminación : 10.11.2021 – 09.11.2022

Huancayo – Perú  
2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**TESIS**

**CONTROL INTERNO Y GESTION ADMINISTRATIVA DE  
LA SUBGERENCIA DE PENSIONES Y BENEFICIOS DEL  
MINISTERIO PÚBLICO, LIMA - 2019**

**PRESENTADA POR:**

Bach. Limaymanta Alvarado Carola Bettha

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

**CONTADOR PÚBLICO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO :

---

DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER :

---

MIEMBRO MG. ESPINOZA CASTILLO ELEODORO

SEGUNDO :

---

MIEMBRO MTRO. DOLORIER AGUIRRE CARMEN ROSA

TERCER :

---

MIEMBRO MG. FERNANDO POLO ORELANA

Huancayo, 15 de enero del 2024

**CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA  
EN LA SUBGERENCIA DE PENSIONES Y BENEFICIOS  
DEL MINISTERIO PÚBLICO, LIMA - 2019**

**ASESOR:**

**DR. ARMANDO JUAN ADAUTO AVILA**

### **Dedicatoria**

A mis padres y a mi esposo, que fomentaron en mi seguir adelante con mis estudios, realizar mis metas y a nunca dejar de lado mis sueños.

Carola

## **Agradecimiento**

Primero a Dios por estar siempre conmigo, a la Universidad Peruana los Andes, en especial a mi asesor el Dr. Armando Aduato Ávila; por guiarme en la elaboración del presente trabajo de investigación, y a sus docentes que contribuyeron en mi formación y valores éticos, a mis familiares por su constante apoyo.

Carola

## CONSTANCIA DE SIMILITUD



NUEVOS TIEMPOS  
NUEVOS DESAFIOS  
NUEVOS COMPROMISOS

### CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0049 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

**Control Interno y Gestión Administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima - 2019**

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. LIMAYMANTA ALVARADO CAROLA BERTHA

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : CONTABILIDAD Y FINANZAS

Asesor(a) : DR. ADAUTO AVILA ARMANDO JUAN

Fue analizado con fecha 24/01/2024; con 186 págs.; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

X

Excluye citas.

X

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de 30 %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de Software de Prevención. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 24 de enero de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI  
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## CONTENIDO

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
CONTENIDO	iv
Contenido de tablas	viii
Contenido de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
INTRODUCCION	xvi
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Delimitación del problema	3
1.2.1 Delimitación espacial	3
1.2.2 Delimitación temporal	3
1.2.3 Delimitación conceptual y/o temática	4
1.3 Formulación del problema	4
1.3.1 Problema General	4
1.3.2 Problemas Específicos	4
1.4 Justificación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Social	5
1.4.3 Metodológica	6
1.5 Objetivos	6
1.5.1 Objetivo General	6
1.5.2 Objetivos Específicos	6
CAPITULO II: MARCO TEORICO	8



2.1. Antecedentes	8
2.1.1 Ámbito Nacional	8
2.1.2 Ámbito Internacional	11
2.2 Bases teóricas o científicas	16
2.2.1 Control Interno	16
2.2.1.1 Definición y Generalidades	16
2.2.1.2 Objetivos del control interno	17
2.2.1.3 Importancia del control interno	19
2.2.1.4 Características del control interno	19
2.2.1.5 Dimensiones del control interno	19
2.2.1.6 Indicadores del control interno	24
2.2.2 Gestión Administrativa	30
2.2.2.1 Definición y Generalidades	30
2.2.2.2 Objetivos de la gestión administrativa	31
2.2.2.3 Importancia de la gestión administrativa	31
2.2.2.4 Características de la gestión administrativa	32
2.2.2.5 Dimensiones de la gestión administrativa	32
2.2.2.6 Indicadores de gestión administrativa	35
2.3 Marco Conceptual	39
<b>CAPITULO III. HIPÓTESIS</b>	<b>42</b>
3.1 Hipótesis General	42
3.2 Hipótesis Específicas	42
3.3 Variables y su operacionalización	43
<b>CAPITULO IV. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION</b>	<b>45</b>
4.1 Método de Investigación	45
4.1.1 Método general	45
4.1.2 Método específico	45

4.2 Tipo de Investigación	46
4.3 Nivel de Investigación	46
4.4 Diseño de la investigación	46
4.5 Población y muestra	47
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
4.6.1 Técnicas de recolección de datos	49
4.6.2 Instrumentos de recolección de datos	49
4.6.3 Validez y confiabilidad del instrumento	49
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	50
4.7.1 Técnicas de procesamiento de datos	50
4.7.2 Análisis de datos	51
4.8 Aspectos éticos de la investigación	51
CAPITULO V. RESULTADOS	52
5.1 Descripción de los resultados	52
5.2 Contrastación de las hipótesis	97
5.3 Análisis y discusión de resultados	100
PROPUESTA DE MEJORA	106
CONCLUSIONES	107
RECOMENDACIONES	109
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	110
ANEXOS	120
Anexo 1: Matriz de consistencia	121
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de la Variables	123
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento	129
Anexo 4: Instrumento de Investigación - Cuestionario	133
Anexo 5: Confiabilidad y Validez del Instrumento	137
Anexo 6: Data de procesamiento de datos	156

Anexo 7: Consentimiento Informado	163
Anexo 8: Fotos de la aplicación del Instrumento	167

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la Variable 1	43
Tabla 2: Operacionalización de la Variable 2	44
Tabla 3: Población y Muestra	48
Tabla 4: Validez de contenido a opinión de expertos	50
Tabla 5: Resultados de confiabilidad que mide las variables	50
Tabla 6: Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión ambiente de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	52
Tabla 7: Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión ambiente de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	53
Tabla 8: Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión ambiente de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	54
Tabla 9: Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión ambiente de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	55
Tabla 10. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión evaluación de riesgos en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	56
Tabla 11. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión evaluación de riesgos en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	57
Tabla 12. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión evaluación de riesgos en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	58
Tabla 13. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión evaluación de riesgos en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	59
Tabla 14. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión actividades de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	60

Tabla 15. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión actividades de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	61
Tabla 16. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión actividades de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	62
Tabla 17. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión actividades de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	63
Tabla 18. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión información y comunicación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	64
Tabla 19. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión información y comunicación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	65
Tabla 20. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión información y comunicación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	67
Tabla 21. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión información y comunicación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	68
Tabla 22. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión supervisión o monitoreo en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	69
Tabla 23. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión supervisión o monitoreo en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	70
Tabla 24. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión supervisión o monitoreo en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	71
Tabla 25. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión supervisión o monitoreo en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	72
Tabla 26. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	73

Tabla 27. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	74
Tabla 28. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	75
Tabla 29. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	76
Tabla 30. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	77
Tabla 31. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión organización en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	78
Tabla 32. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	79
Tabla 33. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	80
Tabla 34. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	81
Tabla 35. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	82
Tabla 36. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión dirección en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	83
Tabla 37. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión dirección en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	84
Tabla 38. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión dirección en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	85

Tabla 39. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión dirección en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	86
Tabla 40. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión dirección en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	87
Tabla 41. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	89
Tabla 42. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	92
Tabla 43. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	91
Tabla 44. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	92
Tabla 45. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.	93
Tabla 46. Coeficiente de Rho Spearman de las variables control interno y gestión administrativa	94
Tabla 47. <i>Coeficiente de Rho Spearman de la dimensión ambiente control y la variable gestión administrativa</i>	95
Tabla 48. Coeficiente de Rho Spearman de la dimensión evaluación de riesgos y la variable gestión administrativa.	96
Tabla 49. Coeficiente de Rho Spearman de la dimensión actividades de control y la variable gestión administrativa.	97
Tabla 50. Coeficiente de Rho Spearman de la dimensión Información y comunicación y la gestión administrativa.	98
Tabla 51. Coeficiente de Rho Spearman de la dimensión supervisión y la gestión administrativa.	99

## CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama representativo del diseño de investigación	47
Figura 2: Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 1.	52
Figura 3. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 2.	53
Figura 4. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 3.	54
Figura 5. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 4.	55
Figura 6. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 5.	56
Figura 7. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 6.	57
Figura 8. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 7.	58
Figura 9. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 8.	59
Figura 10. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 9.	60
Figura 11. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 10.	62
Figura 12. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 11.	63
Figura 13. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 12.	64
Figura 14. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 13.	65
Figura 15. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 14.	66
Figura 16. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 15.	67
Figura 17. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 16.	68
Figura 18. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 17.	69
Figura 19. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 18.	70
Figura 20. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 19.	71
Figura 21. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 20.	72
Figura 22. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 21.	73
Figura 23. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 22.	74
Figura 24. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 23.	75



Figura 25. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 24.	76
Figura 26. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 25.	77
Figura 27. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 26.	78
Figura 28. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 27.	79
Figura 29. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 28.	80
Figura 30. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 29.	81
Figura 31. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 30.	82
Figura 32. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 31.	83
Figura 33. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 32.	85
Figura 34. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 33.	86
Figura 35. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 34.	87
Figura 36. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 35.	88
Figura 37. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 36.	89
Figura 38. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 37.	90
Figura 39. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 38.	91
Figura 40. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 39.	92
Figura 41. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 40.	93

## Resumen

La presente investigación se enfoca en la obligación que tienen las instituciones públicas de implementar sistemas de control interno en las actividades, operaciones y procesos que desarrollan los órganos de la entidad, orientado al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales. Desde un estudio previo sobre la realidad, se percibieron algunas deficiencias en la gestión administrativa y los procesos que se desarrollan en la Sub Gerencia de Pensiones y Beneficios, entre ellos, retrasos en la tramitación de los procedimientos de otorgamiento de pensión de viudez y orfandad; de allí la importancia de estructurar procedimientos que se desarrollan en la citada unidad orgánica. A partir de la cual se suscita la interrogante principal ¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa de la Sub Gerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019? cuyo objetivo principal es determinar la relación entre ambas variables. Para la evaluación de los objetivos se empleó el método científico inductivo y deductivo, investigación de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, se tomó como muestra a 124 colaboradores de la Oficina General de Potencial Humano, quienes respondieron una encuesta para la recolección de datos, el muestreo fue probabilística aleatorio simple.

Palabras clave: control interno y gestión administrativa.

## **ABSTRACT**

This research focuses on the obligation of public institutions to implement internal control systems in the activities, operations and processes carried out by the entity's bodies, aimed at meeting the institutional goals and objectives. From a previous study on the reality, some deficiencies were perceived in the administrative management and the processes that are developed in the Sub-Management of Pensions and Benefits, among them, delays in the processing of the procedures for granting pensions for widows and orphans; Hence the importance of structuring procedures that are developed in the aforementioned organic unit. From which the main question arises: What is the relationship between internal control and administrative management of the Sub-Management of Pensions and Benefits of the Public Ministry - Lima 2019? whose main objective is to determine the relationship between both variables. For the evaluation of the objectives, the inductive and deductive scientific method was used, applied research, correlational level and non-experimental design, 124 collaborators of the General Office of Human Potential were taken as a sample, who answered a survey for the collection of data, the sampling was simple random probabilistic.

**Keywords:** internal control and administrative management.

## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación titulado “El control interno y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Publico Lima 2019”, se desarrolló recolectando información sobre el conocimiento que tiene el personal administrativo de la citada Subgerencia sobre la implantación del control interno en la gestión administrativa a fin de mejorarla y fortalecerla.

Al respecto, la Contraloría General de la República como órgano rector del Sistema Nacional de Control, efectúa la supervisión y vigilancia de las acciones y medidas, para el desarrollo del control interno lo cual conlleva a cambios y mejoras en la gestión administrativa en las entidades públicas promoviendo el desarrollo de una cultura organizacional adecuada, instauración de políticas de prevención, el cumplimiento de obligaciones normativas, generación de información que permitirá una adecuada toma de decisiones, a través de la gestión de riesgos permitirá identificar aquellos hechos que podrían afectar el desarrollo de los servicios públicos, entre otros; por ello es importante concientizar a los miembros de la institución sobre la significación que tiene la implementación de dicho procedimiento.

El trabajo de investigación tiene por objetivo principal identificar las problemáticas que tiene la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público en el periodo 2019, analizar las causas y consecuencias, determinar el estado de implementación de control interno en dicha unidad orgánica y concientizar al personal sobre su importancia para la gestión administrativa. En la investigación se utilizó el método inductivo y deductivo, es decir, se describió

y especificó las características y particularidades del problema de investigación. El tipo de investigación es aplicada, ya que se aplicaron y utilizaron los conocimientos obtenidos y se generaron nuevos conocimientos que facilitaron la solución de la problemática identificada. El nivel de la investigación es correlacional, ya que permitió determinar la relación que existe entre las variables de la investigación, su diseño es no experimental ya que no se manipularon las variables. Se tomó como población al personal de la Oficina General de Potencial Humano, que tiene una población de 200 colaboradores, para determinar la muestra se utilizó la fórmula de muestra aleatoria, con un grado de confianza del 80% se determinó que la muestra para esta investigación es de 124 servidores, para el recojo de información se utilizó la encuesta conformada por 40 preguntas.

La investigación contiene lo siguiente, **Capítulo I:** Planteamiento del Problema, en este punto se describe la realidad problemática, la formulación del problema de investigación, la identificación de los objetivos, la justificación, las limitaciones y la viabilidad del estudio, el **Capítulo II:** Marco Teórico, abarca los antecedentes de la investigación, las bases teóricas sobre el Control Interno, gestión administrativa, base legal, definiciones conceptuales y la formulación de la hipótesis, el **Capítulo III:** Hipótesis, se describe la hipótesis general, as hipótesis específicas, las variables y su operacionalización de las variables como proceso metodológico para desagregar deductivamente las variables que componen el problema de investigación. **Capítulo IV:** Metodología de la Investigación, comprende el diseño y tipo de la investigación, estrategias o procedimientos de contrastación de hipótesis, población y muestra, las técnicas de recolección de datos, las técnicas para el procesamiento y análisis de la información y los aspectos éticos, **Capítulo V:** Resultados, descripción de los

resultados y contrastación de las hipótesis. Por último, se tienen las referencias bibliográficas a que se han acudido en busca de referencias y los anexos que se adjuntan conforme a la estructura del trabajo de investigación.

Carola Limaymanta Alvarado

# **CAPÍTULO I:**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

En el mundo, las instituciones públicas hacen frente a grandes retos, políticos y económicos cada vez más desconocidos, autoridades más vigilantes, responsables de los costos y las obligaciones que tiene con la población la cual crece velozmente y un grupo operativo que se renueva a cada instante. La gestión pública está poniendo mayor relevancia en sus funcionarios para establecer los procesos necesarios para lograr los objetivos de la organización. La instauración y la intervención de un sistema de control adecuado son sustanciales para el desarrollo. El sentido del control recientemente ha empezado a tener mayor importancia en los directivos públicos. En realidad, control no es solo un instrumento de auditoría sino más bien un instrumento de gestión.

En el Perú, encontramos numerosas dificultades de control interno en las instituciones públicas, tal es así que en algunas áreas no se realiza los procedimientos y acciones de control de manera adecuada, siendo los sistemas de control incompletos; por otro lado, la gestión de administración desarrollada por los trabajadores adolece de un planteamiento estratégico, por lo que es urgente un cambio, en distintas instituciones los profesionales no es bien remunerado lo que produce inconformidad y desmotivación, bajos niveles de productividad y/o rendimiento, posturas laborales negativas, desigualdad en la estructura de puestos, muchas veces el exceso de poder en algunos funcionarios públicos, hace que se cometan faltas de ética, conductas inapropiadas. Los órganos de gobierno esperan que la oficina de recursos humanos, generen

planes y estrategias que establezca la satisfacción laboral y que fomente un mejor entorno de trabajo; asimismo generar una cultura organizacional positiva dentro de la organización.

Hoy en día existen muchas deficiencias la operatividad del control interno lo cual hace difícil erradicar definitivamente la corrupción en el sector público. La Contraloría General de la República, busca una efectiva implementación del control interno en las instituciones del Estado, dicha institución mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG/INTEG, aprobó la Directiva N° 006-2019-CG “Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado” que regula el procedimiento de obligatoriedad que tienen las instituciones públicas para implementar el citado sistema.

El Ministerio Público no es ajeno a los problemas de implementación del Control Interno. Mediante el Oficio 285-2017, se informó que, el ambiente de control es la dimensión más débil del desarrollo de implementación del control interno; agrega que es preciso mejorar la estructura organizacional de la entidad y emitir normas internas que la mejoren; sobre el componente evaluación de riesgos señala que no se cuenta con manual, políticas, ni planes de gestión de riesgos; respecto de la dimensión actividades de control señala que no se posee manuales de procedimientos y otros documentos de gestión necesarios para una adecuada gestión; con respecto a la dimensión información y comunicación se indica que las reglas de sistemas de información y archivo institucional deben ser implementadas; y, a cerca de la dimensión supervisión señala que se



encuentra frágil en la ejecución de las actividades de seguimiento y cumplimiento de las medidas correctivas.

El problema que se ha encontrado es relación a la implementación del control interno en la gestión administrativa de la Sub Gerencia de Pensiones y Beneficios, lo cual se refleja en los procesos y actividades que se desarrollan como parte de las competencias que se resuelve en la misma; uno de los problemas es que no cuenta con procesos y procedimientos establecidos para llevar a cabo el Control Interno, como consecuencia de ello hay retrasos en la tramitación del otorgamiento de pensión solicitado por los administrados; además por la falta de las acciones de control como la verificación y seguimiento no se cumple los plazos establecidos para otorgar las pensiones (viudez y orfandad), otra de las causas es la mala distribución de la carga laboral; lo cual hace que todo los procesos para el otorgamiento sea evaluado por la misma persona, por lo que es necesario contar con un manual de procedimiento o flujograma de los procesos y procedimientos que se desarrollan en la citada unidad orgánica.

## **1.1 Delimitación del problema**

### **1.1.1 Delimitación espacial**

La presente investigación se desarrolló en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios que pertenece a la Oficina de Remuneraciones, Pensiones y Beneficios del Ministerio Público sede Lima, ubicado en el Cercado de Lima, provincia y departamento de Lima.

### **1.2.2 Delimitación temporal**

El desarrollo de la presente investigación se llevó a cabo tomando en consideración las acciones, actividades e información recogida en la Subgerencia de durante el año 2019.

### **1.2.3 Delimitación conceptual y/o temática**

La presente investigación incluye la información conceptual de las variables materia de estudio como son: i) el control interno e indicadores como son ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión; y, ii) la gestión administrativa y sus indicadores, planeamiento, organización, dirección y control; los cuales desarrollaremos con mayor amplitud en la sección que corresponde al Marco Teórico.

## **1.3 Formulación del problema**

### **1.3.1 Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa de la Sub Gerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019?

### **1.3.2 Problemas Específicos**

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019?

3. ¿Cuál es la relación que existe entre las actividades de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre la información y comunicación y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019?
5. ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019?

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1 Teórica**

El presente trabajo de investigación busca fortalecer las ideas teóricas existentes sobre las variables control interno y gestión administrativa considerando que se encuentran relacionados a la gestión pública; además, el desarrollo de los conceptos teóricos nos permitirá explicar la problemática formulada en la presente investigación. Asimismo, esperamos que los conceptos desarrollados sean considerados por futuros investigadores que desarrollen temas similares al planteado en el presente estudio.

### **1.4.2 Social**

La justificación social del presente estudio radica en establecer la relación entre el control interno y la gestión administrativa, dado que, en tanto sea significativa, se podrán ejecutar actividades que conlleven a mejorar los servicios públicos brindados por la Subgerencia de Pensiones y Beneficios a fin

de satisfacer las necesidades de los administrados, mejorar su calidad de vida y el desarrollo del país en beneficio de todos los ciudadanos.

### **1.4.3 Metodológica**

El método utilizado para la realización de la tesis, es el método inductivo y deductivo, tipo de investigación aplicada correlacional, basado en situaciones observadas en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios, que orienta a determinar la relación existente entre las variables que son objeto de estudio. El instrumento a desarrollar es el cuestionario, el cual fue diseñado previamente para la aplicación en el trabajo de campo del estudio.

La metodología aplicada sirve de base para investigaciones futuras, ya que ha sido demostrado su validez y confiabilidad, en el presente estudio, por lo que este aporte que se realiza va orientada al sector público.

## **1.5 Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019.

### **1.5.2 Objetivos Específicos**

1. Determinar la relación que existe entre el ambiente de control y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019.

2. Determinar la relación que existe entre la evaluación de riesgos y gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019.
3. Determinar la relación que existe entre las actividades de control y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019.
4. Determinar la relación que existe entre la información y comunicación y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019.
5. Determinar la relación que existe entre la supervisión y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1 Antecedentes

##### 2.1.1 Ámbito Nacional

Díaz, B. (2021) que en su tesis. *“El Control Interno y Gestión Administrativa de la Cooperativa Agraria Ltda. Sapallanga - 2017”*.

Plantea como objetivo determinar la relación entre el Control Interno y Gestión Administrativa de la Cooperativa Agraria Ltda. Sapallanga, el estudio se basó en una metodología descriptivo correlacional tipo investigación aplicada, diseño no experimental, cuyos resultados obtenidos, en base a la información proporcionada por la muestra que comprendió a 25 trabajadores, se determinó que existe una relación significativa entre ambas variables con un coeficiente de correlación rho Spearman =,775; asimismo, se determinó que existe relación entre las variables estudiadas su coeficiente de rho Spearman=,507; entre la evaluación de riesgo y gestión administrativa rho Spearman =,604, entre actividades de control y gestión administrativa con un coeficiente rho Spearman =,518; entre información y comunicación y gestión administrativa con un coeficiente de rho Spearman =,526, y, por último, entre supervisión o monitoreo y gestión administrativa con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,525.

Según, Infante, E. (2020) en su tesis. *“Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas Langostineras de la Región Tumbes - 2019”*.

Encaminado a determinar la influencia entre las variables control interno y gestión administrativa, el estudio se basó en una metodología correlacional de corte transversal, tipo investigación básica, diseño no experimental, en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a 56 trabajadores entre operarios y administrativos, en mérito del cual se obtuvo que el 81,40% de los entrevistados estableció que un control interno adecuado hace mejoras a la gestión administrativa; luego el 57% de los entrevistados calificó al control interno como eficiente y el 43% de los entrevistados lo calificó como regularmente eficiente. Concluyendo que existe una correlación significativa entre el control interno y gestión administrativa con un coeficiente de correlación de rho Pearson =,814.

Según Criollo, V. (2018) en su tesis. *“El control interno y la gestión administrativa de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo -2018”*.

Plantea como objetivo determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, utilizó la metodología descriptivo correlacional, tipo de investigación básica, diseño no experimental, tuvo una muestra 34 servidores públicos, en dicha investigación se concluyó que el control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa, en base a la información obtenida; asimismo, se concluyó que la planificación del control interno se relaciona significativamente con la organización de la gestión administrativa; la ejecución se relaciona significativamente con la dirección de la gestión administrativa, la evaluación del control interno se relaciona

significativamente con el control de la gestión administrativa de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

Según Ramírez, G. (2018), en su tesis. *“El control interno y gestión administrativa sobre el personal de la Contraloría General de la República – Lima 2018”*.

Señala la relación del control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la Contraloría General de la República, utilizó la metodología descriptivo correlacional, tipo investigación básica diseño no experimental transversal, en la cual encuentra que existe una relación directa y significativa entre control interno y gestión administrativa, al obtener un resultado de coeficiente de rho Spearman =,733, lo que significa que el control interno, así como cada uno de sus componentes tienen una fuerte relación con la gestión administrativa.

A su vez Cadillo, E. (2017), en su tesis. *“El control interno y gestión administrativa según el personal de la sede central de los Servicios Postales del Perú, Lima 2016”*.

Plantea como objetivo tuvo determinar la relación entre el control interno y gestión administrativa según el personal de la sede central de los Servicios Postales del Perú - 2016, utilizó la metodología hipotético-deductivo, tipo investigación básica, diseño no experimental de nivel correlacional transversal; concorde a los resultados obtenidos de la aplicación de una encuesta a 110 trabajadores de la sede central de los Servicios Postales del Perú, Lima 2016, pues se obtuvo como resultado de correlación rho Spearman =,454; asimismo, se determinó que existe relación entre el ambiente de control



y la gestión administrativa al obtenerse un resultado de rho Spearman =,188, entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa (rho=,206), no existe relación entre actividades de control y gestión administrativa (rho=,138), existe correlación significativa entre la información y comunicación y gestión administrativa (rho=,227) existe correlación entre la supervisión y la gestión administrativa (r=,321).

### **2.1.2 Ámbito Internacional**

Por su parte Álvarez, M. (2017), en su estudio. *“Propuesta de elaboración de elaboración de un manual de control interno para la recaudación de fondos de la Municipalidad de Arada, Santa Bárbara – Honduras”*.

Plantea como objetivo determinar la relación entre los procedimientos de control interno de recaudación de fondos y su capacidad para cumplir con los objetivos económicos. En su estudio utiliza la investigación descriptivo correlacional, finaliza que, la falta de un adecuado control interno complica la detección de situaciones que pudieran dañar la gestión administrativa de la Municipalidad de Arada del departamento de Santa Bárbara, Honduras, acorde a los resultados de su investigación, se advierte que el 83% de los 50 entrevistados manifiesta que la la administración tributaria no es acorde a las necesidades de la municipalidad, el 67% manifiesta desconocer el procedimiento administrativo tributario y el Plan Operativo Anual de la entidad, lo cual se debe debido a que la municipalidad no goza de un procedimiento de control interno concreto que permita advertir desviaciones y subsanar los hechos que lo perjudican; por lo que, propone que se implemente dicho sistema.

Serrano, J. (2017), en su estudio *“El control interno de la Administración Pública en México 2013-2014”*.

Plantea como objetivo determinar los componentes de un modelo de evaluación del control interno que integre las variables de gestión del conocimiento, utilizo la investigación documental sintético y analítico, aplicada la herramienta de evaluación sobre una muestra conformada por 56 colaboradores, concluye que, el control permite el funcionamiento de la organización pública, al evaluar que componentes aportan al control interno resultado que “evaluación de riesgos” es el más débil o menos desarrollado en las entidades públicas; por lo que, requiere mayor atención, la dimensión “información y comunicación” es la más fuerte, las dimensiones con mayor dinamismo entre los dos años fueron “ambiente de control” y “acciones de control” la que menos tuvo fue “supervisión”. En el análisis año 2013 muestra que hay una fuerte correlacional entre “información y comunicación” y “actividades de control” ( $r=0.93$ ), en cambio fue muy débil “evaluación de riesgos y supervisión” ( $r=0.37$ ). En el año 2014, estas correlaciones cambiaron “información y comunicación” ( $r=0.81$ ), y “actividades de control” ( $r=0.83$ ), el “evaluación de riesgos y supervisión aumento ( $r=0.71$ ). Así mismo, señala que se requiere efectuar un seguimiento permanente a las acciones burocráticas realizadas y establecer medidas que permitan mejorar su efectividad y eficiencia.

Según Salvane y Lizarazon (2017), en su estudio. *“El Sistema de Control Interno en el Estado Colombiano como instancia integradora de los sistemas de gestión y control para mejorar la eficacia y efectividad de la gestión pública a 2030”*.

Establece como objetivo lograr que el Sistema de Control Interno se convierta en una instancia integradora de los sistemas de gestión y control para fortalecer la ética y la transparencia en la gestión pública, al año 2030; en su estudio utiliza la investigación de aplicación prospectiva estratégica, aplicada la encuesta de evaluación sobre 33 participantes. Concluyó que, de acuerdo a los escenarios planteados lo siguiente: En el escenario 1: sistema oxigenado, en el año 2030, el sistema de control interno no ha sufrido muchas modificaciones durante esta década, se presentan fallas en el control de los riesgos, este sistema sigue estancado debido a que no se han generado cambios que impacten el desarrollo del control interno en las entidades, se viene manejando un sistema desconectado del día a día de la gestión institucional. En el escenario 2 sistema comprometido al 2030, el 30% de las entidades de las entidades ha implementado la gestión de riesgos, lo cual ha ocasionado que se presenten menos modificaciones a los planes de acción y los servidores tengan mucho más afianzado el concepto del control. Las entidades muestran resistencia a implementar buenas prácticas. De otra parte, aumentó la automatización de las tecnologías de información, asegurando el control del 65% de las operaciones. El sistema comprometido le ha permitido a los servidores públicos y los directivos demostrar su compromiso y sentido de pertenencia con la administración pública; no obstante, la gestión institucional carece todavía, de una serie de herramientas tecnológicas que le permiten realizar un control más automatizado y les den más libertad para realizar propuestas. En el escenario 3 sistema vanguardista, en el año 2030, el 70% de las entidades ha implementado la gestión de riesgos en las entidades públicas, el proceso de planeación estratégica se ha enriquecido. De otra parte, el 80% de las entidades públicas fueron reconocidas por presentar

buenas prácticas en el ejercicio de su misión. Así mismo, aumentó la automatización de las tecnologías de información, asegura el control del 90% de las operaciones. Este sistema ofrece una orientación más dirigida a la transparencia y al trabajo conjunto de los diferentes actores que dictan políticas, en pro de una unificación que facilite la rendición de cuentas y de informes. En el escenario 4 sistema automatizado, en el año 2030, se implementa la gestión del riesgo desde la planeación y se encuentra el que el 70%, por otra parte, el 80% de las entidades públicas fueron reconocidas por presentar buenas prácticas en el ejercicio de su misión, aumentó la automatización de las tecnologías de información, asegurando el control del 90% de las operaciones. El sistema automatizado, logro fortalecer en la administración pública la tecnología en general, a través de la innovación y la creatividad y logro un gobierno interconectado, automatizado y orientado a la medición y el mejoramiento continuo. Así mismo, logro fortalecer el desarrollo de los servidores públicos en todos los niveles de la administración pública, ocasionando que el Estado se convierta en el mejor lugar para trabajar debido al crecimiento profesional y personal que tienen quienes prestan sus servicios.

A su vez, Ortiz, T. (2017), en su estudio. *“Lineamientos de control interno de inventario bajo las NIIF para pymes pertenecientes al sector farmacéutico del Estado de Aragua, Venezuela”*.

Plantea como objetivo proponer lineamientos de control interno de inventario bajo las NIIF para PYMES pertenecientes al Sector Farmacéutico, el estudio utiliza la metodología cuantitativa descriptivo, diseño no experimental, teniendo como muestra a 10 participantes de empresas del sector farmacéutico,

en la compilación de referencias las cuales fueron mediante sondeo y siendo la herramienta un listado de preguntas, concluyendo que, en las empresas farmacéuticas no se realiza el control interno puesto que existe carencia por lo que propone los lineamientos fijados en las NIIF para el adecuado control interno de inventario en las farmacéuticas en Venezuela.

Según Laurido, G. (2018), en su tesis. *“Análisis del control interno en los operadores portuarios de la ciudad de Guayaquil, su incidencia en la consecución de objetivos y su supervivencia en el mercado, Ecuador 2018”*.

Plantea como objetivo evaluar a través del modelo COSO el control interno de los operadores portuarios de Guayaquil para proponer estrategias que permitan el fortalecimiento de las empresas, el estudio utiliza la investigación cuantitativo de tipo documental, transversal y descriptiva, la muestra compuesta 53 colaboradores de la empresa Bedeschi S.A, entrevistados aplicando el método censal, concluye que, el control interno es el desarrollo de mecanismos y procedimientos que hace potencializa las operaciones, pero no tiene mecanismos establecidos de manera formal, de las encuestas realizadas los colaboradores se determinó que hay una percepción muy buena respecto de su organización y administración, pero consideran se podría mejorar con capacitaciones para para enfrentar inconvenientes provocados por la presencia de eventos de riesgos se planteó una matriz de riesgos para la identificación oportuna, lo cual permitirá exponer y mitigar los riesgos a través de la realización del plan de mejora, así mismo determina que la aplicación del modelo coso posibilita a la gestión una adecuada toma en las decisiones y una información confiable.

## **2.2 Bases teóricas o científicas**

### **2.2.1 Control Interno**

#### **2.2.1.1 Definición y Generalidades**

Con el propósito de fabricar las bases teóricas para la variable control interno se analizaron diferentes fuentes logrando conseguir información, como lo fijado por Coopers & Librand (1997) al declarar que el control interno es un proceso trazado con la finalidad de obtener seguridad razonable del cumplimiento de los objetos operacionales, el crecimiento de información confiable y las obligaciones que se desprendan de las normas, que debe ser implementado por los directivos y funcionarios responsables de la propia entidad.

Por su parte Pelayo, Joya y Velásquez (2019) manifestaron que el control interno es conceptualizado de diversas maneras; por lo que, su aplicación se realiza de distintos modos; en tal sentido, puntualiza que su implementación comprende la elaboración de un plan de trabajo que abarca las medidas que serán implantadas en la entidad, a lo igual que la estrategia y el objetivo para salvaguardar los activos, la confiabilidad de sus registros contables, fomento de la eficiencia y eficacia en sus operaciones y fomentar políticas de prevención.

De igual manera, Kabuye, Kato y Bugambiro (2019), señalaron que el control interno está conformado por métodos que deben ser implementados por una organización, con la finalidad de que los informes financieros y contables sean evaluados por una sociedad externa a la organización que de garantía de la información financiera y contable, la cual permitirá el cumplimiento de los propósitos definidos y aceptar las políticas de gestión que persigue la

organización; añaden que, los controles internos deben ser aplicados por cada unidad orgánica dentro de la entidad que se interrelacionan con las unidades comerciales.

La Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores - INTOSAI (2004) menciona que el control interno es un proceso que debe incorporarse y ajustarse a la realidad y cambios que tiene la entidad, el cual implica que todos los integrantes deben involucrarse, desde la Alta Dirección hasta sus colaboradores permitiendo enfrentar los sucesos adversos (riesgos) que pueden alterar el logro de sus metas y, así brindar seguridad razonable sobre el cumplimiento de la misión y los objetivos planteados por la entidad.

La Contraloría General de la República (2014) para las entidades del gobierno nacional publicó Normas de Control Interno definiendo al control interno como un proceso integral llevado a cabo por la entidad, nombrando como responsables de su implementación al titular, funcionarios y servidores públicos, calificados para afrontar los riesgos y ofrecer, a la entidad, seguridad razonable sobre el logro de la misión y metas diseñadas previamente.

#### **2.2.1.2 Objetivos del control interno**

Al respecto, Moreno, Robles y Arandia (2019), expresaron que los objetivos tiene tres categorías, que permiten a las instituciones desarrollar los diversos aspectos:

- Objetivos operativos, pretende mejorar la eficiencia y eficacia en cada una de las operaciones que se realiza en las diferentes áreas de la entidad permitiendo la prevención frente a probables pérdidas.
- Objetivos relacionados a la información, busca desarrollar la confiabilidad, y transparencia en la información interna y externa que será transmitida en la entidad.
- Objetivos de cumplimiento, busca impulsar el cumplimiento de las obligaciones procedente de las normas por las que se rige la entidad.

Por su parte Plasencia (2015) determina que el control interno esta dirigido al cumplimiento de los siguientes objetivos: fiabilidad de la información financiera; efectividad en las operaciones y cumplimiento de las obligaciones proveniente de las normas aplicables.

La ley N° 28716, señala que la implantación de procedimientos de control interno está inclinados al desarrollo de los siguientes objetivos:

- a) Promover y optimizar la eficiencia y eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad.
- b) Resguardar los bienes y recursos del Estado
- c) Cumplir con la normatividad y sus operaciones;
- d) Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información;
- e) Fomentar la práctica de valores institucionales;
- f) Promover las rendiciones cuenta de los fondos y bienes públicos.



### **2.2.1.3 Importancia del control interno**

El Control Interno es importante porque constituye una herramienta de gestión que permite fortalecer la gestión administrativa que se desarrollan en las organizaciones, a fin que cumplan criterios de eficacia, eficiencia y transparencia, asimismo el uso apropiado de los recursos públicos con el objetivo de brindar seguridad razonable sobre el cumplimiento de sus objetivos y metas, prevenir y reducir los riesgos y permita obtener información adecuada para la toma de decisiones.

### **2.2.1.4 Características del control interno**

Según lo señalado por el Consejo de Auditoría Interna General del Gobierno (2014) la implementación del control interno en la organización tiene como objetivo mejorar la eficacia, eficiencia, transparencia de sus procesos y actividades y con ello prometer la seguridad razonable sobre el cumplimiento de sus objetivos. Para lograr estos criterios es necesario que la organización internalice en su gestión los cinco (5) componentes del control interno, los cuales deben ser implantados y mantener en funcionamiento como parte de la gestión de una organización.

### **2.2.1.5 Dimensiones del control interno**

El control interno está compuesto por cinco componentes, conforme lo establece el Informe COSO (2014), los cuales son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión, los mismos que su vez se encuentran integrado por principios y puntos de interés del control interno.

### **a) Ambiente de Control**

Santa Cruz (2015), señala que, la gestión administrativa puede implementar condiciones para el funcionamiento, tales como un buen entorno laboral, generación de valores éticos, comportamiento e integridad y la generación de una estructura organizacional que permita el desarrollo de las funciones de la organización. Por su parte, Vega y Gonzales (2017) refieren que esta compuesto por normas, procedimientos y métodos aprobados para la implantación del control interno que debe desarrollarse por los funcionarios y todos los servidores que lo conforman.

Al evaluar las condiciones del ambiente de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público se advirtió que el clima organizacional existente es bueno, lo cual permite que sea productivo; asimismo, se evidenció la existencia de valores éticos en sus profesionales; sin embargo, existente algunas situaciones por mejorar, como una adecuada asignación de funciones, pues el desarrollo del procedimiento de otorgamiento de pensiones recae en un solo profesional; falta de planificación de los procedimientos, pues no se cuenta con diagramas y flujogramas; por lo que, se requiere ejecutar algunas acciones que posibiliten mejorar el desarrollo de los procesos de la citada Subgerencia, en el marco de la implementación del control interno, a fin de que se desarrollen de manera eficiente.

### **b) Evaluación de riesgos**

Según Guerrero, Medina y Nogueira (2020) este componente comprende la identificación, análisis y respuesta a los riesgos que afectan

negativamente los objetivos de la entidad, involucra, instaurar mecanismos que permitan tramitarlos adecuadamente, de interés de la propia entidad para ordenar medidas que permitan confrontar los riesgos identificados; estableciendo mecanismos que faciliten la identificación y análisis de los riesgos que afecten el cumplimiento de los objetivos de la entidad. Por otra parte, Albina (2018), señaló que está referida al desarrollo que debe efectuar la entidad de manera estable con el objetivo de alistarse para afrontar los eventos que alteren de manera negativa el cumplimiento de los objetivos.

En la evaluación de riesgos la Subgerencia de Pensiones y Beneficios ha establecido objetivos cuantitativos para los procedimientos de otorgamiento de pensiones, cuyo cumplimiento se han visto afectados por diversos riesgos, entre ellos, los siguientes:

- Los procedimientos podrían ser atendidos incumpliendo los plazos establecidos por la normativa aplicable.
- Los procedimientos podrían duplicarse por falta de coordinación entre las áreas que participan en los mismos.
- Los procedimientos podrían desarrollarse por personal no calificado.
- La Subgerencia podría no efectuar un control posterior de las pensiones otorgadas.

Los riesgos identificados fueron valorados, concluyéndose que tendrán un impacto negativo en el otorgamiento de las pensiones, así como en su fiscalización; por lo que, corresponde implementar medidas de control para mitigar su probabilidad de ocurrencia o reducir su impacto.

### **c) Actividades de control**

Cortés (2019) señaló que este componente está referido a las políticas y métodos que se aplica para establecer medidas correctivas o de control que permitan reducir de manera positiva los riesgos que pudieran impactar en el logro de los objetivos y metas de la organización. Berend, Veen-Dirks y Bogt (2019), sobre este componente expresaron que las acciones de control están relacionadas a detectar ocurrencias no esperadas después del hecho, a partir del cual la organización debe adquirir medidas que permitan disminuir la probabilidad de ocurrencias no esperadas.

Identificados los riesgos que podrían afectar los procedimientos a cargo de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios, se establecieron políticas y medidas de control, lo cual permitió mejorar los procedimientos y actividades para el otorgamiento de las pensiones, dentro de las medidas implementadas se encuentran las siguientes:

- Se elaboró un diagrama y flujograma del procedimiento de otorgamiento de pensiones estableciendo las etapas del procedimiento, los responsables, los documentos resultantes, entre otros, que facilitan el desarrollo del procedimiento.
- Se estableció un registro y control de atención de las solicitudes de otorgamiento de pensiones, a fin de cumplir con los plazos establecidos por la normativa aplicable.
- Se efectuaron actividades de capacitación para el personal a fin de mejorar sus capacidades para el desarrollo del procedimiento de otorgamiento de pensiones.

- Se programó la fiscalización posterior de procedimiento de pensiones otorgadas, a fin de verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas por la normativa aplicable.

#### **d) Información y comunicación**

Gil-García, Dawes, y Pardo (2018), señalaron que este componente está conformado por métodos, procedimientos, canales y medios de información, cuyo enfoque debe fortalecer el flujo de información de calidad en toda la organización, la misma que permitirá el cumplimiento de sus competencias en base al control interno y ayudar al logro de sus objetivos. López y Cañizales (2018), indicaron que permite el registro de información, su procesamiento y su divulgación, además proveer de medios a la organización para mejorar el desarrollo de sus procedimientos.

La Subgerencia de Pensiones y Beneficios para mejorar el desarrollo de este componente ha establecido líneas de comunicación con la Alta Dirección, a la cual informa periódicamente sobre el desarrollo de los procedimientos; así como líneas de comunicación al interior de la Subgerencia, informando a su personal sobre los objetivos y metas que deben cumplirse; efectuando el seguimiento permanente al cumplimiento de las mismas; estas líneas de comunicación permite el tránsito de la información y la correcta utilización de la información.

#### **e) Supervisión**

Coopers & Librand (1997), manifestaron que este componente abarca las acciones de autocontrol que debe incorporar la organización a sus procesos

y operaciones a fin de mejorar el seguimiento y la evaluación del control interno permitiendo poner en funcionamiento su eficacia y permitir hacer mejoras. Por otro lado, el Informe COSO citado por Colome y De la Costa (2014) señala que la supervisión es un proceso que evidencia la utilidad del control interno en el transcurso del tiempo; para evidenciar ello, la entidad debe llevar a cabo acciones que permitan supervisar firmemente las funciones desarrolladas por los colaboradores y realizar evaluaciones habituales o ambas.

La Subgerencia de Pensiones y Beneficios no contaba con procesos de seguimiento y autoevaluación definida; los cuales se vienen implementando a la fecha, esto permitirá que la Subgerencia efectúe un seguimiento permanente a las actividades que se vienen implementando como parte del control interno, los cuales permitirán mejorar los procedimientos y actividades que se desarrollan en esta unidad orgánica; asimismo, se han establecido evaluaciones de los procedimientos que permitirán mejorar el desarrollo de los mismos y del marco normativo aplicable.

#### **2.2.1.6 Indicadores de Control Interno**

##### **a) Indicadores de la dimensión Ambiente de Control**

###### **Filosofía de la Dirección**

Esta referida al soporte permanente hacia el control interno y la consecución de los objetivos que debe demostrar la Dirección, debiendo actuar con independencia, competencia y liderazgo, conforme se desprende de las normas de control interno aprobadas por Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG.

### **Rectitud y valores éticos**

Benza, L, (2016), señala que los valores éticos y morales son instrumentos que refuerza nuestra conducta moral y que urge en nuestras vidas; por lo que, es necesario que la organización promueva conductas éticas como parte de una educación idónea de los miembros de la organización.

### **Recursos humanos**

Pérez (2021) contribuye a medir el desarrollo de un proceso o un problema, que se suscite en la entidad. Además, que permite recoger información de interés, su importancia se relaciona en medir y analizar de manera preventiva las tareas que ayuden a detectar los problemas y el impacto negativo en la entidad.

La Subgerencia de Pensiones y Beneficios participa en el planeamiento y la ejecución de las actividades para implementar el sistema control interno en el Ministerio Público; al consultar a sus colaboradores sobre los indicadores antes mencionados, estos consideran que falta promover un ambiente adecuado para su ejecución, además falta promover los valores éticos y actividades de capacitación que fortalezca la capacidad de los profesionales de la citada unidad orgánica, a fin de mejorar los procedimientos que se desarrollan en la misma.

## **b) Indicadores de la dimensión Evaluación de Riesgos**

### **Identificación de riesgos**

La Guía para las Normas de Control Interno del Sector Público – INTOSAI, establece que los posibles hechos que amenacen el cumplimiento de los objetivos organizacionales deben ser considerados y evaluados. En este

proceso se identifican las áreas más importantes a las que se deben dirigir los esfuerzos de valoración, pero también se asigna las tareas para el manejo de dichos riesgos.

### **Valoración de riesgos**

La Guía para las Normas de Control Interno del Sector Público – INTOSAI, señala que es imprescindible evaluar su importancia y valorar la probabilidad de que este riesgo no se presente.

Su propósito es informar a la gerencia sobre donde es necesario tomar una acción y sus prioridades relativas. Por lo que es necesario desarrollar algún marco de categorización para todos los riesgos, por ejemplo, dividirlos entre alto, mediano y bajo.

Al efectuar la evaluación de los riesgos que afectan los procedimientos que se desarrollan en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios se evidenció que no cuenta con personal adecuado para desarrollar las actividades de identificación y valoración de los riesgos. Por ello, es necesario que el personal se capacite en el desarrollo de la gestión de riesgos a fin que puedan efectuar las actividades que permitan su desarrollo.

## **c) Indicadores de la dimensión Actividades de Control**

### **Procedimientos de autorización y aprobación**

La Guía para las Normas de Control Interno del Sector Público – INTOSAI, establece que la autorización es el principal medio para garantizar que las transacciones y hechos legales sean iniciados de acuerdo a los objetivos de la gerencia. Por ello, el desarrollo de los procedimientos debe ser documentado y comunicado a los órganos que participan en los mismos, para



que puedan dar la conformidad de los actos realizados y autorizando los mismos.

### **Documentación de procesos, actividades y tareas.**

Según Ramírez (2016) se debe establecer la documentación que resume el desarrollo del procedimiento, la cual debe contener información de su desarrollo paso a paso, la misma que debe ser alimentada mientras se desarrolla el procedimiento.

### **Revisión de proceso, actividades y tareas**

La Guía para las Normas de Control Interno del Sector Público – INTOSAI, establece que las operaciones, los procesos y las actividades deben ser periódicamente revisadas para garantizar el cumplimiento de los reglamentos, políticas, procedimientos y demás requisitos para la aplicación del control interno. La revisión de las operaciones en la organización debe diferenciarse del seguimiento del control interno.

Al efectuar la evaluación de los indicadores de Actividades de Control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios se advierte que ha participado en la implementación de algunas de las medidas de control que tienen como objetivo el disminuir los riesgos contenidos en el Plan de Trabajo. Sin embargo, hay situaciones que aún pueden generar riesgos, tales como el hecho de no contar con un manual, diagrama o flujograma de los procedimientos que se encuentran a cargo de la mencionada Subgerencia.

## **d) Indicadores de la dimensión Información y comunicación**

### **Información y responsabilidad**

La Contraloría General de la República en su ficha informativa sobre el Control Interno (2016), establece como uno de los objetivos del control interno es la generación de información de calidad que permita mejorar el desenvolvimiento de las acciones administrativas y procurar el logro de sus objetivos.

### **Calidad y suficiencia de la información**

Normas Generales del Sistema de Control Interno en el Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana –IIAP (2009), para garantizar la calidad y suficiencia de la información, la Gerencia General del IIAP, implemento mecanismos que permitieron asegurar la confiabilidad, calidad, suficiencia, pertinencia y oportunidad de la información que se genere y comunique en la entidad.

En la evaluación de los indicadores del componente información y comunicación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios se advierte que, el uso de herramientas informativas permiten trasladar la información en todos los niveles de la organización, mediante el intranet institucional, el portal de transparencia estándar, plataforma de SIGA MPFN, estas plataformas permiten obtener información para la elaboración de los informes y proyectos de resolución correspondiente al otorgamiento de las pensiones.

### **e) Indicadores de la dimensión Supervisión**

#### **Actividades de prevención y monitoreo**

Normas Generales del Sistema de Control Interno en el Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana –IIAP (2009), la previsión y monitoreo se debe efectuar sobre los diferentes documentos de gestión, operativos o de

control que regulen y sustenten el desarrollo de las actividades que aseguren el cumplimiento de los objetivos institucionales y los relacionados con el control interno.

### **Seguimiento de resultados**

Guía para las Normas de Control Interno del Sector Público – INTOSAI, busca afianzar los controles para que operen como se solicitan y que sean cambiados oportunamente de acuerdo a la variabilidad de las condiciones. De la misma manera debería valorar si, en cumplimiento de la misión de la entidad, se alcanzan los objetivos generales. Esto se puede lograr a través de las acciones de seguimiento continuo, cumpliendo con las evaluaciones, para poder apoyar y asegurar que el control interno siga siendo aplicado en todos los niveles de la entidad, y que el control interno logre los resultados deseados.

### **Compromisos de mejoramiento**

El compromiso debe formar parte de todos los órganos de líneas, se debe establecer un marco normativo de supervisión y de coordinación del control interno, la responsabilidad del sistema y su mantenimiento corresponde al titular de la entidad.

En la evaluación de los indicadores de la dimensión Supervisión de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios se determinó que las actividades de prevención no son las adecuadas, pues no se efectúa un seguimiento continuo de los controles de prevención y monitoreo.

## **2.2.2 Gestión administrativa**

### **2.2.2.1 Definición y Generalidades**

Con el propósito de construir las bases teóricas para la gestión administrativa se analizaron distintas fuentes que permitieron conseguir información, como el establecido por Fayol (1916) referenciado por Hernández y Pulido (2011) señala que comprende las actuaciones, procesos y diligencias realizadas, con el objetivo de lograr resultados con eficacia y eficiencia; agrega que, las actividades se puntualizan tomando en cuenta los objetivos de la entidad.

Por su parte, Chiavenato (2014) sostiene que la gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control.

Por su parte, Ramírez, Ramírez y Calderón (2017), señalaron que la administración es la primordial fuente de desarrollo en las asociaciones modernas se concentra en su organización y gestión administrativa, es el instrumento básico que permite generar resultados. Bolívar y García (2014) lo delimitaron como las acciones, procesos y actividades realizadas con el objetivo de alcanzar resultados con efectividad, las cuales son tomando en cuenta los objetivos de la organización.

### **2.2.2.2 Objetivos de la gestión administrativa**

Conforme lo señala Callo huanca (2019) la gestión administrativa persigue múltiples objetivos orientados a mejorar los resultados de la institución, dentro de los cuales podemos citar:

- Maximizar los resultados de los procesos desarrollados por la organización orientándolos al cumplimiento de sus objetivos.
- Mejorar el seguimiento y el control de los procesos de la organización a fin de establecer mejoras sobre los mismos.
- Mejorar y optimizar los bienes y servicios que brinda la organización.
- Formular el uso de las nuevas tecnologías que mejoren las tareas y los procesos.
- Efectuar una racionalización, capacitación y especialización del potencial humano de la organización.
- Mejorar las técnicas de gestión, con la finalidad de lograr un trabajo eficaz, eficiente y transparente de la organización.

### **2.2.2.3 Importancia de la gestión administrativa**

La importancia radica en que constituye un factor indispensable dentro de la organización, pues busca establecer lineamientos para su organización, gestión y distribución de sus recursos, desenvolvimiento de los procesos misionales, operacionales y de apoyo, la dirección para la consecución de los objetivos institucionales, entre otros. Por tanto, la gestión administrativa es de vital importancia para la organización y sirve como base fundamental para la ejecución y optimización de las tareas para la consecución de los objetivos planeados.

#### **2.2.2.4 Características de la gestión administrativa**

La Administración tiene como características las siguientes:

- Universalidad
- Unidad temporal
- Valor instrumental
- Interdisciplinariedad
- Especificidad
- Unidad jerárquica
- Amplitud de ejercicio
- Flexibilidad

#### **2.2.2.5 Dimensiones de la gestión administrativa**

Para efectos de la presente investigación se desarrollarán las dimensiones de planificación, organización, dirección y control.

##### **a) Planificación**

Al respecto, Chiavenato (2004) estableció que es la principal función de la administración es definir los objetivos para el bienestar de la organización; para realizar alguna actividad, se debe elaborar un plan de trabajo que sirva de línea orientadora para alcanzar los objetivos trazados. Por su parte, Stoner, Freeman y Gilbert (2010) manifestaron que para lograr el compromiso por parte de los integrantes de un equipo se debe establecer un trabajo conjunto y bien estructurado, con la finalidad de alcanzar lo planificado.

De la evaluación del componente planificación se evidenció que la Subgerencia de Pensiones y Beneficios no cuenta con un plan de trabajo

estructurado que permita desarrollar las actividades para el otorgamiento de las pensiones.

## **b) Organización**

Chiavenato (2004) indicó que establece la estructuración de los recursos y las unidades responsables de su ejecución, fijándole atribuciones. Por su parte, Stoner, Freeman y Gilbert (2010) lo definieron como el procedimiento que permite planificar el trabajo, consituir la línea de trabajo, el correcto manejo de los recursos, entre los participantes de la organización, con el objetivo de conseguir el logro de las metas, implantando una estructura organizacional, fijando niveles jerárquicos, asignación presupuestal, los recursos humanos y económicos, entre otros elementos de la organización. Añade que, las relaciones y el tiempo son fundamentales para las acciones efectuadas en la entidad.

Al evaluar el componente de organización se evidenció que en el instrumento de gestión Plan Operativo Institucional (POI – 2019), se encuentran bien definidos los objetivos y metas institucionales, en la cual dentro de los objetivos estratégicos institucionales OEI.05 Modernizar la gestión organizacional del Ministerio Público para mejorar su atención oportuna y de calidad; objetivo que corresponde a la Oficina General de Potencial Humano que tiene actividades estratégicas institucionales AEI.05.01, de la revisión de la misma se observa que, la Subgerencia de Pensiones y Beneficios cuenta con una actividad operativa con COD. 19A0000225643: Ejecutar acciones orientadas para el otorgamiento de pensiones, beneficios sociales y otros beneficios

laborales a los trabajadores y ex trabajadores dentro del objetivo estratégico, pero no todos tienen conocimiento de instrumento de gestión.

### **c) Dirección**

Referente a ello Botero (2017) señaló que es el método que implica mandar, liderar, dirigir e incentivar a los participantes de una organización para que realicen las tareas asignadas, siendo importante las relaciones y el tiempo para alcanzar sus objetivos trazados; por último menciona que comprende la conducción de una organización con efectividad, buscando el máximo rendimiento de todos los que conforman la organización. Ramírez, Ramírez y Calderón (2017) lo definieron como el proceso de dirigir y liderar a los miembros de la organización en la realización de sus funciones. La Dirección de la organización debe tratar de convencer al personal que se una para lograr cumplir las metas.

De la evaluación del componente dirección se evidencia que la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios, brinda la orientación necesaria para la atención de expedientes complejos, lo cual facilita la atención de los documentos de gestión de manera oportuna, asimismo ofrece una adecuada orientación frente a los problemas o quejas que se puedan suscitar en los trámites de otorgamiento de pensiones y otros.

### **d) Control**

Sobre el tema, Mendoza-Briones (2017) lo conceptualizó como el proceso de supervisión sobre las funciones llevado a cabo por los colaboradores de una organización a fin de fortalecer las actividades realizadas y se adecuar a los objetivos previamente trazados. Stoner, Freeman y Gilbert (2010) lo explicaron como el proceso de evaluación del desempeño a partir del cual se



verifican las actividades realizadas por los colaboradores de la organización, se establecen medidas correctivas y sistemas de información de la entidad que permitan a la Dirección adoptar las acciones que correspondientes para asegurar el cumplimiento de sus objetivos.

De la evaluación del componente control en la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios se evidenció que la supervisión de las labores asignadas para el cumplimiento de los objetivos no es continua, esto se debe a que no tiene un personal que se encargue de hacer seguimiento a las actividades que se realizan en la misma Oficina, esto quiere que faltan implementar acciones de control que permitan asegurar el cumplimiento de los objetivos.

#### **2.2.2.6 Indicadores de la Gestión Administrativa**

##### **a) Indicadores de la dimensión Planeamiento**

###### **Objetivos**

Guía metodológica de Planeamiento Estratégico CEPLAN (2019), los objetivos estratégicos institucionales – OEI, son los resultados que la entidad espera obtener para mejorar el nivel de vida de la población y en el cumplimiento de sus funciones administrativas mejorar la condición interna de la entidad.

###### **Estrategias**

Una estrategia es un plan de acción que se realiza cada una de las actividades para lograr a largo plazo los objetivos institucionales. En la Guía metodológica de Planeamiento Estratégico CEPLAN (2019), las describe como actividades estratégicas - AEI que contribuyen al funcionamiento de las

estrategias y al cumplimiento de los objetivos establecidos el Plan Operativo Institucional como OEI.

### **Metas**

Según Pimentel, V. (1999), todos los objetivos administrativos, son una meta la cual requiere de esfuerzo, de dirección y planificación para alcanzar los objetivos.

De la evaluación de los indicadores de planeamiento, la Subgerencia de Pensiones y Beneficios se ha podido evidenciar que tiene 02 actividades operativas las cuales se encuentran establecidas en cumplimiento a sus funciones como órgano de apoyo, para alcanzar los objetivos se trabaja de manera conjunta con las demás unidades orgánicas. Siendo la Alta Dirección la que toma las decisiones con respecto la implementación del control interno, para lograr el cumplimiento de las metas planteadas.

### **b) Indicadores de la dimensión Organización**

#### **Niveles Jerárquicos**

Según Dravenche (2021), los niveles organizacionales conocido también como nivel inferior, nivel medio y nivel superior, en cada nivel existe gerentes con objetivos diferentes siendo el gerente del alto nivel el que tome mayores decisiones.

#### **División de tareas**

De acuerdo a la Editorial “Conoce tu empresa” en su blog (2019), señala que este proceso permite dividir las tareas de acuerdo a las personas involucradas, ya sea por el conocimiento de las tareas y así lograr objetivos institucionales.

En la evaluación de los indicadores de la dimensión de organización la Subgerencia cuenta con algunas metas internas establecidas, se respeta la cadena de mando, es decir la dirección ejercida por los funcionarios de cada unidad orgánica, es preciso señalar que, la falta de personal impide hacer una correcta distribución de las tareas.

### **c) Indicadores de la dimensión Dirección**

#### **Orientación**

Por medio de la orientación se planifica, se organiza, se dirige y se controla los recursos de la entidad, a fin de conseguir los objetivos de la organización.

#### **Supervisión**

De acuerdo con la Organización CMI Victoria, México (2012), la supervisión es una actividad ejercida por la dirección con la finalidad de utilizar los recursos que le sean posibles para la realización de los procesos de trabajo: el hombre, la materia prima, los equipos entre otros que intervengan en la consecución de bienes, servicios y productos destinados satisfacer las necesidades del consumidor, para contribuir al éxito de la empresa.

De acuerdo a la evaluación de los indicadores de la dimensión Dirección de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios se evidenció que existe una orientación adecuada para la atención de los expedientes, pues todos los casos son evaluados adecuadamente por los profesionales que integran la Subgerencia. Además, se resuelven de manera efectiva los problemas o las quejas que se presente a nivel de usuario, cumpliendo con las actividades de supervisión y orientación.

## **d) Indicadores de la dimensión Control**

### **Evaluación del desempeño**

Es una etapa del control que tiene por finalidad evaluar los procesos que se desarrollan.

### **Acciones correctivas**

Busca corregir el desempeño de una actividad que no está cumpliendo con lo meta esperada, haciendo que se desvíe del objetivo trazado.

### **Medición de los objetivos**

En este proceso se deben establecer estándares de cantidad, calidad, tiempo y costo, además de definir los objetivos de la organización, dar a conocer a los trabajadores, supervisar el desempeño, evaluar el progreso y medir los resultados.

De acuerdo a la evaluación de los indicadores de la dimensión de Control, se puede evidenciar que el Ministerio Público no ha implementado la Directiva aprobada mediante la Resolución N° 00068-2020-SERVIR-PE, que señala que el titular de la entidad es el responsable del funcionamiento del Subsistema de Gestión del Rendimiento y la Oficina de Recursos Humanos es la responsable de la conducción operativa. Lo que quiere es decir que no se cuenta con evaluaciones de desempeño que evidencie el aporte de los/as servidores/as civiles al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Así mismo no contiene un Plan de Desarrollo de Personas – PDP que permita mejorar las capacidades del personal de la institución.

En cuanto a las acciones correctivas la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios, apenas detecta alguna acción que desvíe o ponga en riesgos las actividades que conllevan a cumplir las metas

trazadas, actúa de inmediato y haciendo uso de las herramientas tecnológicas para mejorar el proceso.

### **2.3 Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)**

#### **Auditoría**

Según Romero (2012), es la revisión de las actuaciones y operaciones de una organización para asegurar que éstas están ejecutadas cumpliendo las reglas y normas que las regulan, a fin de identificar desviaciones que requieran ser corregida.

#### **Control**

Según Luna, A. (2013), es la acción, actividad, medida adoptada por la gerencia de una organización para gestionar el riesgo y aumentar las posibilidades de alcanzar sus objetivos y metas.

#### **Control Interno**

Según la Contraloría General de la Republica Es un proceso integrado ejecutado por los colaboradores y la dirección de una organización, con el objeto de preservar sus recursos y bienes, prevenir riesgos utilizando mecanismos de verificación y evaluación desarrollados con el objetivo de obtener confiabilidad para cumplir el propósito de la organización.

#### **Cultura organizacional**

Según Mondragón (2019), es un sistema operativo y dinámico hecho para impulsar el desarrollo de las organizaciones en base a la implantación de valores y buenas prácticas.

#### **Eficiencia**

Según Cárdenas, F. (2022), es la suficiencia para lograr los objetivos, es decir comprende el uso adecuado del presupuesto de una organización para alcanzar y optimizar los resultados.

### **Estructura organizacional**

Según Quiroga, M. y López, J. (2020), es representa el ordenamiento jerárquico de un trabajo, que incluye la adecuada distribución de funciones de sus órganos orientados a la consecución de sus objetivos.

### **Función pública**

De acuerdo a la ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, Comprende toda actividad temporal o permanente desarrollada por los funcionarios y servidores en nombre de una organización pública.

### **Gestión**

Según Westreicher, G. y López, J. (2020), comprende las diligencias que se llevan a cabo para lograr el propósito de la organización.

### **Mejora continua**

De acuerdo al CEPLAN, es la actividad desarrollada por la organización que comprende la evaluación de los procesos, actividades y sus tareas con el objetivo de mejorarlas y optimizarlas. Es decir, efectuar el seguimiento y evaluación ayuda a la mejora continua del planeamiento estratégico.

### **Planeamiento Estratégico**

Según el CEPLAN en su Guía para el Planeamiento institucional (2019), es el proceso por el cual se implementan los planes operativos para que una organización pueda alcanzar sus objetivos.

### **Presupuesto por Resultados**

De acuerdo con Paliza, R. (2008), es una herramienta de la gestión pública vinculada con la asignación de recursos presupuestales para la entrega bienes y servicios a favor de la población, el cual se viene implementando a través de los programas presupuestales PP, el seguimiento de indicadores de desempeño y metas, las evaluaciones independientes y los incentivos presupuestarios.

### **Riesgo**

De acuerdo a la Resolución de Contraloría N° 144-2019-CG, el riesgo constituye la posibilidad de que ocurra un evento que afecte de manera negativa el cumplimiento de los objetivos y metas de una organización.

## **CAPÍTULO III HIPÓTESIS**

### **3.1 Hipótesis General**

Existe relación entre el control interno y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019.

La hipótesis se formuló tomando en cuenta las acciones efectuadas relacionados a la implementación del control interno en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios, así como las evidencias que tiene; ante ello, surgió la interrogante del problema ¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa de la Sub Gerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público? La presente investigación busca corroborar la hipótesis formulada.

### **3.2 Hipótesis Específicas**

1. Existe relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – lima 2019.
2. Existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público –lima 2019.
3. Existe relación entre las actividades de control y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – lima 2019.
4. Existe relación entre la información y la comunicación y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – lima 2019.
5. Existe relación entre la supervisión y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019.



### 3.3 Variables y su operacionalización

#### Control Interno

Para calcular la variable 1: control interno, se hablará de 5 dimensiones las cuales se detallarán en la Tabla 1. Con sus respectivos indicadores que serán calculados en el cuestionario que tiene 11 indicadores y 20 ítems.

Tabla 1: Operacionalización de la variable 1

<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	Control Interno es el conjunto de planes, métodos y procedimientos adoptados por una organización, con el fin de asegurar que los activos estén debidamente protegidos. (CEPEDA, 2007).	
<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
	Ambiente de Control	Dirección
		Rectitud y valores éticos
		Recursos humanos
	Evaluación de Riesgos	Identificación de riesgos
		Valoración de los riesgos
	Actividades de Control	Procedimientos de autorización y aprobación
		Documentación de procesos, actividades y tareas.
		Revisión de proceso, actividades y tarea
	Información y comunicación	Información y responsabilidad.
		Calidad y suficiencia de la Información
	Supervisión	Actividades de prevención y monitoreo
		Seguimiento de resultados
Compromiso de mejoramiento		

## Gestión administrativa

Para medir la variable 2: gestión administrativa, se hablará 4 dimensiones, las cuales se detallarán en la Tabla 2. Con sus respectivos indicadores que se serán calculados en el cuestionario que consta de 10 indicadores y 20 ítems.

Tabla 2. Operacionalización de la Variable 2

<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	La gestión administrativa es definida como un conjunto de actividades interrelacionadas (funciones) que se mueven hacia un objetivo. (Louffat, 2012)	
<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
	Planeación	Objetivos
		Estrategias
		Metas
	Organización	Niveles Jerárquicos
		División de tareas
	Dirección	Información y responsabilidad.
		Calidad y suficiencia de la Información
	Control	Evaluación del desempeño
		Acciones correctivas
		Medición de los objetivos

## **CAPITULO IV METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1 Método de Investigación**

#### **4.1.1 Método general**

##### **Método científico**

Según Tamayo y Tamayo (2012), el método científico es “un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo” (pág. 30).

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó el método científico a partir del cual se empleó una serie de actividades debidamente estructuradas, entre ellas la aplicación de una herramienta de recolección de información que nos permitirá generar información que será utilizada para cumplir los objetivos planteados y contrastar las hipótesis formuladas.

#### **4.1.2 Método específico**

##### **Método Inductivo y deductivo**

Según Bernal (2010) el método inductivo – deductivo es “un método de inferencia que se basa en la lógica y estudia hechos particulares; es deductivo cuando de los principios generales llegamos a conocimientos particulares e inductivo en sentido contrario, pues a partir de principios particulares van a lo general”. (pág. 68)

En la presente investigación se utilizó el método inductivo y deductivo; dado que, describió y especificó las características y particularidades del problema de investigación.

## **4.2 Tipo de Investigación**

El presente estudio es de tipo aplicada, concorde lo señala Cantú, Medina y Martínez (2020) este tipo de investigación busca la aplicación y/o utilización de los conocimientos obtenidos y a la vez se obtiene otros conocimientos que permitan resolver una dificultad o un problema. Por su parte, Carrasco (2006) señala que este tipo de investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, la investigación busca transformar, modificar o producir cambios en un determinado en la realidad en la que se desarrolla la investigación.

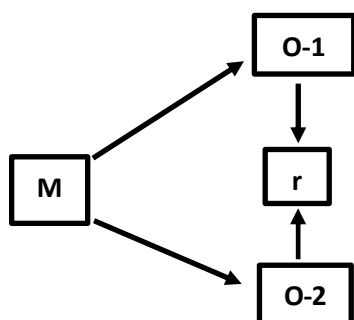
## **4.3 Nivel de Investigación**

La investigación efectuada es de nivel correlacional, Bernal (2010) señala que busca determinar la relación entre las variables en el entorno particular, basándose en los resultados de la investigación. Por su parte, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que la investigación correlacional mantiene el objeto de exponer la relación actual entre variables, donde una repercute derechamente en la otra.

## **4.4 Diseño de la Investigación**

El estudio es no experimental lo cual se realizará sin manipular variables y transversal ya que la recopilación de datos ha sido al instante, dentro del cual se tomaron los datos de la muestra de la población establecida en relación al objeto del estudio. Sobre ello, Hernández y Mendoza (2018) señalaron que no se dirigen las variables, solo se contempla la realidad y los sucesos en su estado natural, sin la participación de las mismas.

Figura 1. Esquema característico del diseño de estudio



- M = Muestra
- O1 = Sistema de control interno
- O2 = Gestión administrativa
- r = Relación de las variables

#### 4.5 Población y Muestra

Acorde con Hernández y Mendoza (2018) quienes manifestaron que está compuesto por elementos que alcanzan el estudio, en un hecho concreto. Asimismo, Bernal (2018) indicó que es el pequeño número que se extrae del total de la información para su análisis, permitiendo examinar como se desenvuelven las variables en evaluación; agrega que la muestra es el subgrupo simbolico de la población, de la cual se registran datos.

A fin de anaiizar el estudio se consideró como muestra a 124 colaboradores de la Oficina General de Potencial Humano del Ministerio Publico Lima- 2019. Para este estudio se aplicó la muestra aleatoria simple. Para efectuar el cálculo de la muestra Se consideró la siguiente fórmula.

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

Donde:

N= Tamaño de la población: 200

Z= Nivel de confianza (80%) = 1.80

P= Probabilidad favorable= 0.5

Q=Probabilidad desfavorable=0.5

E= Error muestral=0.05

N= Muestra?

Reemplazando

$$n = \frac{(200) (1.80)^2 (0.5) (0.5)}{(200-1) (0.05)^2 + (1.80)^2 (0.5) (0.5)}$$

N=124 colaboradores de la Oficina General de Potencial Humano

Tabla 3: Población y Muestra

<b>OFICINAS ENCUESTADAS</b>	<b>CANTIDAD DE PERSONAS ENCUESTADOS</b>
Oficina General de Potencial Humano	9
Administración de Potencial Humano	
I. Subgerencia de Administración	49
II. Subgerencia de Registro y Control de Asistencia	30
Remuneraciones Pensiones y Beneficios	26
<b>TOTAL, ENCUESTADOS OFICINA GENERAL POTENCIAL HUAMANO</b>	<b>124</b>

4.6

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

#### 4.6.1 Técnicas de recolección de datos

Al respecto Guillen y Valderrama (2015) mostraron que es el método utilizado para alcanzar el entendimiento. Igualmente, explica que la encuesta es utilizada como instrumento que recopila informe a través de una lista de interrogación organizada para su estadística, desde una postura cuantitativa.

## **FICHA TECNICA DE LA ENCUESTA**

Nombre del Instrumento: El Control interno y la gestión administrativa de la Subgerencia del Ministerio Público. Distrito de Lima. 2019.

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objeto: Determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficio del Ministerio Público.

Población: Personal de la Oficina General de Potencial Humano

Numero de ítem: 40

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 20 min

Normas de aplicación: Se marcará en cada ítem tomando en consideración lo evaluado a razón de lo examinado.

Niveles o rango: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

### **4.6.2 Instrumentos de recolección de datos**

De acuerdo con Neil y Cortez (2018), los cuestionarios deben ser redactados cuidadosamente, que contengan preguntas claras y que sean de fácil comprensión por los participantes de la muestra.

### **4.6.3 Validez y confiabilidad del instrumento**

En cuanto a la validación se puede describir como la estructura en que la herramienta refleja el efecto de lo que se necesita estudiar. Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestaron que conforman la capacidad que tiene un instrumento para que los datos cuantificados y sistematizados para su proceso cognitivo.

*Tabla 4: Validez de contenido a opinión de expertos*

EXPERTOS	GRADO	EVALUACION	
		ITEM	CALIFICACION
Asmat Rios, Luis Miguel	Maestro	40	Alto
Ortiz Aguilar, Fernando	Maestro	40	Alto
Rosas Gonzales, Luis Henry	Maestro	40	Alto

La confiabilidad permite asegurar que el instrumento que es aplicado en diversas realidades y ofrece los mismos resultados. Lo que equivale a lograr el propósito a lo largo del periodo estudiado, según lo dispuesto por Hernández, et al, (2014). A fin de calcular su confiabilidad, se ejecutó una prueba estadística de Alfa de Cronbach, con una muestra de 17 participantes. Se calculó los datos conseguidos utilizando el Programa Estadístico Intel SPSS versión 26.0

*Tabla 5*

*Resultados de confiabilidad que mide las variables*

Variabes	Alfa de Cronbach	Nº de items
Control Interno	,924	20
Gestión Administrativa	,928	20

## **4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

### **4.7.1 Técnicas de procesamiento de datos**

Según Bernal (2010) las técnicas de procesamiento de datos organizan, describen y comparan entre sí, por medio de técnicas estadísticas. (pág. 198).



La recopilación de información se dio a través de los cuestionarios de la variable 1: control interno y la variable 2: gestión administrativa en cual se procedió almacenar en el archivo de excell con ayuda la herramienta de google formularios, para facilitar la utilización en el programa estadístico SPSS.

#### **4.7.2 Análisis de datos**

Según Hernández (2014) el análisis de datos “se efectúa sobre la matriz de datos utilizando un programa computacional”, se centra en la interpretación de los resultados de los métodos de análisis estadístico. (pág. 272)

El análisis estadístico descriptivo y análisis inferencial se realizó mediante el programa SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales). De igual modo para la prueba de hipótesis se sobrepone el coeficiente de correlación de Rho Spearman, para resolver la correspondencia que existe entre las variables del estudio.

#### **4.8 Aspectos éticos de la investigación**

El presente documento se realizó conforme a los lineamientos dispuestos por la Universidad Privada Los Andes, tal cual lo determina las normas APA para su redacción; por lo que, se incluyó las ideas de los estudios previos nacionales y extranjeros que fueron debidamente referenciados. Toda la información es veraz puesto que será determinada y analizada en la misma localidad de estudio y respetando confidencialidad de la información.

## **CAPITULO V RESULTADOS**

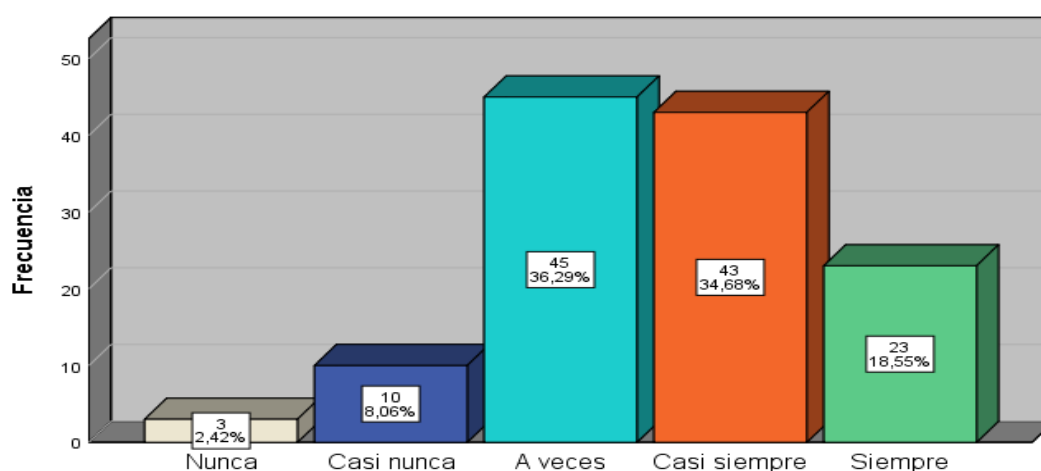
## 5.1 Descripción de los resultados

Conforme a los datos alcanzados en campo, después de la aplicación de los cuestionarios por cada una de las variables, se procedió a efectuar el procesamiento de los datos por medio del programa estadístico SPSS, el cual nos permitió elaborar tablas y gráficos para una adecuada descripción.

**Pregunta 1. ¿La Subgerencia promueve un ambiente adecuado para la ejecución del control interno?**

**Tabla 6. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión ambiente de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	3	2,4	2,4
	Casi nunca	10	8,1	8,1
	A veces	45	36,3	36,3
	Casi siempre	43	34,7	34,7
	Siempre	23	18,5	18,5
	Total		124	100,0



*Figura 2. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 1.*

### INTERPRETACIÓN:

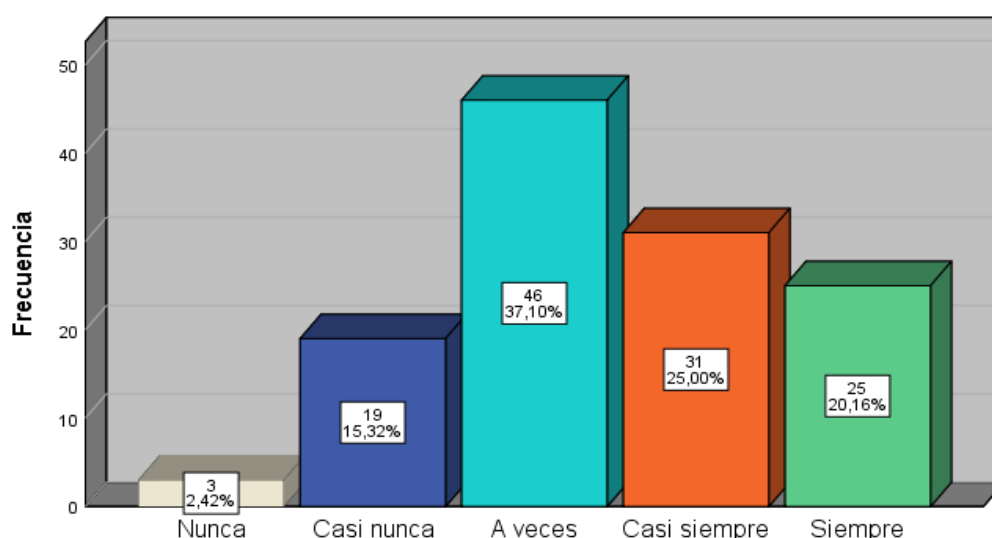
De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta, sobre la pregunta 1: ¿La Subgerencia promueve un ambiente adecuado para la ejecución del control interno?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 2.4%

de los encuestados señalaron que Nunca en la Subgerencia se promueve un ambiente adecuado para el desarrollo del control interno; el 8.1% señalaron que, Casi nunca; el 36.3% señalaron que, a veces; el 34.7% señalaron que, Casi siempre; y el 18.5% de los encuestados señalaron que, Siempre; se promueve un ambiente adecuado para la ejecución del control interno.

**Pregunta 2. ¿En el Ministerio Público refuerzan temas sobre el cumplimiento de los valores éticos?**

**Tabla 7. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión ambiente de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	3	2,4	2,4
	Casi nunca	19	15,3	15,3
	A veces	46	37,1	37,1
	Casi siempre	31	25,0	25,0
	Siempre	25	20,2	20,2
	Total	124	100,0	100,0



**Figura 3. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 2.**

**INTERPRETACIÓN:**

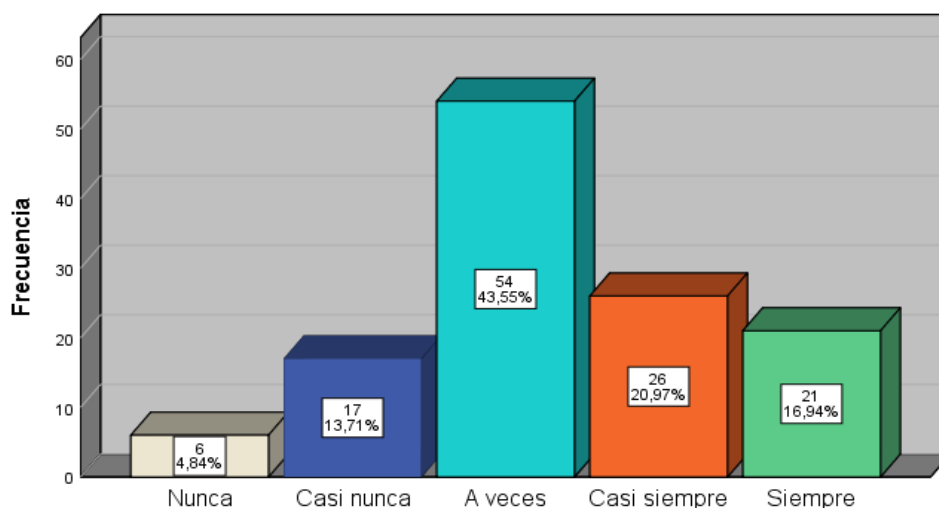
De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta, sobre la pregunta 2: ¿En el Ministerio Público refuerzan temas sobre el

cumplimiento de los valores éticos?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 2.4% de los encuestados señalaron que Nunca se han reforzados temas sobre el cumplimiento de los valores éticos, el 15.3% señalaron que, Casi nunca; el 37.1% señalaron que, A veces; el 25% señalaron que, Casi siempre y el 20.2% de los encuestados señalaron que, Siempre refuerzan temas sobre cumplimiento de los valores éticos.

**Pregunta 3. ¿La Subgerencia toma en consideración al personal y motiva el crecimiento profesional?**

**Tabla 8. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión ambiente de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	6	4,8	4,8
	Casi nunca	17	13,7	13,7
	A veces	54	43,5	43,5
	Casi siempre	26	21,0	21,0
	Siempre	21	16,9	16,9
	Total	124	100,0	100,0



*Figura 4. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 3.*

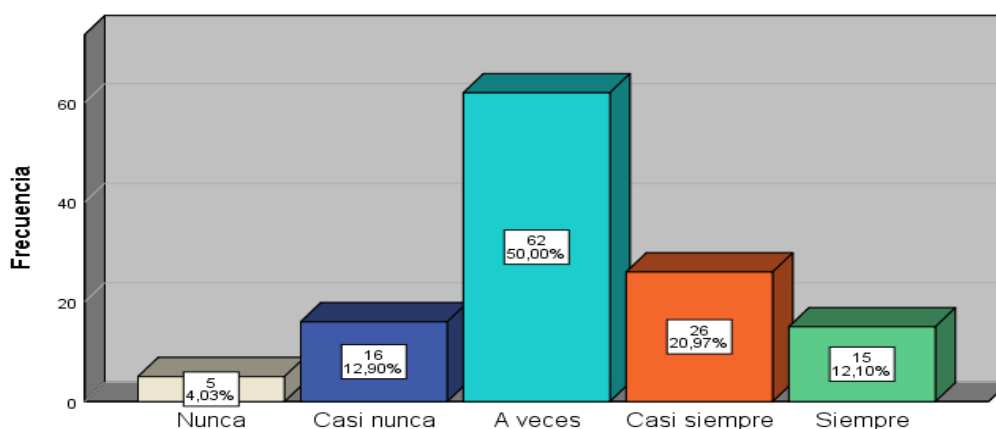
**INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta, sobre la pregunta 3: ¿La Subgerencia toma en consideración al personal y motiva el crecimiento profesional?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 4.8% de los encuestados señalaron que Nunca la Subgerencia toma en consideración al personal y motiva el crecimiento profesional; el 13.7% señalaron que, Casi nunca; el 43.5% señalaron que, A veces; el 21%, Casi siempre; y el 16.9% señalaron que, Siempre la Subgerencia toma en consideración al personal y motiva el crecimiento profesional.

**Pregunta 4. ¿La Subgerencia realiza acciones de capacitación que permita al personal incrementar y potencializar sus capacidades?**

**Tabla 9. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión ambiente de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	5	4,0	4,0
	Casi nunca	16	12,9	12,9
	A veces	62	50,0	50,0
	Casi siempre	26	21,0	21,0
	Siempre	15	12,1	12,1
	Total	124	100,0	100,0



**Figura 5. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 4.**

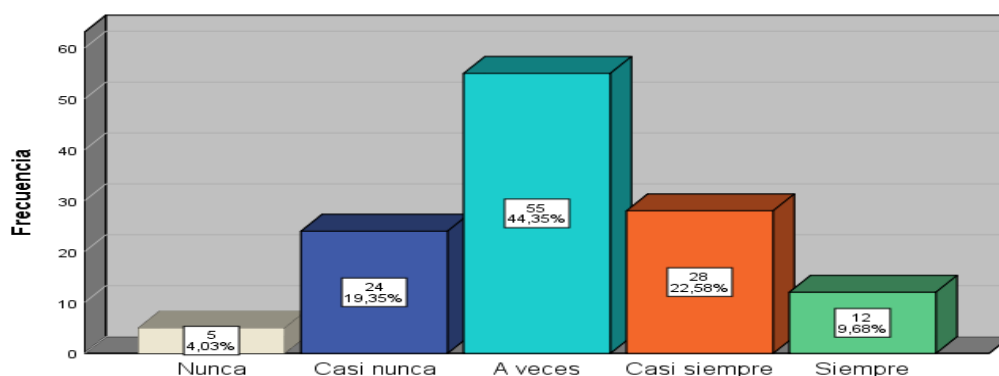
**INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta, sobre la pregunta 4: ¿La Subgerencia realiza acciones de capacitación que permita al personal incrementar y potencializar sus capacidades?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 4% de los encuestados señalaron que Nunca la Subgerencia realiza actividades de capacitación y formación que permitan aumentar y perfeccionar las capacidades del personal; el 12.9% señalaron que, Casi nunca; el 50% señalo que, A veces; el 21% señalo que, Casi siempre y el 12.1% señalaron que, Siempre la Subgerencia realiza actividades de capacitación y formación que permitan al personal aumentar y perfeccionar sus capacidades.

**Pregunta 5. ¿La Subgerencia evalúa periódicamente las políticas relacionadas al recurso humano?**

**Tabla 10. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión evaluación de riesgos en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	5	4,0	4,0
Casi nunca	24	19,4	19,4
A veces	55	44,4	44,4
Casi siempre	28	22,6	22,6
Siempre	12	9,7	9,7
Total	124	100,0	100,0



**Figura 6. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 5.**

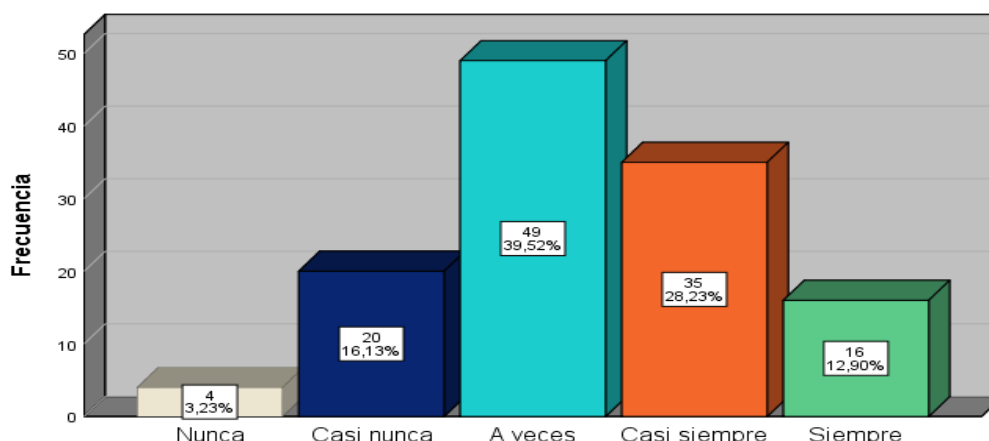
**INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta, sobre la pregunta 5: ¿La Subgerencia evalúa periódicamente las políticas relacionadas al recurso humano?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 4% de los encuestados señalaron que Nunca la Subgerencia evalúa periódicamente las políticas relacionadas al recurso humano; el 19.4% señalaron que, Casi nunca; el 44.4% señaló que, A veces; el 22.6% señalaron que, Casi siempre; y el 9.7% señalaron que, Siempre a Subgerencia evalúa periódicamente las políticas relacionadas al recurso humano.

**Pregunta 6. ¿La Subgerencia identifica los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de metas?**

**Tabla 11. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión evaluación de riesgos en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	4	3,2	3,2
	Casi nunca	20	16,1	16,1
	A veces	49	39,5	39,5
	Casi siempre	35	28,2	28,2
	Siempre	16	12,9	12,9
	Total	124	100,0	100,0



*Figura 7. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 6.*

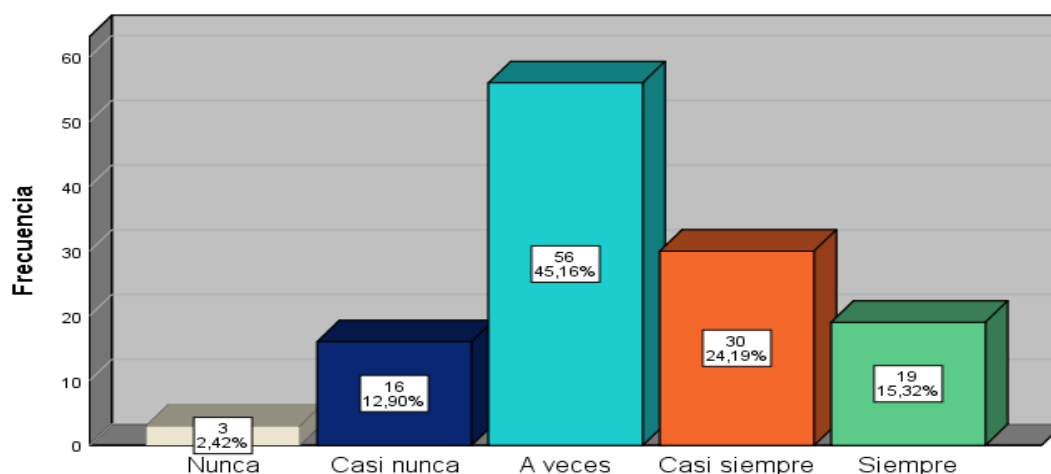
**INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta, sobre la pregunta 6: ¿La Subgerencia identifica los riesgos que pudieran alterar el cumplimiento de metas?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 4% de los encuestados señalaron que Nunca la Subgerencia identifica los riesgos que pudieran alterar el cumplimiento de metas; el 16.1% señalaron que, Casi nunca; el 39.5% señalaron que, A veces; el 28.2% señalaron que, Casi siempre y el 12.9% señalaron que, Siempre la Subgerencia identifica los riesgos que pudieran alterar el cumplimiento de metas.

**Pregunta 7. ¿La Subgerencia actúa activamente frente los riesgos que puedan afectar a la institución?**

**Tabla 12. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión evaluación de riesgos en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	3	2,4	2,4
	Casi nunca	16	12,9	12,9
	A veces	56	45,2	45,2
	Casi siempre	30	24,2	24,2
	Siempre	19	15,3	15,3
	Total	124	100,0	100,0



**Figura 8. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 7.**

**INTERPRETACIÓN:**

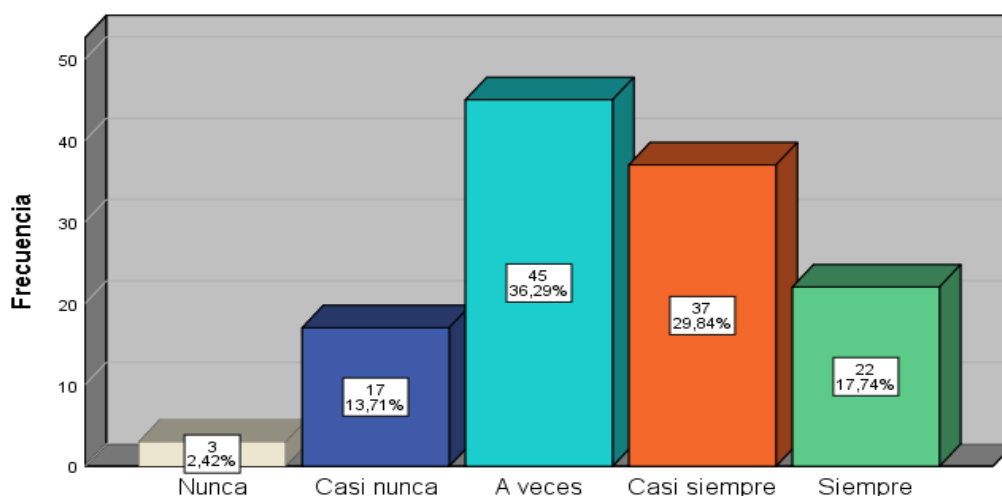


De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta, sobre la pregunta 7: ¿La Subgerencia actúa activamente frente a los riesgos que pudieran afectar a la institución?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 2.4% de los encuestados señalaron que Nunca la Subgerencia actúa activamente frente a los riesgos que pudieran afectar a la institución; el 12.9% señalaron que, Casi nunca; el 45.2% señalaron que, A veces; el 24.2% señalaron que, Casi siempre; y el 15.3% señalaron que, Siempre la Subgerencia actúa activamente frente a los riesgos que pudieran afectar a la institución.

**Pregunta 8. ¿La Subgerencia ejecuta el seguimiento periódico del avance de los indicadores de desempeño?**

**Tabla 13. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión evaluación de riesgos en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	3	2,4	2,4
	Casi nunca	17	13,7	13,7
	A veces	45	36,3	36,3
	Casi siempre	37	29,8	29,8
	Siempre	22	17,7	17,7
	Total	124	100,0	100,0



**Figura 9. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 8.**

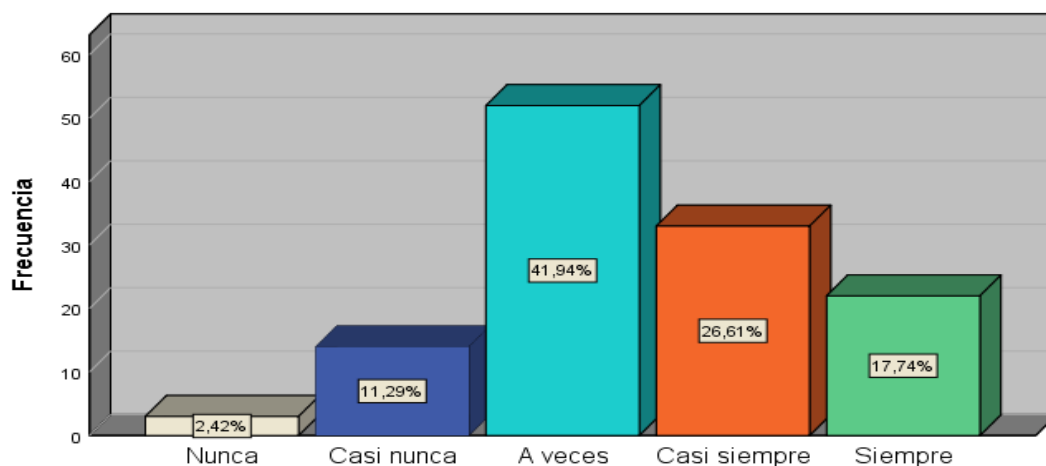
**INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta, sobre la pregunta 8: ¿La Subgerencia ejecuta el seguimiento periódico del avance de los indicadores de desempeño?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 2.4% de los encuestados señalaron que, Nunca la Subgerencia ejecuta el seguimiento periódico del avance de los indicadores de desempeño; el 13.7% señalaron que, Casi nunca; el 36.3% señalaron que, A veces; el 29.8% señalaron que, Casi siempre; y el 17.7% señalaron que, Siempre la Subgerencia ejecuta el seguimiento periódico del avance de los indicadores de desempeño.

**Pregunta 9. ¿La Alta Dirección elabora el Plan de Trabajo que contiene las medidas de control a implementar con el objetivo de reducir los riesgos?**

**Tabla 14. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión actividades de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	3	2,4	2,4
	Casi nunca	14	11,3	11,3
	A veces	52	41,9	41,9
	Casi siempre	33	26,6	26,6
	Siempre	22	17,7	17,7
	Total	124	100,0	100,0



**Figura 10. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 9.**

**INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta, sobre la pregunta 9: ¿La Alta Dirección elabora el Plan de Trabajo que contiene las medidas de control a implementar con el objetivo de reducir los riesgos?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 2.4% de los encuestados señalaron que Nunca la Alta Dirección elabora el Plan de Trabajo que contiene las medidas de control para reducir los riesgos; el 11.3% señalaron que, Casi nunca; el 41.9% señalaron que, A veces; el 26.6% señalaron que, Casi siempre; y el 17.7% señalaron que, Siempre la Alta Dirección elabora el Plan de Trabajo que contiene las medidas de control a implementar con el objetivo de reducir los riesgos.

**Pregunta 10. ¿La Subgerencia contiene un manual de procesos y procedimientos para la realización de sus actividades?**

**Tabla 15. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión actividades de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	3	2,4	2,4
	Casi nunca	11	8,9	8,9
	A veces	45	36,3	36,3
	Casi siempre	29	23,4	23,4
	Siempre	36	29,0	29,0
	Total	124	100,0	100,0

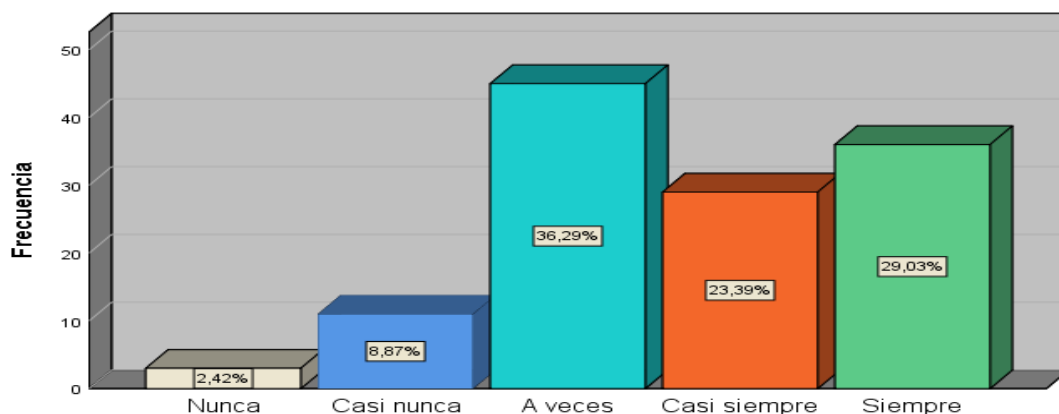


Figura 11. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 10.

### INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta, sobre la pregunta 10: ¿La Subgerencia contiene un manual de procesos y procedimientos para la realización de sus actividades?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 2.4% de los encuestados señalaron que Nunca contiene un manual de procesos y procedimientos; el 8.9% señalaron que, Casi nunca; el 36.3% señalaron que, A veces; el 23.4% señalaron que, Casi siempre; y el 29.0% señalaron que, Siempre la Subgerencia contiene un manual de procesos y procedimientos para la realización de sus actividades.

**Pregunta 11. ¿La Subgerencia evalúa los procesos que desarrolla para la mejora de los mismos?**

**Tabla 16. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión actividades de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	3	2,4	2,4
	Casi nunca	16	12,9	12,9
	A veces	58	46,8	46,8
	Casi siempre	32	25,8	25,8
	Siempre	15	12,1	12,1
	Total	124	100,0	100,0

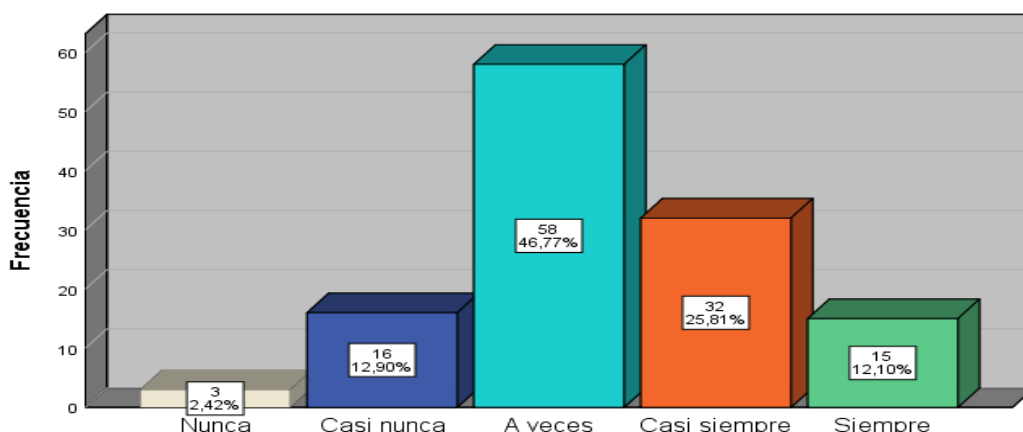


Figura 12. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 11.

### INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta, sobre la pregunta 11: ¿La Subgerencia evalúa los procesos que se desarrolla para la mejora de los mismos?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 2.4% de los encuestados señalaron que Nunca se evalúa los procesos que se desarrollan; el 12.9% señalaron que Casi nunca; el 46.8% señalaron que A veces; el 25.8% señala que Casi siempre; y el 12.1% señalaron que Siempre la Subgerencia evalúa los procesos que se desarrolla para la mejora de los mismos.

**Pregunta 12. ¿Se efectúa un adecuado seguimiento a los procesos claves de gestión administrativa?**

**Tabla 17. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión actividades de control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	5	4,0	4,0
	Casi nunca	11	8,9	8,9
	A veces	56	45,2	45,2
	Casi siempre	30	24,2	24,2
	Siempre	22	17,7	17,7
	Total	124	100,0	100,0

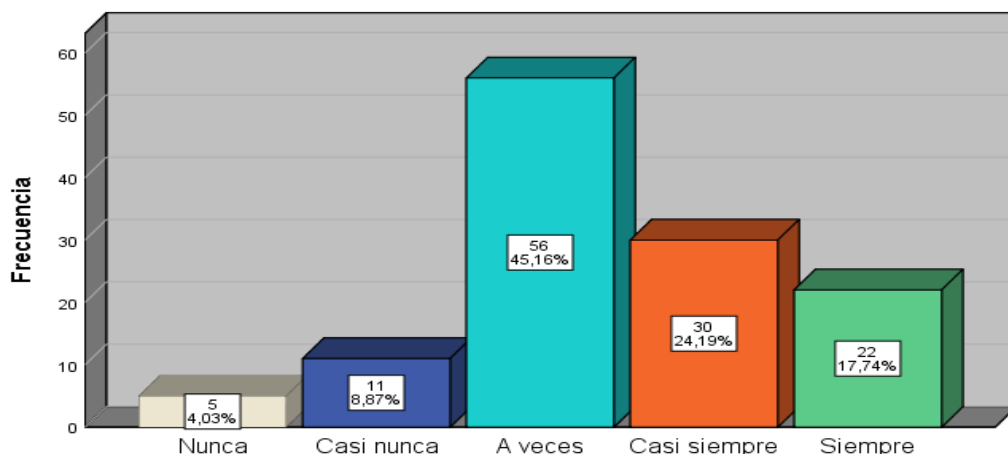


Figura 13. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 12.

### INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta, sobre la Pregunta 12: ¿Lleva a cabo un adecuado seguimiento a los procesos claves de gestión administrativa?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 4% de los encuestados señalaron que Nunca lleva a cabo un adecuado seguimiento a los procesos claves de gestión administrativa; el 8.9% señalaron que, Casi nunca; el 45.2% señalaron que, A veces; el 24.2% señalaron que, Casi siempre; y el 17.7% señalaron que, Siempre lleva a cabo un adecuado seguimiento a los procesos claves de gestión administrativa.

**Pregunta 13. ¿Las herramientas informáticas que utiliza la institución permite el traslado de información hasta la Alta Dirección?**

**Tabla 18. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión información y comunicación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	2	1,6	1,6
	Casi nunca	7	5,6	5,6
	A veces	53	42,7	42,7
	Casi siempre	40	32,3	32,3
	Siempre	22	17,7	17,7
	Total	124	100,0	100,0

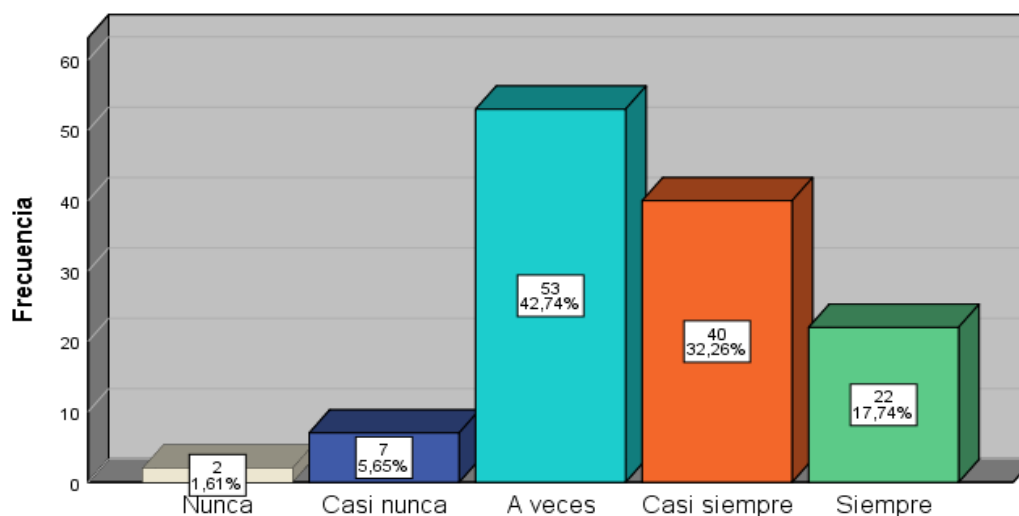


Figura 14. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 13.

### INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta, sobre la Pregunta 13: ¿ Las herramientas que utiliza la institución permite el traslado de información hasta la Alta Dirección?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 1.6% de los encuestados señalaron que Nunca las herramientas tecnológicas utilizadas permiten el traslado de información hasta la Alta Dirección; el 5.6% señalaron que, Casi nunca; el 42.7% señalaron que, A veces; el 32.3% señalaron que, Casi siempre; y el 17.7% señalaron que, Siempre las herramientas informáticas que utiliza la institución permite el traslado de información hasta la Alta Dirección.

**Pregunta 14. ¿La información que recibe de la Subgerencia es idónea para el cumplimiento de sus funciones?**

**Tabla 19. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión información y comunicación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	2	1,6	1,6
	Casi nunca	8	6,5	6,5
	A veces	62	50,0	50,0
	Casi siempre	38	30,6	30,6
	Siempre	14	11,3	11,3
	Total	124	100,0	100,0

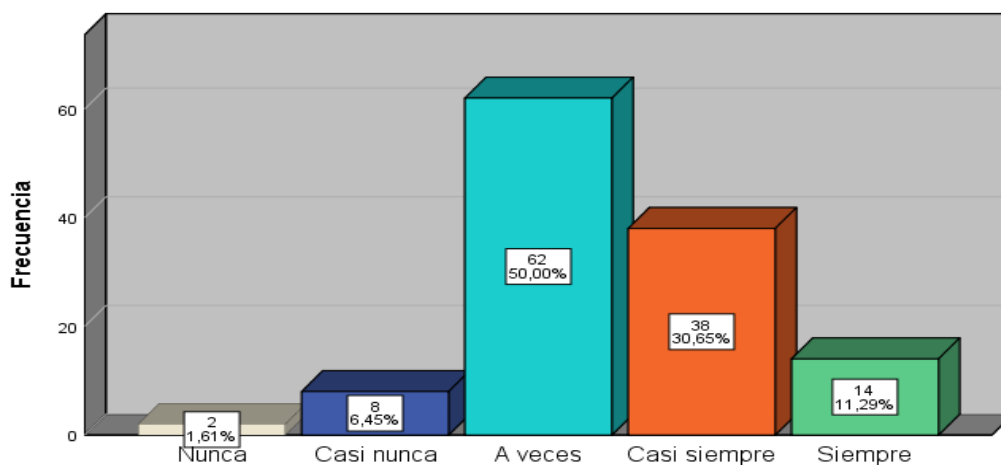


Figura 15. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 14.

### INTERPRETACIÓN:

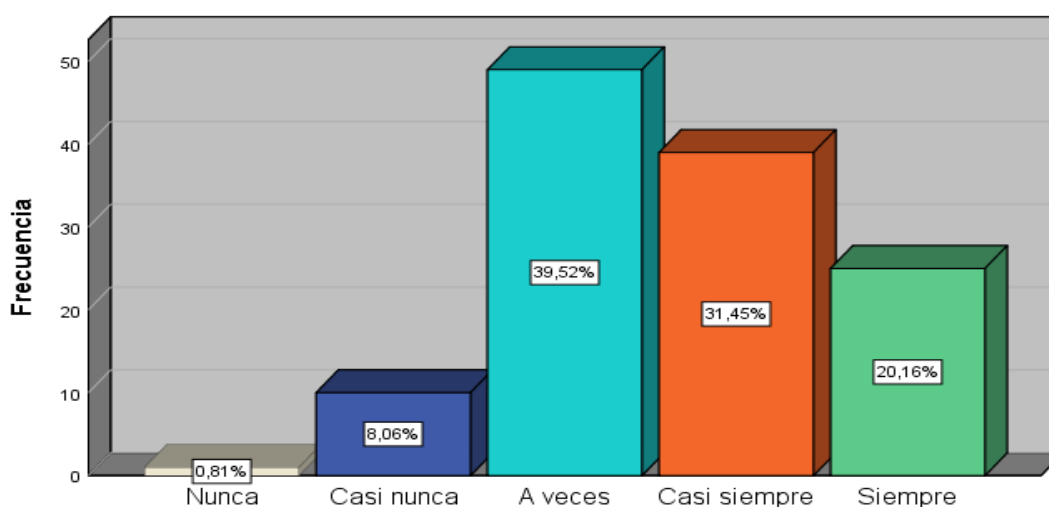
De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta, sobre la Pregunta 14: ¿La información que recibe de la Subgerencia es idónea para el cumplimiento de sus funciones?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 1.6% de los encuestados señalaron que Nunca la información que se recibe es suficiente para cumplir las funciones; el 6.5% señalaron que, Casi nunca; el 50% señalaron que, A veces; el 30.6% señalaron que, Casi siempre; y el 11.3% señalaron que, Siempre la información que recibe de la Subgerencia es idónea para el cumplimiento de sus funciones.

**Pregunta 15. ¿Se cuenta con política adecuada de confidencialidad para el manejo de la información?**



**Tabla 20. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión información y comunicación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	1	,8	,8
	Casi nunca	10	8,1	8,1
	A veces	49	39,5	39,5
	Casi siempre	39	31,5	31,5
	Siempre	25	20,2	20,2
	Total	124	100,0	100,0



*Figura 16. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 15.*

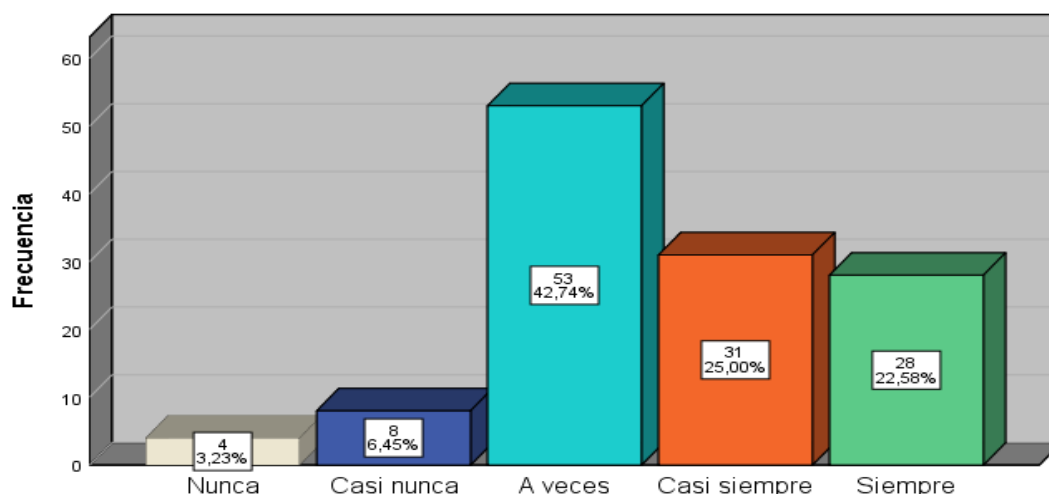
**INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 15: ¿Se cuenta con política adecuada de confidencialidad para el manejo de la información?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 0.81% de los encuestados señalaron que Nunca se cuenta con políticas adecuadas; el 8.1% señalaron que, Casi nunca; el 39.5% señalaron que, A veces; el 31.5% señalaron que, Casi siempre; y el 20.2% señalaron que, Siempre se cuenta con política adecuada de confidencialidad para el manejo de la información.

**Pregunta 16. ¿La Subgerencia reportan información a la Alta Dirección para la toma de decisiones?**

**Tabla 21. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión información y comunicación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	4	3,2	3,2
	Casi nunca	8	6,5	6,5
	A veces	53	42,7	42,7
	Casi siempre	31	25,0	25,0
	Siempre	28	22,6	22,6
	Total	124	100,0	100,0



*Figura 17. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 16.*

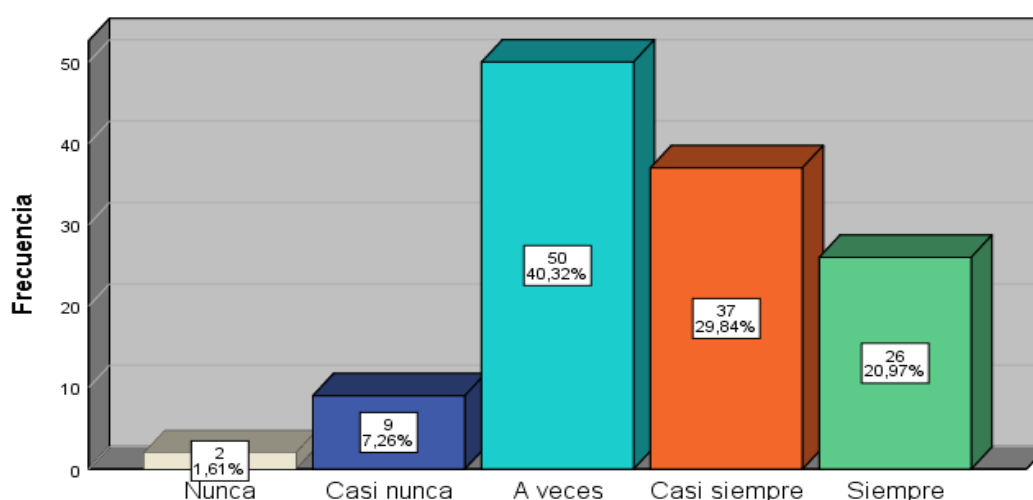
### **INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 16: ¿La Subgerencia reportan información a la Alta Dirección para la toma de decisiones?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 3.2% de los encuestados señalaron que Nunca se reporta información a la Alta Dirección; el 6.5% señalaron que, Casi nunca; el 42.74% señalaron que, A veces; el 25% señalaron que, Casi siempre; y el 22.6% señalaron que, Siempre la Subgerencia reportan información a la Alta Dirección para la toma de decisiones.

**Pregunta 17. ¿La Subgerencia aplica las medidas correctivas para el seguimiento e implementación de las recomendaciones del órgano de control?**

**Tabla 22. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión supervisión o monitoreo en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	2	1,6	1,6
	Casi nunca	9	7,3	7,3
	A veces	50	40,3	40,3
	Casi siempre	37	29,8	29,8
	Siempre	26	21,0	21,0
	Total	124	100,0	100,0



**Figura 18. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 17.**

**INTERPRETACIÓN:**

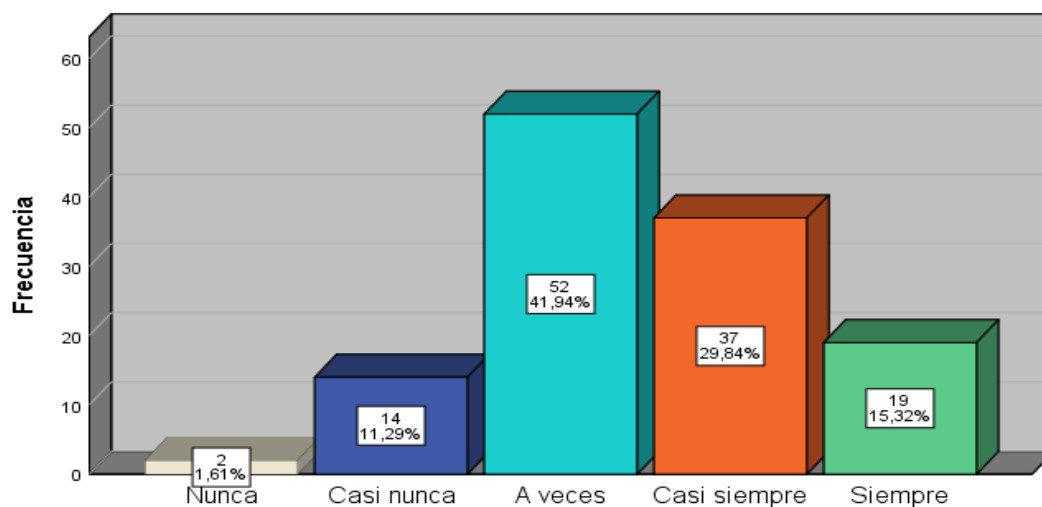
De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 17: ¿La Subgerencia aplica las medidas correctivas para el seguimiento e implementación de las recomendaciones del órgano de control?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 1.6% de los encuestados señaló que Nunca se aplica las medidas correctivas; el 7.3% señalaron que, Casi nunca; el 40.3% señalaron que, A veces; el 29.8% señalaron que, Casi siempre; y el 21%

señalaron que, Siempre la Subgerencia aplica las medidas correctivas para el seguimiento e implementación de las recomendaciones del órgano de control.

**Pregunta 18. ¿La Subgerencia supervisa el cumplimiento de las acciones correctivas y/o de mejora?**

**Tabla 23. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión supervisión o monitoreo en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	2	1,6	1,6
	Casi nunca	14	11,3	11,3
	A veces	52	41,9	41,9
	Casi siempre	37	29,8	29,8
	Siempre	19	15,3	15,3
	Total	124	100,0	100,0



*Figura 19. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 18.*

**INTERPRETACIÓN:**

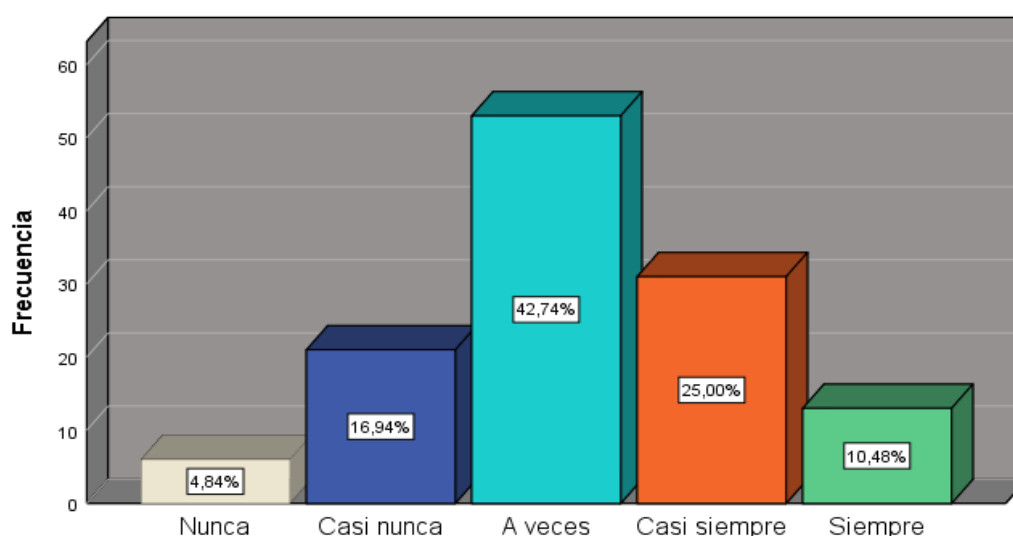
De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre Pregunta 18: ¿La Subgerencia supervisa el cumplimiento de las acciones correctivas y/o de mejora?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 1.6% de los encuestados señalaron que Nunca la Subgerencia supervisa el cumplimiento de las acciones correctivas; el 11.3% señalaron que, Casi nunca; el 41.9%

señalaron que, A veces; el 29.8% señalaron que, Casi siempre; y el 15.3% señalaron que, Siempre la Subgerencia supervisa el cumplimiento de las acciones correctivas y/o de mejora.

**Pregunta 19. ¿La institución realiza de forma periódica la autoevaluación de la gestión de monitoreo?**

**Tabla 24. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión supervisión o monitoreo en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	6	4,8	4,8
	Casi nunca	21	16,9	16,9
	A veces	53	42,7	42,7
	Casi siempre	31	25,0	25,0
	Siempre	13	10,5	10,5
	Total	124	100,0	100,0



*Figura 20. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 19.*

**INTERPRETACIÓN:**

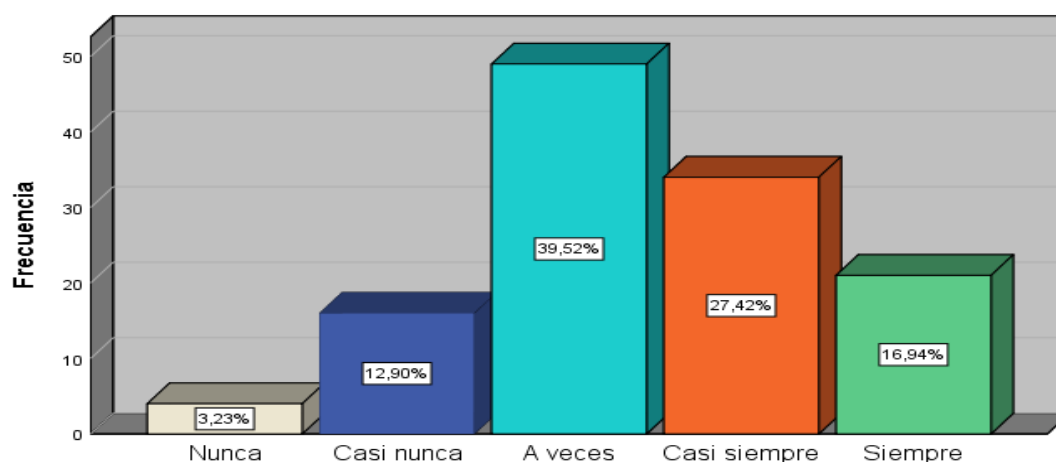
De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre Pregunta 19: ¿La institución realiza de forma periódica la autoevaluación de la gestión de monitoreo?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 4.8% de

los encuestados señalaron que Nunca la institución realiza la autoevaluación de la gestión de monitoreo; el 16.9% señalaron que, Casi nunca; el 42.7% señalaron que, A veces; el 25% Casi siempre; y el 10.5% señalaron que, Siempre la institución realiza de forma periódica la autoevaluación de la gestión de monitoreo.

**Pregunta 20. ¿Se vigila con frecuencia los procesos y operaciones de la institución para adoptar acciones preventivas?**

**Tabla 25. Recuento y porcentaje de la variable control interno y la dimensión supervisión o monitoreo en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	4	3,2	3,2
	Casi nunca	16	12,9	12,9
	A veces	49	39,5	39,5
	Casi siempre	34	27,4	27,4
	Siempre	21	16,9	16,9
	Total	124	100,0	100,0



**Figura 21. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 20.**

**INTERPRETACIÓN:**

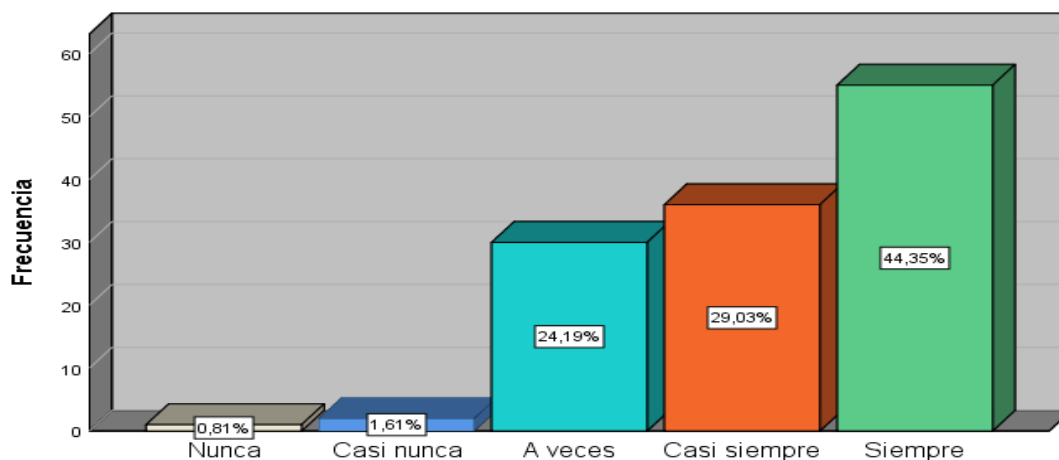
De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de las encuestas sobre la Pregunta 20: ¿Se vigila con frecuencia los procesos y

operaciones de la institución para adoptar acciones preventivas?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 3.2% de los encuestados señalaron que Nunca se vigila con frecuencia los procesos y operaciones de la institución; el 12.5% señalaron que, Casi nunca; el 39.5% señalaron que, A veces; el 27.4% señalaron que, Casi siempre; y el 16.9 % señalaron que, Siempre se vigila con frecuencia los procesos y operaciones de la institución para adoptar acciones preventivas.

**Pregunta 21. ¿La planificación administrativa es importante para un buen control interno?**

**Tabla 26. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	1	,8	,8
	Casi nunca	2	1,6	1,6
	A veces	30	24,2	24,2
	Casi siempre	36	29,0	29,0
	Siempre	55	44,4	44,4
	Total	124	100,0	100,0



**Figura 22. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 21.**

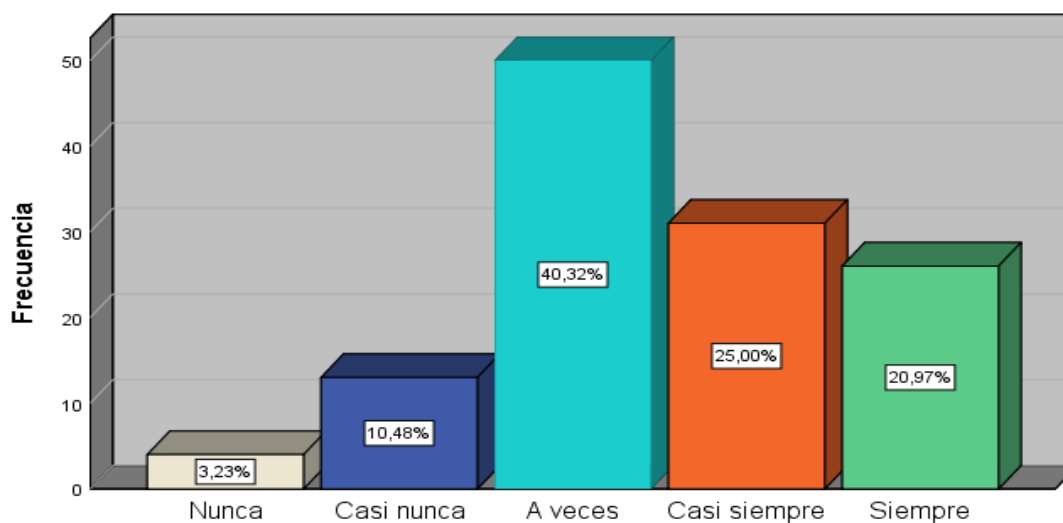
## INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 21: ¿La planificación administrativa es importante para un buen control interno? se obtuvieron los siguientes resultados: el 0.8% de los encuestados señalaron que Nunca la planificación administrativa es importante para un buen control interno; el 1.6% señalaron que, Casi nunca; el 24.2% señalaron que, A veces; el 29.0% señalaron que, Casi siempre; y el 44.4% de los encuestados señalaron que, Siempre la planificación administrativa es importante para un buen control interno.

### Pregunta 22. ¿Conozco el Plan Estratégico Institucional?

**Tabla 27. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	4	3,2	3,2
	Casi nunca	13	10,5	10,5
	A veces	50	40,3	40,3
	Casi siempre	31	25,0	25,0
	Siempre	26	21,0	21,0
	Total		124	100,0



**Figura 23. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 22.**



## INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 22: ¿Conozco el Plan Estratégico Institucional?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 3.2% de los encuestados señalaron que Nunca conocen el PEI; el 10.5% señalaron que, Casi nunca; el 40.3% señalaron que, A veces; el 25% señalaron que, Casi siempre; el 21% de los encuestados señalaron que, Siempre conocen el Plan Estratégico Institucional.

### Pregunta 23. ¿La Subgerencia da a conocer el Plan Operativo Institucional de su Oficina?

**Tabla 28. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	5	4,0	4,0
	Casi nunca	15	12,1	12,1
	A veces	57	46,0	46,0
	Casi siempre	33	26,6	26,6
	Siempre	14	11,3	11,3
	Total		124	100,0

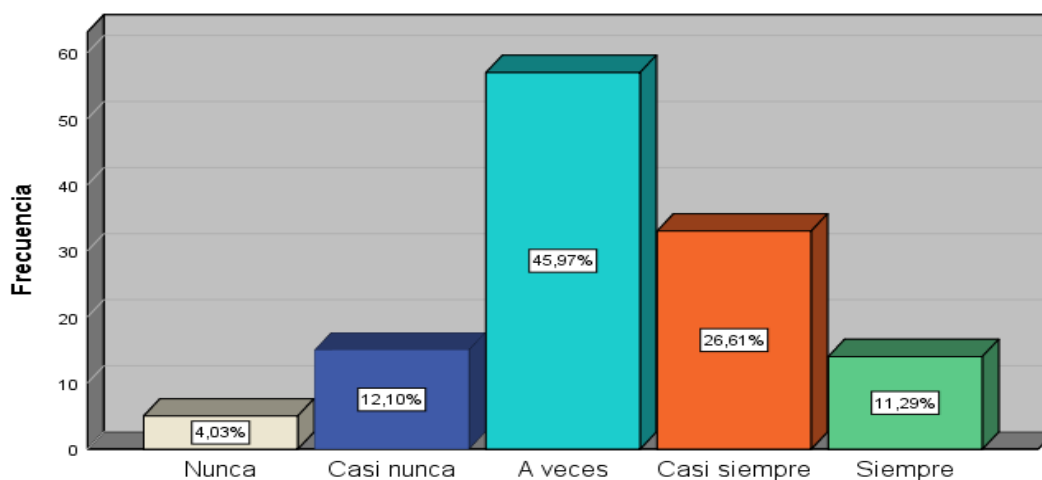


Figura 24. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 23.

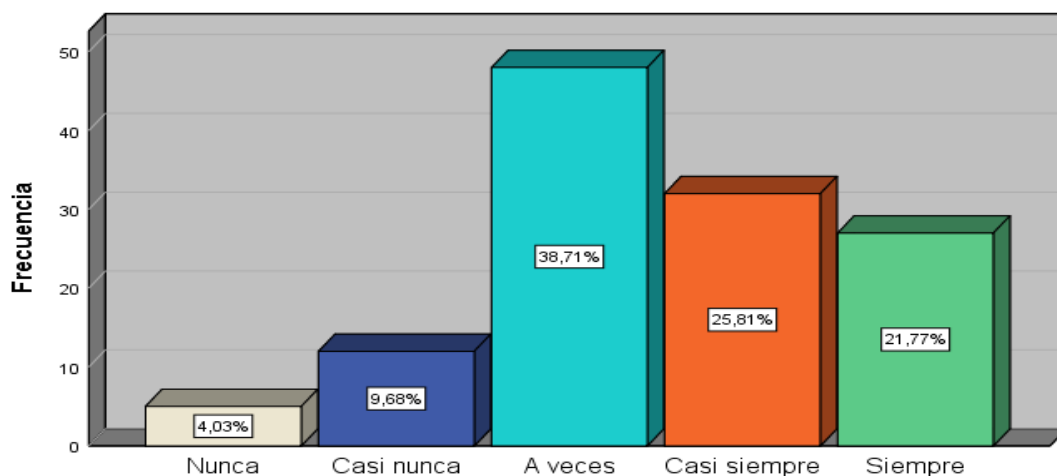
## INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 23: ¿La Subgerencia da a conocer el Plan Operativo Institucional de su Oficina?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 4% de los encuestados señalaron que Nunca la Subgerencia da a conocer el POI; el 12.1% señalaron que, Casi nunca; el 46% señalaron que, A veces; el 26.6% señalaron que, Casi siempre; y el 11.3% señalaron que, Siempre la Subgerencia da a conocer el Plan Operativo Institucional de su Oficina..

**Pregunta 24. ¿Considero que las estrategias formuladas en el PEI están orientadas alcanzar los objetivos?**

**Tabla 29. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	5	4,0	4,0
	Casi nunca	12	9,7	9,7
	A veces	48	38,7	38,7
	Casi siempre	32	25,8	25,8
	Siempre	27	21,8	21,8
	Total		124	100,0



**Figura 25. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 24.**

## INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 24: ¿Considero que las estrategias formuladas en el PEI están orientadas alcanzar los objetivos?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 4% de los encuestados señalaron que Nunca considero que las estrategias formuladas en Plan Estratégico Institucional estén orientadas alcanzar los objetivos; el 9.7% señalaron que, Casi nunca; el 38.7% señalaron que, A veces; el 25.8% señalaron que, Casi siempre y el 21.8% señalaron que, Siempre considero que las estrategias formuladas en el PEI están orientadas alcanzar los objetivos.

### Pregunta 25. ¿Empleo los instrumentos de gestión de su institución?

**Tabla 30. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	1	,8	,8
	Casi nunca	4	3,2	3,2
	A veces	53	42,7	42,7
	Casi siempre	39	31,5	31,5
	Siempre	27	21,8	21,8
	Total		124	100,0

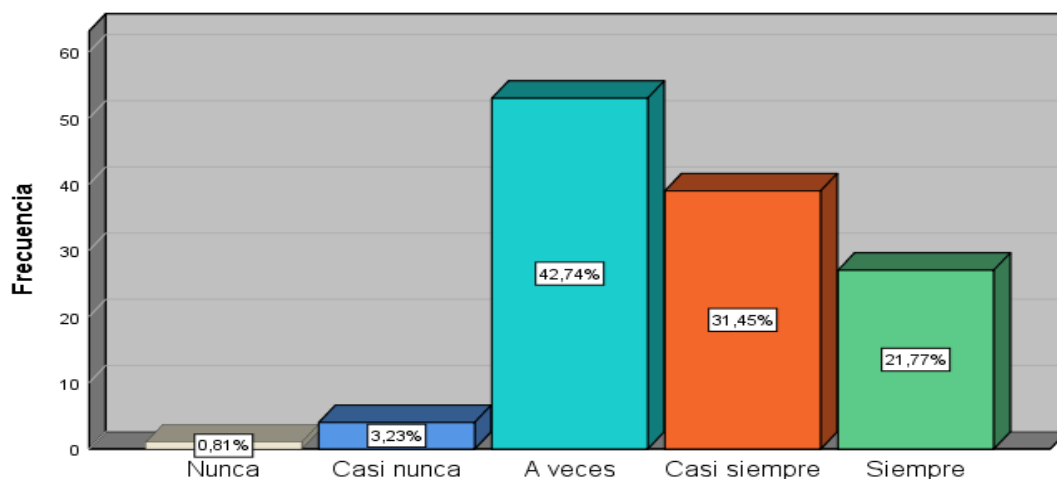


Figura 26. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 25.

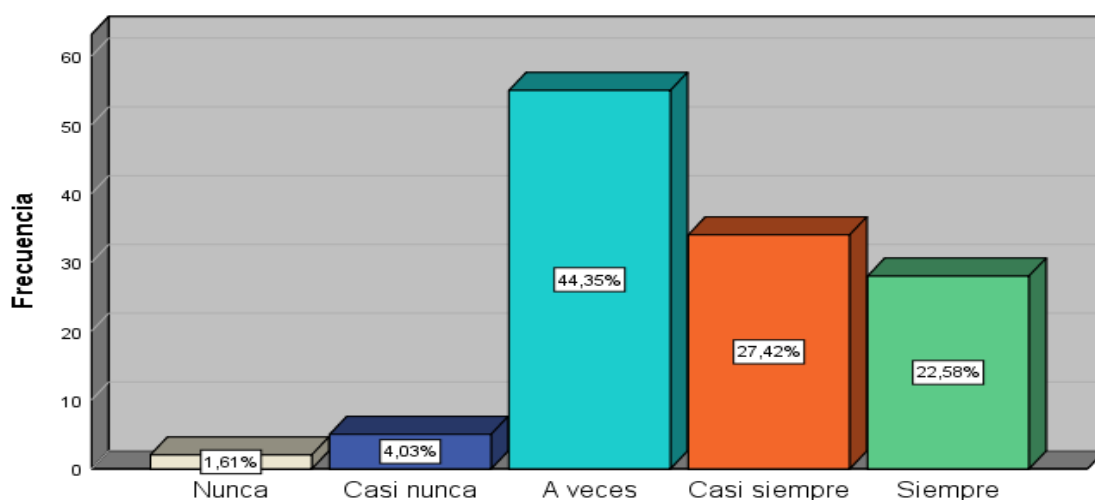
## INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 25. ¿Empleo los instrumentos de gestión de la institución?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 0.8% de los encuestados señalaron que Nunca emplean los instrumentos de gestión de la institución; el 3.2% señalaron que, Casi nunca; el 42.7% señalaron que, A veces; el 31.5% señalaron que, Casi siempre; y el 21.8% de los encuestados señalaron que, Siempre emplean los instrumentos de gestión de la institución.

**Pregunta 26. ¿La Subgerencia establece metas internas para el desarrollo de actividades dentro de la Oficina?**

**Tabla 31. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión organización en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	2	1,6	1,6
	Casi nunca	5	4,0	4,0
	A veces	55	44,4	44,4
	Casi siempre	34	27,4	27,4
	Siempre	28	22,6	22,6
	Total		124	100,0



**Figura 27. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 26.**

## INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre el Pregunta 26: ¿La Subgerencia establece metas internas para el desarrollo de actividades dentro de la Oficina?, se obtuvieron los resultados: el 1.6% de los encuestados señalaron que Nunca la Subgerencia establece metas internas para el desarrollo de las actividades de la Oficina; el 4% señalaron que, Casi nunca; el 44.4% señalaron que, A veces; el 27.4% señalaron que, Casi siempre; y el 22.6% de los encuestados señalaron que, Siempre la Subgerencia establece metas internas para el desarrollo de actividades dentro de la Oficina.

### Pregunta 27. ¿La Subgerencia cumple con los principios cadena jerárquica y unidad de mando?

**Tabla 32. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	1	,8	,8
	Casi nunca	13	10,5	10,5
	A veces	44	35,5	35,5
	Casi siempre	39	31,5	31,5
	Siempre	27	21,8	21,8
	Total		124	100,0

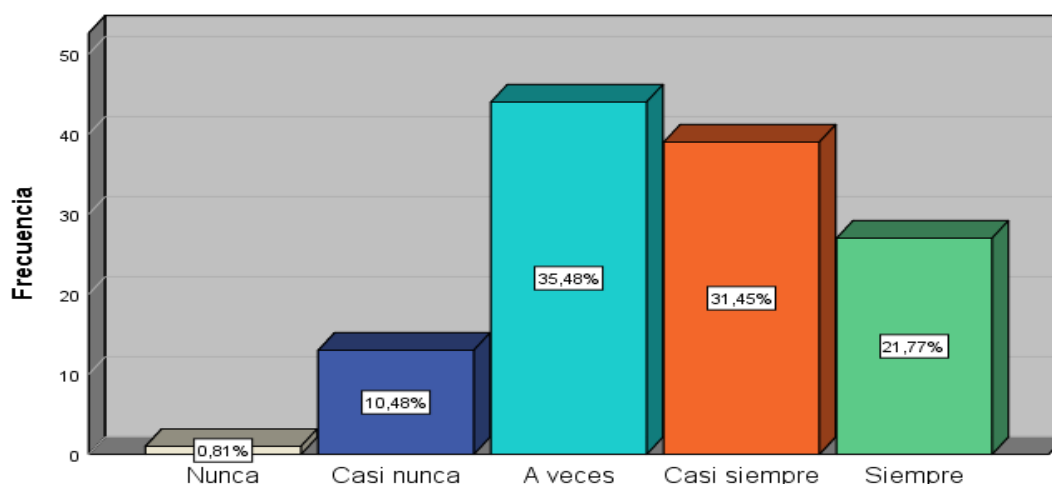


Figura 28. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 27.

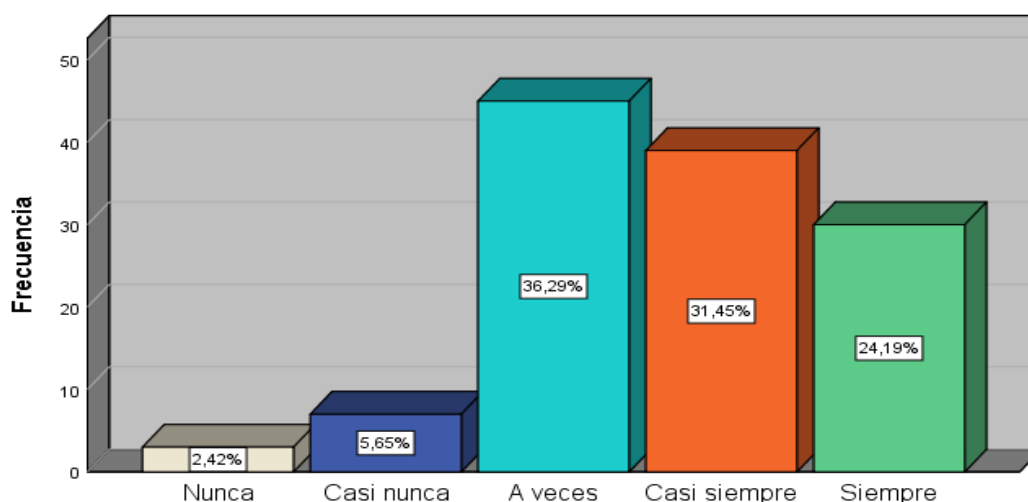
## INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 27: ¿La Subgerencia cumple con los principios cadena jerárquica y unidad de mando?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 0.8% de los encuestados señalaron que Nunca la Subgerencia cumple con los principios; el 10.5% señalaron que, Casi nunca; el 35.5% señalaron que, A veces; el 31.5% señalaron que, Casi siempre; y el 21.8% de los encuestados señalaron que, Siempre la Subgerencia cumple con los principios cadena jerárquica y unidad de mando.

**Pregunta 28. ¿En tu institución se respeta la línea de carrera para los puestos de trabajo?**

**Tabla 33. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	3	2,4	2,4
	Casi nunca	7	5,6	5,6
	A veces	45	36,3	36,3
	Casi siempre	39	31,5	31,5
	Siempre	30	24,2	24,2
	Total		124	100,0



**Figura 29. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 29.**

## INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 28: ¿En tu institución se respeta la línea de carrera para los puestos de trabajo?, el 2.4% de los encuestados señalaron que Nunca en la institución se respeta la línea de carrera para los puestos de trabajo; el 5.6% señalaron que, Casi nunca; el 36.3% señalaron que, A veces; el 31.5% señalaron que, Casi siempre; y el 24.2% de los encuestados señalaron que, Siempre en la institución se respeta la línea de carrera para los puestos de trabajo.

### Pregunta 29. ¿Tu jefe divide con equidad el trabajo entre los colaboradores de la Subgerencia?

**Tabla 34. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	15	12,1	12,1
	Casi nunca	12	9,7	9,7
	A veces	55	44,4	44,4
	Casi siempre	23	18,5	18,5
	Siempre	19	15,3	15,3
	Total		124	100,0

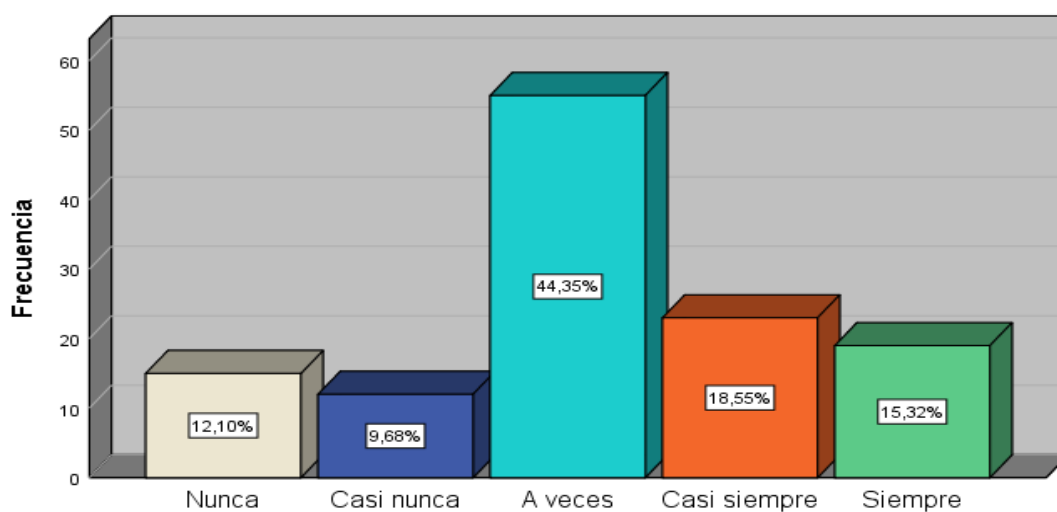


Figura 30. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 29.

## INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 29: ¿Tu jefe divide con equidad el trabajo entre los colaboradores de la Subgerencia?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 12.1% de los encuestados señalaron que Nunca el jefe distribuye con equidad el trabajo; el 9.7% señalaron que, Casi nunca; el 44.4% señalaron que, A veces; el 18.5% señalaron que, Casi siempre; y el 15.3% de los encuestados señalaron que, Siempre el jefe divide con equidad el trabajo entre los colaboradores de la Subgerencia.

**Pregunta 30. ¿La Subgerencia agrupa actividades homogéneas para el logro de los objetivos?**

**Tabla 35. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión planeación en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	9	7,3	7,3
	Casi nunca	13	10,5	10,5
	A veces	56	45,2	45,2
	Casi siempre	25	20,2	20,2
	Siempre	21	16,9	16,9
	Total		124	100,0

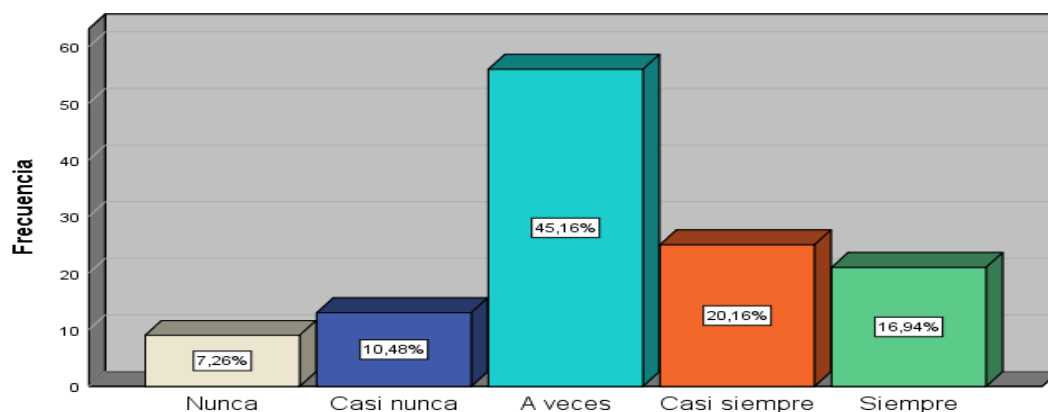


Figura 31. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 30.



## INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 30: ¿La Subgerencia agrupa actividades homogéneas para el logro de los objetivos?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 7.3% de los encuestados señalaron que Nunca la Subgerencia agrupa actividades homogéneas para el logro de los objetivos; el 10.5% señalaron que, Casi nunca; el 45.2% señalaron que, A veces; el 20.2% señalaron que, Casi siempre; y el 16.9% de los encuestados señalaron que, Siempre la Subgerencia agrupa actividades homogéneas para el logro de los objetivos.

### Pregunta 31. ¿La Subgerencia brinda orientación para la atención de expedientes complejos?

**Tabla 36. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión dirección en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	5	4,0	4,0
	Casi nunca	11	8,9	8,9
	A veces	60	48,4	48,4
	Casi siempre	27	21,8	21,8
	Siempre	21	16,9	16,9
	Total		124	100,0

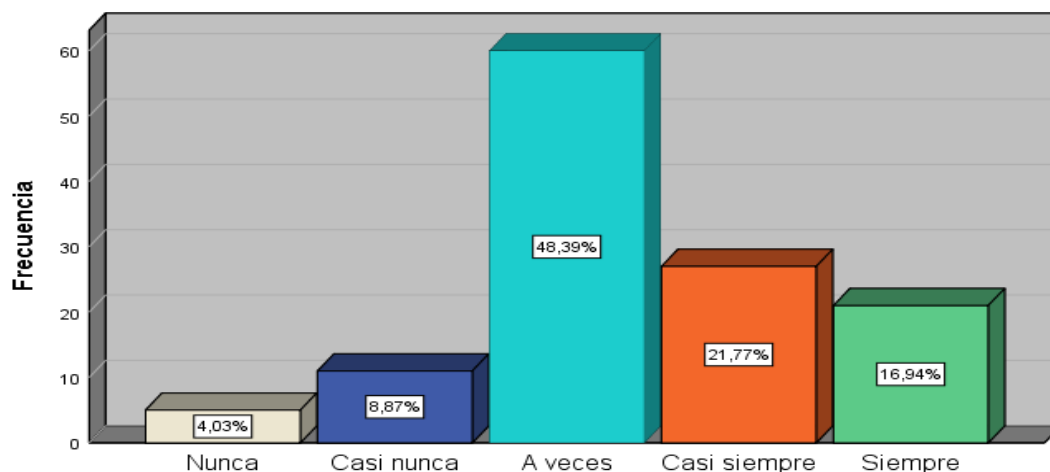


Figura 32. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 31.

## INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 31: ¿La Subgerencia brinda orientación para la atención de expedientes complejos?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 4% de los encuestados señalaron que Nunca la Subgerencia brinda orientación para la atención de expedientes complejos; el 8.9% señalaron que, Casi nunca; el 48.4% señalaron que, A veces; el 21.8% señalaron que, Casi siempre; y el 16.9% de los encuestados señalaron que, Siempre la Subgerencia brinda orientación para la atención de expedientes complejos.

**Pregunta 32. ¿Considero que la orientación brindada permite atender documentos de gestión?**

**Tabla 37. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión dirección en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	10	8,1	8,1
	Casi nunca	17	13,7	13,7
	A veces	54	43,5	43,5
	Casi siempre	26	21,0	21,0
	Siempre	17	13,7	13,7
	Total		124	100,0

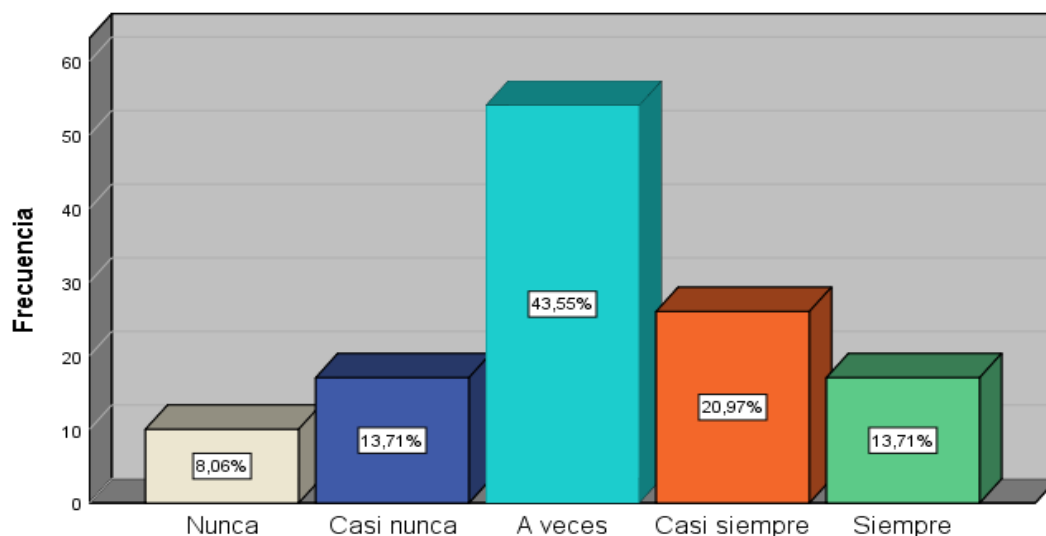


Figura 33. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 32.

### INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 32: ¿Considero que la orientación brindada permite atender documentos de gestión?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 8.1% de los encuestados señalaron que Nunca consideran que la orientación brindada permite atender documentos de gestión; el 13.7% señalaron que, Casi nunca; el 43.5% señalaron que, A veces; el 21% señalaron que, Casi siempre; y el 13.7% de los encuestados señalaron que, Siempre consideran que la orientación brindada permite atender documentos de gestión.

**Pregunta 33. ¿La Subgerencia presenta soluciones efectivas para los problemas?**

**Tabla 38. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión dirección en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	6	4,8	4,8
	Casi nunca	12	9,7	9,7
	A veces	63	50,8	50,8

Casi siempre	30	24,2	24,2
Siempre	13	10,5	10,5
Total	124	100,0	100,0

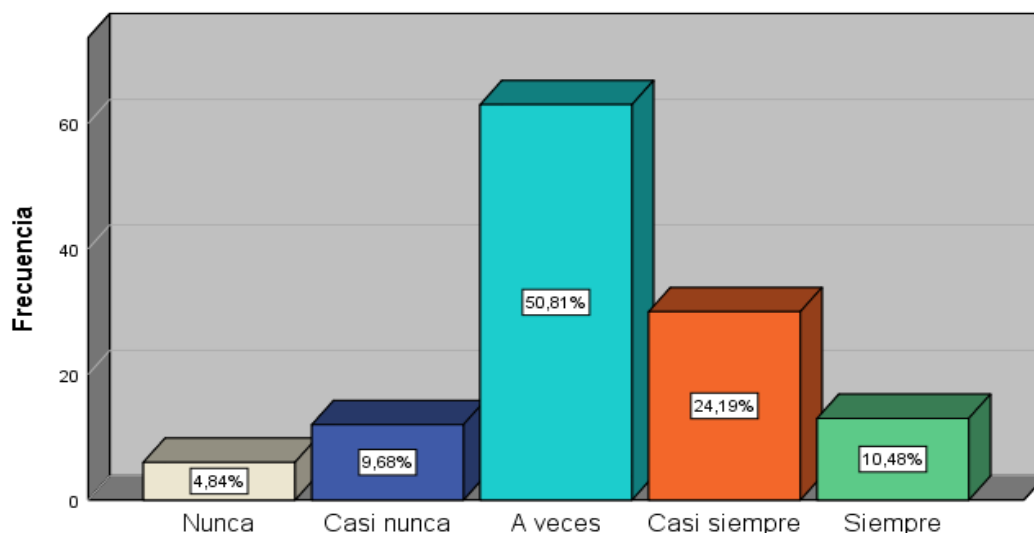


Figura 34 Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 33.

### INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 33: ¿La Subgerencia presenta soluciones efectivas para los problemas?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 4.8% de los encuestados señalaron que Nunca la Subgerencia presenta soluciones efectivas para los problemas; el 9.7% señalaron que, Casi nunca; el 50.8% señalaron que, A veces; el 24.2% señalaron que, Casi siempre; y el 10.5% de los encuestados señalaron que, Siempre la Subgerencia presenta soluciones efectivas para los problemas.

**Pregunta 34. ¿La Subgerencia supervisa las tareas asignadas para el cumplimiento de los objetivos?**

**Tabla 39. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión dirección en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	10	8,1	8,1	9,7
	A veces	64	51,6	51,6	61,3
	Casi siempre	26	21,0	21,0	82,3
	Siempre	22	17,7	17,7	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

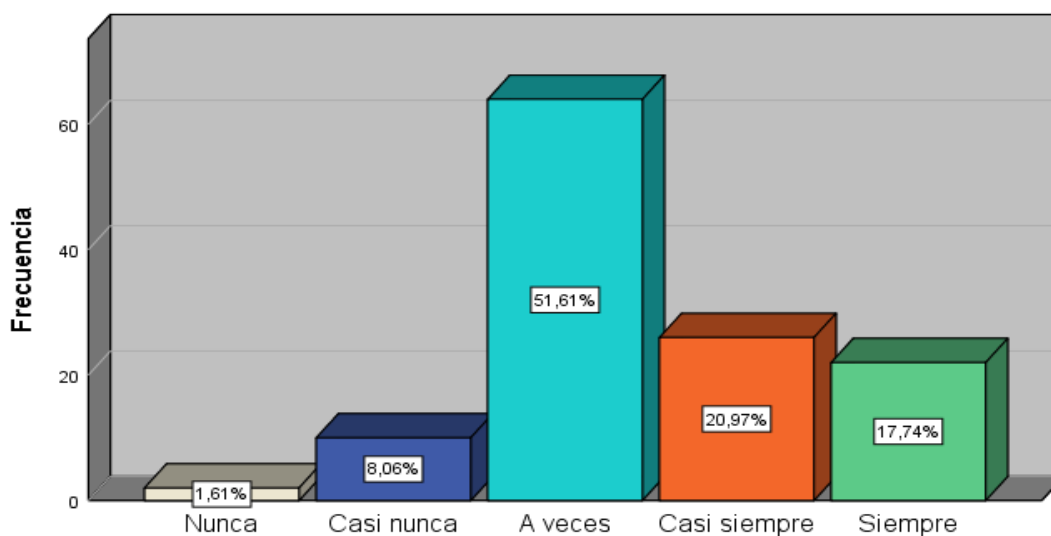


Figura 35. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 34.

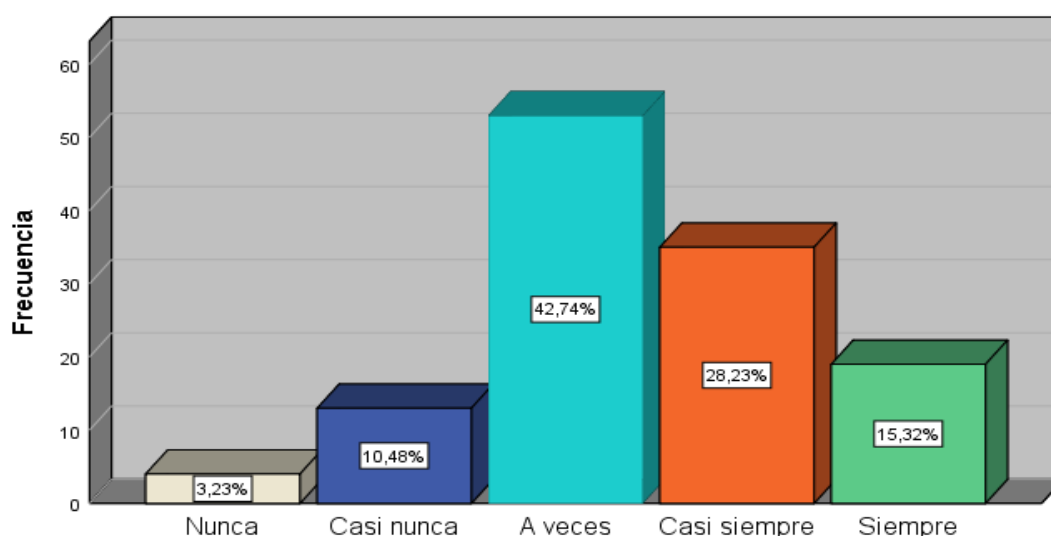
### INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 34: ¿La Subgerencia supervisa las tareas asignadas para el cumplimiento de los objetivos?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 1.6% de los encuestados señalaron que Nunca la Subgerencia supervisa las tareas asignadas para el cumplimiento de los objetivos; el 8.1% señalaron que, Casi nunca; el 51.6% señalaron que, A veces; el 21% señalaron que, Casi siempre; y el 17.7% de los encuestados señalaron que, Siempre la Subgerencia supervisa las tareas asignadas para el cumplimiento de los objetivos.

### Pregunta 35. ¿La Subgerencia mide los objetivos en función a indicadores?

**Tabla 40. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión dirección en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	4	3,2	3,2
	Casi nunca	13	10,5	10,5
	A veces	53	42,7	42,7
	Casi siempre	35	28,2	28,2
	Siempre	19	15,3	15,3
	Total	124	100,0	100,0



**Figura 36. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 35.**

### **INTERPRETACIÓN:**

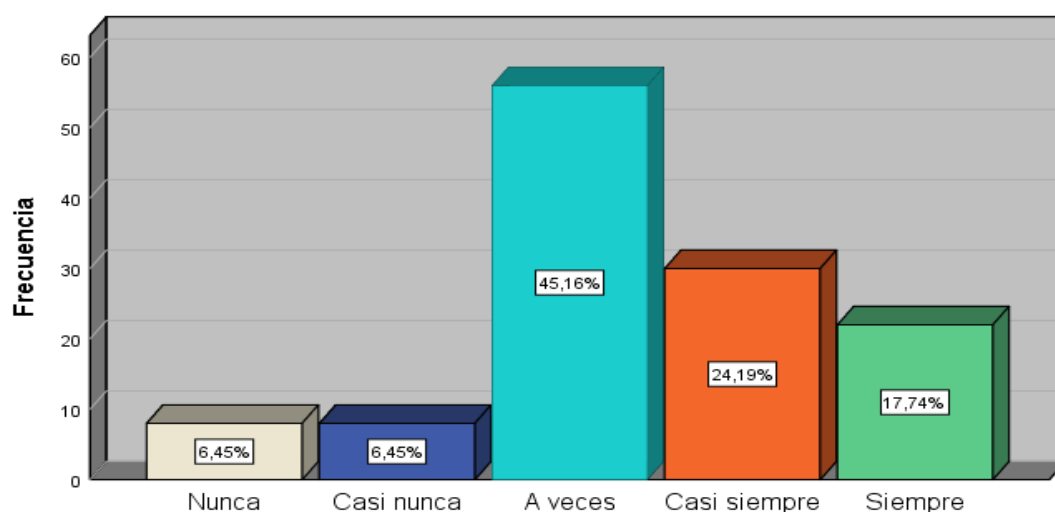
De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 35: ¿La Subgerencia mide los objetivos en función a indicadores?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 3.2% de los encuestados señalaron que Nunca la Subgerencia mide los objetivos en función a indicadores; el 10.5% señalaron que, Casi nunca; el 42.7% señalaron que, A veces; el 28.2% señalaron que, Casi siempre; y el 15.3% de los encuestados

señalaron que, Siempre la Subgerencia mide los objetivos en función a indicadores.

**Pregunta 36. ¿Existen criterios de desempeño que permiten realizar las comparaciones para el control?**

**Tabla 41. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	8	6,5	6,5
	Casi nunca	8	6,5	6,5
	A veces	56	45,2	45,2
	Casi siempre	30	24,2	24,2
	Siempre	22	17,7	17,7
	Total	124	100,0	100,0



*Figura 37. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 36.*

**INTERPRETACIÓN:**

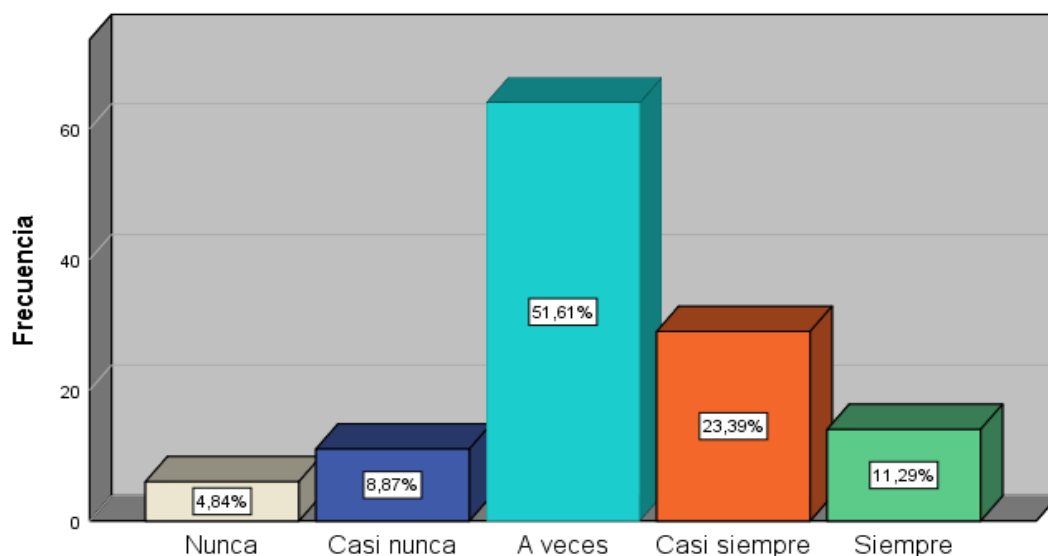
De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 36: ¿Existen criterios de desempeño que permiten realizar las comparaciones para el control?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 6.5% de los encuestados señalaron que Nunca existen criterios de desempeño que permiten realizar las comparaciones para el control; el 6.5% señalaron que, Casi

nunca; el 45.2% señalaron que, A veces; el 24.2% señalaron que, Casi siempre; y el 17.7% de los encuestados señalaron que, Siempre existen criterios de desempeño que permiten realizar las comparaciones para el control.

**Pregunta 37. ¿Considero que la evaluación de desempeño es objetiva?**

**Tabla 42. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	6	4,8	4,8
	Casi nunca	11	8,9	8,9
	A veces	64	51,6	51,6
	Casi siempre	29	23,4	23,4
	Siempre	14	11,3	11,3
	Total	124	100,0	100,0



**Figura 38. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 37.**

**INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 37: ¿Considero que la evaluación de desempeño es objetiva?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 4.8% de los encuestados señalaron

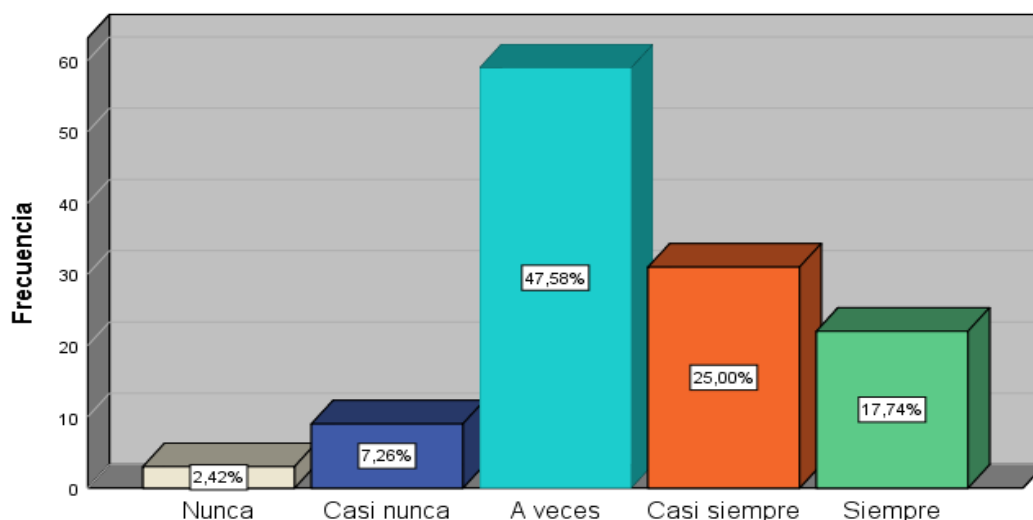


que Nunca consideran que la evaluación de desempeño es objetiva; el 8.9% señalaron que, Casi nunca; el 51.6% señalaron que, A veces; el 23.4% señalaron que, Casi siempre; y el 11.3% de los encuestados señalaron que, Siempre consideran que la evaluación de desempeño es objetiva.

**Pregunta 38. ¿La Subgerencia realiza acciones correctivas de manera adecuada?**

**Tabla 43. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	3	2,4	2,4
	Casi nunca	9	7,3	7,3
	A veces	59	47,6	47,6
	Casi siempre	31	25,0	25,0
	Siempre	22	17,7	17,7
	Total	124	100,0	100,0



*Figura 39. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 38.*

**INTERPRETACIÓN:**

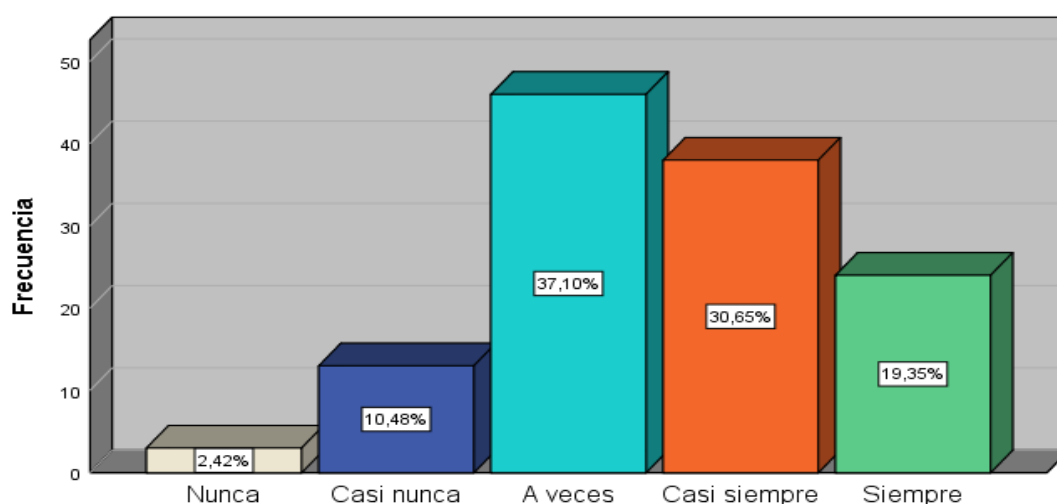
De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 38: ¿La Subgerencia realiza acciones correctivas de manera

adecuada?, se obtuvieron los siguientes resultados el 2.4% de los encuestados señalaron que Nunca la Subgerencia realiza acciones correctivas de manera adecuada; el 7.3% señalaron que, Casi nunca; el 47.6% señalaron que, A veces, el 25% señalaron que, Casi siempre; y el 17.7% de los encuestados señalaron que, Siempre la Subgerencia realiza acciones correctivas de manera adecuada.

**Pregunta 39. ¿Creo que las acciones correctivas eliminan las causas principales del problema?**

**Tabla 44. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	3	2,4	2,4
	Casi nunca	13	10,5	10,5
	A veces	46	37,1	37,1
	Casi siempre	38	30,6	30,6
	Siempre	24	19,4	19,4
	Total	124	100,0	100,0



**Figura 40. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta 39**

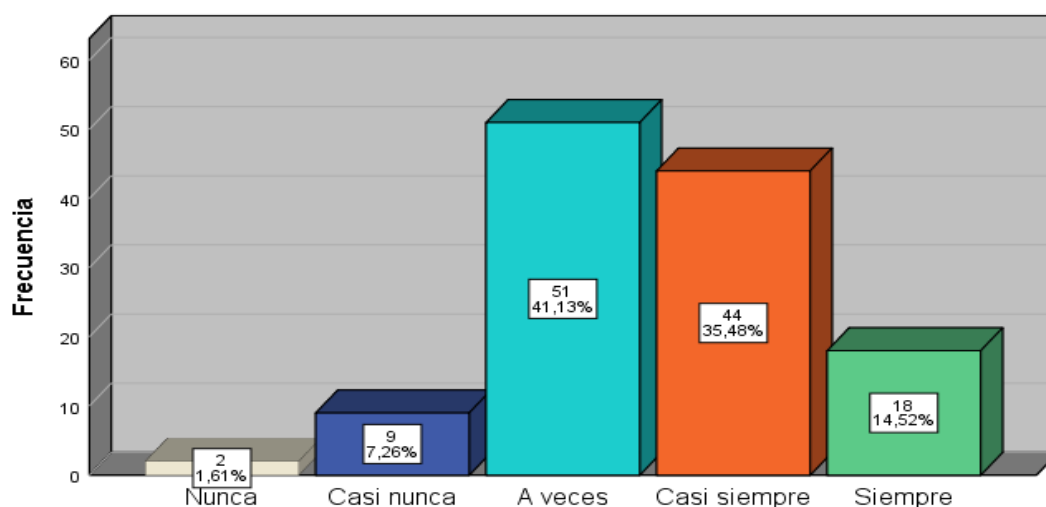
**INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 39. ¿Creo que las acciones correctivas eliminan las causas principales del problema?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 2.4% de los encuestados señalaron que Nunca creen que las acciones correctivas eliminan las causas principales del problema; el 10.5% señalaron que, Casi nunca; el 37.1% señalaron que, A veces; el 30.6% señalaron que, Casi siempre; y el 19.4% señalaron que, Siempre creen que las acciones correctivas eliminan las causas principales del problema.

**Pregunta 40. ¿La Subgerencia aprovecha las herramientas tecnológicas en el proceso de control, para lograr eficiencia y eficacia?**

**Tabla 45. Recuento y porcentaje de la variable gestión administrativa y la dimensión control en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	9	7,3	7,3	8,9
	A veces	51	41,1	41,1	50,0
	Casi siempre	44	35,5	35,5	85,5
	Siempre	18	14,5	14,5	100,0
	Total	124	100,0	100,0	



**Figura 41. Porcentaje de la aplicación y análisis de la Pregunta.**

## INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de la encuesta sobre la Pregunta 40. ¿La Subgerencia aprovecha las herramientas tecnológicas en el proceso de control, para lograr eficiencia y eficacia?, se obtuvieron los siguientes resultados: el 1.6% de los encuestados señalaron que Nunca la Subgerencia aprovecha las herramientas tecnológicas en el proceso de control, para lograr eficiencia y eficacia; el 7.3% señalaron que, Casi nunca; el 41.1% señalaron que, A veces; el 35.5% señalaron que, Casi siempre; y el 14.5% de los encuestados señalaron que, Siempre la Subgerencia aprovecha las herramientas tecnológicas en el proceso de control, para lograr eficiencia y eficacia.

## 5.2 Contrastación de las hipótesis

### 5.2.1 Contrastación de Hipótesis General

H0: No existe relación entre el Control Interno y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

H1: Existe relación entre el Control Interno y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

**Tabla 46. Coeficiente de Rho Spearman de las variables Control Interno y Gestión Administrativa**

		Correlaciones	
		Control Interno	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Control_Interno	1,000	,787**
			,000
		124	124

Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,787**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	124	124

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

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla 46, se obtuvo como resultado de correlación de  $\rho=0,787^{**}$  denota una relación positiva considerable entre ambas variables, así mismo el nivel de sig. bilateral=0,000 es menor a 0,05; es así que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna: existe relación entre el control interno y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

### 5.2.2 Contratación de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

H1: Existe relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

**Tabla 47. Coeficiente de Rho Spearman de la dimensión ambiente control y la variable gestión administrativa**

		Ambiente control	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Ambiente_control	1,000	,633**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	124	124

Gestión_administrativa	Coeficiente de correlación	,633**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	124	124

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

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla 47, se obtuvo como resultado de correlación de  $\rho=0,633^{**}$  denota una relación positiva media, entre ambas variables, así mismo el nivel de sig. bilateral=0,000 es menor a 0,05, por lo que, se rechaza la hipótesis nula: no existe relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa, aceptando la hipótesis alterna: existe relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

### 5.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

H1: Existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

**Tabla 48. Coeficiente de Rho Spearman de la dimensión evaluación de riesgos y la variable gestión administrativa.**

		Evaluación riesgos	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Evaluación_riesgos	1,000	,572**
	Coeficiente de correlación		

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	124	124
Gestión_administrativa	Coeficiente de correlación	,572**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	124	124

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

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla 48, se obtuvo como resultado de correlación de  $\rho=0,572^{**}$  denota una relación positiva media, entre ambas variables, así mismo el nivel de sig. bilateral=0,000 es menor a 0,05, por lo que, se rechaza la hipótesis nula: no existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa, aceptando la hipótesis alterna: existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

### 5.2.4 Contratación de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre actividades de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

H1: Existe relación entre actividades de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

**Tabla 49. Coeficiente de Rho Spearman de la dimensión actividades de control y la variable gestión administrativa.**

		Actividades de control	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Actividad_control	1,000	,624**
	Coeficiente de correlación		

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	124	124
Gestión_Administrativa	Coeficiente de correlación	,624**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	124	124

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

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla 49, se obtuvo como resultado de correlación de  $\rho=0,624^{**}$  refleja una relación positiva media, entre ambas variables, así mismo el nivel de sig. bilateral=0,000 es menor a 0,05, por lo que rechaza la hipótesis nula: no existe relación entre las actividades de control y la gestión administrativa, se acepta la hipótesis alterna: existe relación entre actividades de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

### 5.2.5 Contrastación de la hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre la información y la comunicación y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

H1: Existe relación entre la información y la comunicación y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

**Tabla 50. Coeficiente de Rho Spearman de la dimensión Información y comunicación y la gestión administrativa.**

		Información comunicación	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Información_ comunicación	1,000	,549**
	Sig. (bilateral)	.	,000



	N	124	124
Gestión_Adm inistrativa	Coeficiente de correlación	,549**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	124	124

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

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla 50, se obtuvo como resultado de correlación de  $\rho=0,549$ , denota una relación positiva media, entre ambas variables así mismo la sig. bilateral=0,000 es menor a 0,05, por lo que, se rechaza la hipótesis nula: no existe relación entre la información y la comunicación y la gestión administrativa, aceptando la hipótesis alterna: existe relación entre la información y la comunicación y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

### 5.2.6 Contratación de la hipótesis específica 5

H0: No existe relación entre la supervisión y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

H1: Existe relación entre la supervisión y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

**Tabla 51. Coeficiente de Rho Spearman de la dimensión supervisión y la gestión administrativa.**

		Supervisión	Gestión_Administrativa
Rho de Spearman	Supervisión	1,000	,544**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	124	124

Gestión_Administrativa	Coeficiente de correlación	,544**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	124	124

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

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla 51, se obtuvo como resultado de correlación de  $\rho=0,544$ , denota una relación positiva media, entre ambas variables, así mismo la sig. bilateral  $=0,000$  es menor a  $0,05$ , es así que, se rechaza la hipótesis nula: no existe relación entre la supervisión y la gestión administrativa, aceptando la hipótesis alterna: existe relación entre la supervisión y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019.

### 5.3 Análisis Y Discusión De Resultados

De la información indagada podemos señalar que, para la correcta implementación del control interno no solo se debe conocer la normativa, los lineamientos y sus herramientas, también es necesario que exista el compromiso de parte de funcionarios y servidores públicos en la institución. Del informe diagnóstico realizado a la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público se denota que, existen normativas en proceso de actualización, asimismo, se evidenció que en **el componente ambiente de control**, se encuentra en proceso de implementación, entre sus colaboradores existe un buen clima organizacional además tienen presente los valores éticos, pero la carga laboral y la falta de un manual de procedimientos ponen en riesgos algunos procesos; en **el componente de evaluación de riesgos**, se identificó algunos riesgos que están poniendo en amenaza las metas trazadas, ya que para cumplir con las actividades de otorgamiento de las pensiones se debe cumplir con

normas, directivas y procedimientos; en **el componente de actividades de control**, los riesgos identificados fueron valorados y se establecieron políticas de control que permitió mejorar los procesos y actividades para el otorgamiento de las pensiones; en **el componente de información y comunicación**, no existe inconveniente ya que el tránsito de la información es fluida hay una buena utilización de los canales de comunicación; en **el componente de supervisión**, la Subgerencia de Pensiones y Beneficios aún no se encuentra totalmente implementada debido a que los procesos de autocontrol no están definidos lo que impiden revisar qué proceso está fallando.

**El objetivo principal** de la investigación es determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019. Díaz (2021), en su estudio concluye que existe una relación significativa entre ambas variables con un coeficiente de correlación rho Spearman =,775, permitiendo afirmar que el control interno en una organización es una herramienta fundamental permite disminuir la ocurrencia de errores en sus operaciones; desde el punto de vista de Infante (2020), determino el que un control interno adecuado permite mejorar la gestión administrativa, con una correlación significativa entre el control interno y gestión administrativa con un coeficiente de correlación de rho Pearson =,814; asimismo Criollo (2018), el control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa con un Coeficiente de correlación de Pearson resultado  $r = 0,855$  correlación alto positivo. Por su parte Ramírez (2018), concluyó que existe una relación directa y significativa entre control interno y gestión administrativa, al obtener un resultado de coeficiente de rho Spearman =,733. Asimismo, Cadillo (2017) obtuvo como resultado de correlación rho Spearman =,454 determinando

una correlación positiva, afirmando que a mayor control interno habrá mejor gestión administrativa. De acuerdo a los estudios previos nos permite contrastar la hipótesis general: “Existe relación entre el control interno y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019”.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley N° 28716, Ley de Control de las entidades de Estado, los sistemas de control interno están orientados a optimizar los procesos, resguardar los bienes, garantizar la veracidad de la información y la rendición de cuentas por los fondos y bienes a cargo de los funcionarios o servidores públicos. En base a lo expuesto se evidencia que el control interno va de la mano con la gestión administrativa, y que su implementación permitirá lograr la eficiencia, eficacia de la gestión del Ministerio Público y asegurar el uso adecuado de los recursos públicos.

**Sobre el objetivo específico 1**, determinar la relación que existe entre el ambiente de control y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019, Díaz (2021), en su estudio determinó que existen las siguientes relaciones entre el ambiente de control y gestión administrativa con un coeficiente de rho Spearman=,507; este resultado tiene similitud con los obtenidos por Ramírez (2018), quien determinaron que existe una relación positiva con una correlación de rho=0,696. Por su parte Cadillo (2017), determinó que existe relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa al obtenerse un resultado de rho Spearman =,188. Alvarez, M. (2017) en su estudio concluye que la carencia de un adecuado control interno dificulta la detección de situaciones que pudieran perjudicar la gestión administrativa, en el estudio comparativo de los años 2013 -2014 de

Serrano, J. (2017), muestra que hay una fuerte correlacional entre las dimensiones de “información y comunicación” y “actividades de control” ( $r=0.93$ ) y ( $r=0.81$ ), concluyendo que, se debe efectuar un seguimiento permanente a las acciones burocráticas realizadas y establecer medidas que permitan mejorar su efectividad y eficiencia. De acuerdo al análisis de los estudios previos nos permite contrastar la hipótesis 1: “Existe relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019.

Sobre el objetivo específico 2, determinar la relación que existe entre la evaluación de riesgos y gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019, en su estudio Cadillo (2017), se evidencia una correlación significativa ( $Rho\ Spearman = 0.031$ ) afirmando que a mayor evaluación de riesgos mejor gestión administrativa. Díaz (2021), en su estudio determino que existe relación entre la evaluación de riesgo y gestión administrativa con un Coeficiente Spearman  $=,604$  a diferencia del estudio comparativo de Serrano, J. (2017), en relación a los componentes “evaluación de riesgos y supervisión” ( $r=0.37$ ) que presenta una correlación muy débil considerable ( $r=0.71$ ). Por su parte Laurido, G. (2018) concluye que, el control interno es el desarrollo de mecanismos y procedimientos que efectiviza las operaciones, además plantea una matriz de riesgos de esa manera se podrá interpretar y mitigar los riesgos. De acuerdo al análisis de los estudios previos nos permite contrastar la hipótesis 2: “Existe relación entre la evaluación de riesgos y gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019”.

Sobre el objetivo específico 3, determinar la relación que existe entre las actividades de control y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019. En su estudio Ramírez (2018), obtuvo una correlación positiva considerable de  $r = 0.712$  de la misma manera en el estudio de Díaz (2021) se concluye que existe una relación positiva moderada ( $r_s = 0,518$ ). Por su parte Laurido, G. (2018), en su tesis concluye que, el control interno es el desarrollo de mecanismos y procedimientos que efectiviza las operaciones, pero no cuenta con mecanismos establecidos de manera formal, por lo que Ortiz, T. (2017), en su estudio se evidenció que en las empresas farmacéuticas no se realiza el control interno debido por lo que plantea lineamientos de control. De acuerdo al análisis de los estudios previos nos permite contrastar la hipótesis 3: “Existe relación entre las actividades de control y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019”.

Sobre el objetivo específico 4, determinar la relación que existe entre la información y comunicación y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019, en su estudio Cadillo (2017), obtuvo como resultado un coeficiente de correlación bajo Rho de Spearman ( $r = 0.227$ ) de la misma manera Díaz (2021), concluye que existe una relación positiva moderada ( $r_s = 0,526$ ). Salvane y Lizarazon (2017), en su estudio prospectivo al 2030 en el escenario 3 sistema vanguardista el 80% de las entidades públicas fueron reconocidas por presentar buenas prácticas, asimismo, aumentó de la automatización de las tecnologías de información, asegura el control del 90% de las operaciones. De acuerdo al análisis de los estudios previos nos permite contrastar la hipótesis 4: “Existe relación entre la

información y la comunicación y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019”.

Sobre el objetivo específico 5, determinar la relación que existe entre la supervisión y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019, Ramírez (2018) en su estudio determina que existe una correlación según el coeficiente de  $\rho = 0.711$  y una  $\text{sig.} = 0.000$  menor a 0.05, asimismo; Infante (2020) en sus resultados obtuvo que el coeficiente de correlación Pearson es de 0,710 Sig. 0,000 < 0,05 a diferencia de Cadillo (2017) obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman ( $r = 0.321$ ) aunque la intensidad fue baja. De acuerdo al análisis de los estudios previos nos permite contrastar la hipótesis 5: “Existe relación entre la supervisión y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019”.

## PROPUESTA DE MEJORA

1. Distribuir adecuadamente las funciones de otorgamiento de las pensiones a otros colaboradores, lo cual permitirá que las actividades que se realizan para el otorgamiento de las mismas no recaigan en una sola persona, asimismo planificar y estructurar diagramas y flujogramas lo cual permitirá establecer un orden adecuado y ejecutar las acciones para el mejoramiento de las mismas.
2. Establecer medidas de control previo y posterior que permitan reducir los riesgos en los procedimientos de otorgamiento que impiden cumplir con los plazos establecidos por la normativa vigente.
3. Sensibilizar a los colaboradores de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios sobre la importancia del Control Interno en las Entidades del Estado, a fin de efectuar el control y la fiscalización posterior de procedimiento de pensiones otorgadas, a fin de verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas por la normativa aplicable.
4. La Subgerencia de Pensiones y Beneficios debe informar continuamente sobre las actividades realizadas las y metas cumplidas a la Oficina general de Potencial humano de manera continua para lograr eficiencia y la fluidez de la comunicación.
5. Para mejorar los procedimientos y actividades la Subgerencia de Pensiones y Beneficios, debe implementar dentro de los procesos que realiza, el seguimiento y autoevaluación permanente a las actividades que se han implementando como parte del control interno.



## CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación considerable entre el control interno y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019, tomando en cuenta los resultados podemos decir que el control interno va de la mano con la gestión administrativa, y que su implementación permitirá lograr la eficiencia, eficacia y permitirá asegurar el uso adecuado de los recursos públicos.
2. Se comprueba que existe relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público Lima 2019. Podemos señalar que para lograr la implementación y efectividad se requiere el compromiso de todos los colaboradores.
3. Se comprueba que existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019, en base a los resultados podemos decir que el conocer la gestión de riesgos permitirá identificar los riesgos, valorar y detectarlos permitiendo que el impacto del riesgo no sea negativo.
4. Se determinó la existencia de una relación positiva media entre actividades de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019, en base a los resultados obtenidos se evidencia que las actividades de control deben estar orientadas a cumplir con los objetivos institucionales, lo cual permitirá al Público cumplir rápidamente lo establecido.
5. Se determinó que existe relación entre la información y la comunicación y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019. De acuerdo a la evidencia es importante para la toma de decisiones contar con información de calidad por lo que no debe existir errores, de esta manera la Aita Dirección tomará decisiones acertadas.

6. Se comprueba que existe una relación entre la supervisión y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, Lima 2019 Se debe fortalecer las actividades de prevención y monitoreo, lo cual permitirá efectuar adecuadamente la supervisión, asimismo los funcionarios deben generar una cultura de prevención y monitoreo oportuno en los procesos efectuados diariamente.

## RECOMENDACIONES

1. Fortalecer los procesos de implementación del control interno en los procedimientos y actividades que realiza la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público.
2. Incorporar dentro de las competencias de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público el proceso de implementación del control interno.
3. Incorporar en el programa de capacitaciones del personal de la entidad sobre la importancia de los valores éticos y principios de integridad como parte del desarrollo de la cultura organización de la institución en el marco de la implementación del control interno.
4. El personal a cargo de los procesos de otorgamiento de pensiones debe identificar y valorar los riesgos que afecten directamente algunos de ellos con la finalidad de gestionar los riesgos.
5. Reforzar las acciones y medidas de control que permitan reducir o mitigar el impacto y la probabilidad de ocurrencia de los riesgos que afecten el logro de los objetivos institucionales para los procesos de otorgamiento de pensiones y beneficios sociales.
6. Decretar criterios para el registro de los documentos en el sistema de Carpeta Electrónica Administrativa – CEA, que ingresan a través de la mesa de partes del Ministerio Público, que permita realizar un seguimiento adecuado de los documentos y faciliten la atención oportuna de los mismos.
7. Mejorar los procesos de seguimiento y control que deben ejecutar los funcionarios de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios en el marco de la implementación del control interno, a fin que puedan adoptar las acciones preventivas y correctivas que correspondan para mejorar los procesos de otorgamiento de pensiones y beneficios sociales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Álvarez, M. (2017), Propuesta de elaboración de un manual de control Interno para la recaudación de fondos de la Municipalidad de Arada, Santa Bárbara. Universidad de Honduras. Tesis para título de Licenciado en Administración.

<https://tzibalnaah.unah.edu.hn/xmlui/bitstream/handle/123456789/7614/T-MSc00209.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

American Institute of Certified Public Accou– AICPA (1949), Internal control: elements of a coordinated system and its importance to management and the independent public accountant, special report

Balla y López (2018), El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas de Ecuador. Universidad Estatal de Milagro. Tesis para título de Ingeniera y Contaduría Pública.

<http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/4022>

Behar, D., (2008). Metodología de la Investigación. Editorial Shalon

<http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>

Berend, Veen-Dirks y Bogt (2019), The impact of management control on employee motivation and performance in the public sector. European Accounting Review, Volume 28, 2019

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09638180.2018.1553728>

Bernal, C. (2010), *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*, 3ra. edición, Editorial Pearson.

<http://anyflip.com/vede/ohla/basic/151-200>

Benza, L. (2016), *Nivel de Práctica de Valores Ético-Morales en los Colaboradores de tres Áreas Administrativas de la Universidad de*

Piura, 2015. Universidad de Piura. Tesis para obtener el grado de Maestra en Educación.

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2480/MAE\\_EDUC\\_286.pdf?...1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2480/MAE_EDUC_286.pdf?...1)

Bolívar, J. y García, G. (2014), *Fundamentos de la Gestión Pública hacia un Estado eficiente*, Ediciones EAN.

<http://edicionesean.ean.edu.co/index.php/textos-academicos/pregrado/27-libros-impresos/344-fundamentos-de-la-gestion-publica-hacia-un-estado-eficiente>

Botero, L. (2017), El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. Revista Ciencias Estratégicas, vol. 25 num.38, julio-diciembre, 2017, pp.271-276.

<https://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939001.pdf>

Cadillo, E. (2017), *Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016*, Tesis para optar el grado de Maestro.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5443/Cadillo\\_SeM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5443/Cadillo_SeM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Callo huanca, L. (2019), *Gestión administrativa en la Institución Educativa N° 40230 San Antonio del Pedregal Distrito de Majes provincial Caylloma Arequipa 2019. Tesis para optar el grado de Maestro.*

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13154>

Cárdenas, F. (2022), *Eficiencia y eficacia: diferencia y ejemplos de aplicación. Blog hubspot*

<https://blog.hubspot.es/sales/eficiencia-y-eficacia>

Carrasco (2006), *Metodología de la Investigación Científica*, 1ra Edición,

[https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz\\_59065f94dc0d60a122959e9d\\_pdf](https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf)

Chiavenato, I. (2014), *Teoría General de la Administración*. 8va edición. México: Interamericana Editores S.A.

Contraloría General de la República (2014), *Marco Conceptual de Control Interno*.

[https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control\\_interno/documentos/Publicaciones/Marco\\_Conceptual\\_Control\\_Interno\\_CGR.pdf](https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf)

Contraloría General de la República (2006), *Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG*.

[https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC\\_320\\_2006\\_CG.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC_320_2006_CG.pdf)

Cortés, A. (2019). El control interno como proceso administrativo para las PYMES. *Revista FAECO Sapiens*, 2(2), 13-26. Recuperado a partir de [https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens/article/view/700](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/700)

COSO (2013). Informe COSO. Sponsoring Organizations of the Treadway Commission: Estados Unidos.

<https://drive.google.com/file/d/0B5q5UluGnmwodTA4bWRtV2ZFMDA/view>

[https://egrove.olemiss.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1102&context=aicpa\\_comm](https://egrove.olemiss.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1102&context=aicpa_comm)

Criollo (2018), *El Control Interno y la Gestión Administrativa de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo*. Universidad Privada Pucallpa. Tesis para el título de Contador Público

[http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/132/1/tesis\\_virginia.pdf](http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/132/1/tesis_virginia.pdf)

Díaz, (2021), El Control Interno y Gestión Administrativa de la Cooperativa Agraria Ltda. Sapallanga – Huancayo  
Universidad Peruana los Andes. Tesis para el título de Contador Público  
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2508/T037-43255250-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dravenche, (2021), La importancia de los Niveles Organizacionales para una efectiva planeación estratégica.  
<https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-los-niveles-organizacionales-para-una-dravenche>

Editorial – Conoce tu empresa (2018), La división del trabajo: concepto ventajas y desventajas.  
<https://blog.conducetuempresa.com/2018/07/division-del-trabajo-proceso-de.html>

Guerrero, M., Medina, A. y Nogueira, D. (2020), Procedimientos de gestión de riesgos como apoyo a la toma de decisiones. Ing. Ind. [online]. 2020, vol.41, n.1, e4101 Universidad de Matanzas - Cuba  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v41n1/1815-5936-rii-41-01-e4101.pdf>

Guía para las normas de Control Interno del Sector público – INTOSAI  
[https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/GUIA-PARA-LAS-NORMAS-DE-CONTROL-INTERNO-DEL-SECTOR-PUBLICO-INTOSAI\\_.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/GUIA-PARA-LAS-NORMAS-DE-CONTROL-INTERNO-DEL-SECTOR-PUBLICO-INTOSAI_.pdf)

Guía para el planeamiento institucional (2019), Centro de Planeamiento Estratégico – CEPLAN  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1057135/Gu%C3%A1-para-el-planeamiento-institucional-\\_26marzo2019w20200728-16199-13d0lk2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1057135/Gu%C3%A1-para-el-planeamiento-institucional-_26marzo2019w20200728-16199-13d0lk2.pdf)

- Gil-García, J., Dawes, S. y Pardo, T., (2018), Digital government and public management research: finding the crossroads. *Public Management Review*. Volume 20, 2018  
<https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1327181>
- Guillen y Valderrama (2015), Guía para la elaboración de tesis universitaria postgrado  
[https://www.academia.edu/37024919/GU%C3%8DA\\_PARA\\_ELABORAR\\_LA\\_TESIS\\_UNIVERSITARIA\\_ESCUELA\\_DE\\_POSGRADO](https://www.academia.edu/37024919/GU%C3%8DA_PARA_ELABORAR_LA_TESIS_UNIVERSITARIA_ESCUELA_DE_POSGRADO)
- Henao, Y., (2017), Importancia del control interno como herramienta en la detección y prevención de riesgos empresariales. Tesis para título de Contador Público.  
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/11020/0567378.pdf;jsessionid=F533116510D3D4E8267BC7E6ECA72F4?sequence=1>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014), *Metodología de la Investigación*, 6ta. Edición, Editorial Mc Graw Hill / Interamericana Editores S.A.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, S. y Pulido, A. (2011), *Fundamentos de la Gestión Empresarial Enfoque Basado en Competencias*, México, Editoriales F.T.S.A de C.V.  
[https://www.academia.edu/37509708/Fundamentos\\_de\\_Gestion\\_Empresa](https://www.academia.edu/37509708/Fundamentos_de_Gestion_Empresa)
- Infante, (2020), *Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas Langostineras de la Región Tumbes*, Tesis para optar el grado de Maestro.  
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/1527>



- Kabuye, Kato y Bugambiro (2019), *Internal control systems, working capital management and financial performance of supermarkets. Volume 6. Cogent Business & Management*  
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311975.2019.1573524?needAccess=true>
- Iacoviello, M., Llano, M. y Ramos, C. (2017), Alta dirección pública latinoamericana: marchas y contramarchas, *Revista de Gestión Pública*.  
<https://revistas.uv.cl/index.php/rgp/article/view/2207/2160>
- Laurido, G., (2018), Análisis del Control Interno en los Operadores Portuarios de la ciudad de Guayaquil, su incidencia en la consecución de objetivos y su supervivencia en el mercado, Tesis para optar el grado de Maestro.  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10701/1/T-UCSG-POS-MAE-166.pdf>
- Louffat, E., (2012), Administración Fundamentos del Proceso Administrativo – 4ta Edición  
[https://www.academia.edu/33102353/Fundamentos\\_del\\_Proceso\\_Administrativo\\_Fundamentos\\_del\\_ADMINISTRACION\\_Enrique\\_Louffat](https://www.academia.edu/33102353/Fundamentos_del_Proceso_Administrativo_Fundamentos_del_ADMINISTRACION_Enrique_Louffat)
- Mendoza, A. (2017), Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial enterprises in the city of Manta, *Revista científica dominio de las ciencias*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Morejón, M. (2018), Comportamiento organizacional. Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública, *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7428977>

Moreno, Robles y Arandia (2019), Sistemas de control interno y profesionalización de los servidores públicos en Ecuador. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Edición especial, Año VI, Junio 2019.  
<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1359/1687>

Morillo, A., Torres, I., Vasquez, R., en otros, (2020), Las actividades de supervision como fortalecimiento del sistema de control interno en la Universidad Nacional de Cajamarca.  
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/78-Texto%20del%20art%C3%ADculo-341-1-10-20210216.pdf

Normas Generales del Sistema de Control Interno en el Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana –IIAP (2009)  
<http://www.iiap.org.pe/upload/Transparencia/TRANSP246.pdf>

Olmos, A. y Palladino, L. (2019), Gestionar la mejora de la educación rural en un país federal: Planificación, financiamiento y administración de un programa socioeducativo en la República Argentina, *Revista Estudios Rurales*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7678323>

Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores - INTOSAI (2004), *Guidelines for Internal Control Standards for the Public Sector*.  
<https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/06/6883-A22DF8F253B907C7599ED7639A374C05765D2DC7.pdf>

Ortiz (2017), refiere en su exposición los lineamientos de control interno de inventario bajo las NIIF para pymes pertenecientes al sector

farmacéutico del estado Aragua, expuesto en la Institución de Carabobo Facultad CC.EE y SS  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5661/todiz.pdf?sequence=1>

Paliza, R. (2008). El presupuesto por resultados en el Perú, experiencia y posibilidades. *Revista Moneda* N° 191.  
<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-191/moneda-191-05.pdf>

Pelayo, M., Joya, R. y Velásquez, J. (2019), Supervisión del control interno en microempresas mexicanas, *Revista retos de la dirección*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552019000100001&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552019000100001&script=sci_arttext&lng=pt)

Perez, O., (2021), 6 indicadores de Recursos Humanos claves para tu empresa, Blog PeopleNext  
<https://blog.peoplenext.com/6-indicadores-clave-para-la-gestion-de-talento-humano>

Plasencia, C. (2015), The Internal Control System: guarantee of the achievement of objectives, *Revista Medisan*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30192010000500001](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192010000500001)

Pimentel, V. (1999), Plan Estratégica. Universidad de Pamplona - Colombia  
[https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home\\_4/mod\\_virtuales/modulo5/5.2.pdf](https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_4/mod_virtuales/modulo5/5.2.pdf)

Ramírez, A., Ramírez, R. y Calderón, E. (2017), *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*, *Revista Contribuciones a la Economía*.  
eumed.net

Ramírez, G. (2018), *Control interno y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018*, Tesis para optar el grado de Maestro.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22288/Ramirez\\_VGJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22288/Ramirez_VGJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salnave y Lizarazo (2017), *El Sistema de Control Interno en el Estado Colombiano como instancia Integradora de los sistemas de gestión y control para mejorar la eficacia y efectividad de la gestión pública a 2030*, Tesis para optar el grado de Maestro.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/661/1/ASA-Spa-2017->

[El\\_sistema\\_de\\_control\\_interno\\_en\\_el\\_estado\\_colombiano\\_como\\_instancia\\_integradora\\_Trabajo\\_de\\_grado.pdf](#)

Santa Cruz, M. (2015), El control interno basado en el modelo COSO. Revista de Investigación de Contabilidad

<https://doi.org/10.17162/rivc.v1i1.832>

Serrano et al (2017), El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador)- Revista Espacios. Vol. 39 (Nº 03) Año 2018. Pág. 30

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>

Serrano, J. (2017), *El Control Interno de la Administración ¿Elemento de estancamiento o de desarrollo organizacional?*, D3 Ediciones S.A.

[http://archivos.diputados.gob.mx/Centros\\_Estudio/UEC/prods/EL%20CONTROL%20INTERNO%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA.pdf](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/UEC/prods/EL%20CONTROL%20INTERNO%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA.pdf)

Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (2010), *Administración*. 6ta Edición. Editoriales Prentice Hall, Pearson y Addison Wesley Longman.

[https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod\\_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf](https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf)

Tamayo y Tamayo (2012), El Proceso de la investigación científica. Editorial Limusa S.A. México

[https://books.google.com.cu/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.cu/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Vega, L. y Gonzales, L. (2017), Diagnostico estadístico del control interno en una institución hospitalaria Revista Habanera de Ciencias Medicas

<http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v16n2/rhcm15217.pdf>

## **ANEXOS**

## ANEXO Nº 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

CONTROL INTERNO Y GESTION ADMINISTRATIVA EN LA SUBGERENCIA DE PENSIONES Y BENEFICIOS DEL MINISTERIO PUBLICO,  
LIMA – 2019.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>Problema Principal</b> ¿Qué relación existe entre el control interno y la gestión administrativa en la Sub Gerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019?</p>	<p><b>Objetivos General</b> Determinar la relación que existe entre el Control Interno y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación que existe entre el ambiente de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la evaluación de riesgos y gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación entre el control Interno y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019.</p> <p>Existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019.</p> <p>Existe relación entre las actividades de control y la gestión administrativa de la</p>	<p><b>V.1</b> <b>Control Interno</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ambiente de Control</li> <li>▪ Evaluación de Riesgos</li> <li>▪ Actividades de Control</li> <li>▪ Información</li> <li>▪ Supervisión</li> </ul> <p><b>V.2</b> <b>Gestión Administrativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planeación</li> <li>▪ Organización</li> <li>▪ Dirección</li> <li>▪ Control</li> </ul>	<p><b>Método</b> Inductivo - deductivo</p> <p><b>Tipo de investigación</b> Aplicativo</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD     M[M] --&gt; O1[O-1]     M[M] --&gt; O2[O-2]     O1[O-1] --&gt; r[r]     O2[O-2] --&gt; r[r]     </pre>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre las actividades de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la información y comunicación y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre las actividades de control y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la información y comunicación y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la supervisión y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público - Lima 2019.</p>	<p>Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019.</p> <p>Existe relación entre la información y la comunicación y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019.</p> <p>Existe relación entre la supervisión y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019.</p>		<p>Dónde:  M = Muestra  A1 = Variable 1  A2 = Variable 2  r = Relación de variables.</p> <p><b>Población</b>  150 colaboradores</p> <p><b>Muestra de estudio:</b>  Probabilístico aleatorio.</p> <p>Total, muestra: 124.</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos.</b>  Encuesta  Cuestionario</p>
--	--	--	--	---



## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre el Control Interno y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	HERRAMIENTA O INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
V.1 Control Interno	CEPEDA (2007), señala que: "Es un conjunto de planes, métodos y procedimientos adoptados por una organización, con la finalidad de asegurar que los activos.	Marca las pautas de comportamiento en una organización, aportando disciplina y estructura. Coopers & Lybrand, (1997, pág. 27)	D1: Ambiente de Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección.</li> <li>• Rectitud y valores éticos.</li> <li>• Recursos humanos</li> </ul>	Cuestionario	<u>Escala Likert</u> 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
		Es la identificación y el análisis de los factores que podrían afectar la consecución de los objetivos. Coopers & Lybrand, (1997, pág 43)	D2: Evaluación de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de riesgos.</li> <li>• Valoración de los riesgos</li> </ul>		
		Son normas y procedimientos, que pretende asegurar que se cumpla con las directrices establecidas a fin de	D3: Actividades de Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos de autorización y aprobación.</li> <li>• Documentación de procesos, actividades y tareas.</li> </ul>		

	<p>controlar los riesgos. Coopers &amp; Lybrand, (1997, pág 67)</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Revisión de proceso, actividades y tarea</li> </ul>	
	<p>Permite que el personal capte e intercambie la información requerida, para gestionar y controlar sus operaciones. Coopers &amp; Lybrand, (1997, pág 22)</p>	<p>D4: Información y comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Información y responsabilidad.</li> <li>· Calidad y suficiencia de la información</li> </ul>	
	<p>Los sistemas de control interno son más efectivos cuando el control se incorpora en la infraestructura. Coopers &amp; Lybrand, (1997, pág 6)</p>	<p>D5: Supervisión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Actividades de prevención y monitoreo.</li> <li>· Seguimiento de resultados.</li> <li>· Compromisos de mejoramiento</li> </ul>	

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	HERRAMIENTA O INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
V2. Gestión Administrativa	Según Louffat (2012, pág. 175). La gestión administrativa es definida como un conjunto de actividades interrelacionadas (funciones) que se mueven hacia un objetivo.	Constituye un instrumento para encaminar la gestión administrativa, orientar la dirección y liderazgo y con ello, lograr los objetivos institucionales. Chiavenato (2019, pág. 143 )	D1: Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Objetivos</li> <li>· Estrategias</li> <li>· Metas</li> </ul>	Cuestionario	<u>Escala Likert</u> 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
		Sostuvo que constituye un conjunto de actividades que establece un orden jerárquico con responsabilidades en cada uno de los órganos de línea de una institución. Chiavenato (2014, pág. 132 )	D2: Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Niveles Jerárquicos</li> <li>· División de tareas</li> </ul>		
		Procedimiento que debe ejecutarse en la organización para definir las acciones de dirección que deben asumir los líderes de la institución con el objetivo de mejorar la gestión de la misma. Chiavenato,(2014, pág. 149)	D3: Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Orientación</li> <li>· Supervisión</li> </ul>		
		Asegura los resultados de lo planificado, organizado, de esta manera se comprueba si con las actividades de control se alcanzará los resultados deseados. Chiavenato,(2014, pág. 150)	D4: Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Evaluación del desempeño</li> <li>· Acciones correctivas</li> <li>· Medición de los objetivos</li> </ul>		

### ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre el Control Interno y la gestión administrativa en la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio Público – Lima 2019.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Items	Respuestas
V.1 Control Interno	D1: Ambiente de Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección.</li> <li>• Rectitud y valores éticos.</li> <li>• Recursos humanos</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La Subgerencia promueve un ambiente adecuado para la ejecución del control interno.</li> <li>2. En tu institución refuerzan temas sobre el cumplimiento de los valores éticos.</li> <li>3. La Subgerencia toma en consideración al recurso humano como lo más importante y motiva el crecimiento profesional.</li> <li>4. La Subgerencia realiza acciones de capacitación que permitan al personal aumentar y potencializar sus capacidades.</li> </ol>	<p>1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre</p>
	D2: Evaluación de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de riesgos.</li> <li>• Valoración de los riesgos</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. La Subgerencia evalúa periódicamente las políticas relacionadas al recurso humano.</li> <li>6. La Subgerencia identifica los riesgos que pudiera alterar el cumplimiento de metas.</li> <li>7. La Subgerencia actúa activamente ante los riesgos que pudieran afectar a la institución.</li> <li>8. La Subgerencia ejecuta el seguimiento periódico del avance de los indicadores de desempeño.</li> </ol>	
	D3: Actividades de Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos de autorización y aprobación.</li> <li>• Documentación de procesos, actividades y</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. La Alta Dirección elabora el Plan de Trabajo que contiene las medidas de control a implementar con el objetivo de reducir los riesgos.</li> <li>10. La Subgerencia contiene con un manual de procesos y</li> </ol>	

	tareas. · Revisión de proceso, actividades y tarea	procedimientos para la realización de sus actividades. 11. La Subgerencia evalúa los procesos que desarrolla para la mejora de los mismos. 12. Se lleva a cabo un adecuado seguimiento a los procesos claves de gestión administrativa.
D4: Información y comunicación	· Información y responsabilidad. · Calidad y suficiencia de la información	13. Las herramientas informáticas que utiliza la institución permite el traslado de información hasta la Alta Dirección. 14. La información que recibe de la Subgerencia es idónea para el cumplimiento de sus funciones. 15. Se cuenta con política adecuada de confidencialidad para el manejo de la información. 16. La Subgerencia reportan información a la Alta Dirección para la toma de decisiones.
D5: Supervisión	· Actividades de prevención y monitoreo. · Seguimiento de resultados. · Compromisos de mejoramiento	17. La Subgerencia aplica las medidas correctivas para el seguimiento e implementación de las recomendaciones del órgano de control. 18. La Subgerencia supervisa el cumplimiento de las acciones correctivas y/o de mejora. 19. La institución realiza de forma periódica la autoevaluación de la gestión de monitoreo. 20. Se monitorean con frecuencia los procesos y operaciones de la institución para adoptar acciones preventivas.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	HERRAMIENTA O INSTRUMENTO	PREGUNTAS
V2. Gestión Administrativa	D1: Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Objetivos</li> <li>· Estrategias</li> <li>· Metas</li> </ul>	1. La planificación administrativa es importante para un buen control interno. 2. Conozco el Plan Estratégico Institucional. 3. La Subgerencia da a conocer el Plan Operativo Institucional de su Oficina. 4. Considero que las estrategias formuladas en el PEI están orientadas a alcanzar los objetivos. 5. Manejo los instrumentos de gestión de su institución.	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
	D2: Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Niveles Jerárquicos</li> <li>· División de tareas</li> </ul>	6. La Subgerencia establece metas internas para el desarrollo de actividades dentro de la Oficina. 7. La Subgerencia cumple con los principios de cadena jerárquica y unidad de mando. 8. En tu institución se respeta la línea de carrera para los puestos de trabajo. 9. Tu jefe distribuye con equidad el trabajo entre los colaboradores de la Oficina. 10. La Subgerencia agrupa actividades homogéneas para el logro de los objetivos.	
	D3: Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Orientación</li> <li>· Supervisión</li> </ul>	11. La Subgerencia brinda orientación para la atención de expedientes complejos. 12. Considero la orientación que brinda le permite atender documentos de gestión. 13. La Subgerencia ofrece tratamientos efectivos frente a problemas y/o quejas. 14. La Subgerencia supervisa las tareas asignadas para el cumplimiento de los objetivos. 15. La Subgerencia mide los objetivos en función de indicadores.	

	D4: Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Evaluación del desempeño</li> <li>· Acciones correctivas</li> <li>· Medición de los objetivos</li> </ul>	<p>16. Existen criterios de desempeño que permiten realizar las comparaciones para el control.</p> <p>17. Considero que la evaluación de desempeño es objetiva.</p> <p>18. La Subgerencia realiza acciones correctivas de manera adecuada.</p> <p>19. Creo que las acciones correctivas eliminan las causas principales del problema.</p> <p>20. La Subgerencia aprovecha las herramientas tecnológicas en el proceso de control, para lograr eficiencia y eficacia.</p>	
--	-------------	---	--	--

## ANEXO 4: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### CUESTIONARIO

**INSTRUCCIONES:**

**Estimado(a) colaborador,** con el cuestionario que se presenta, espero alcanzar información referida al **Control Interno** sobre los trabajadores del Ministerio Público, para lo cual solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Dichos resultados me permitirán formular algunas recomendaciones para optimizar el Control Interno. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso:

<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
1	2	3	4	5

<b>VARIABLE 1: CONTROL INTERNO</b>					
	1	2	3	4	5
<b>AMBIENTE CONTROL</b>					
1 La Subgerencia promueve un ambiente adecuado para la ejecución del control interno.					
2 En el Ministerio Público refuerzan temas sobre el cumplimiento de los valores éticos.					
3 La Subgerencia se toma en consideración al recurso humano como lo más importante y motiva el crecimiento profesional.					
4 La Subgerencia realiza acciones de capacitación que permitan al personal aumentar y potenciar sus capacidades.					
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>					
5 La Subgerencia evalúa periódicamente las políticas relacionadas al recurso humano.					
6 La Subgerencia identifica los riesgos que pudieran afectar el cumplimiento de metas.					
7 La Subgerencia actúa activamente frente a los riesgos que puedan afectar a la institución.					
8 La Subgerencia ejecuta el seguimiento periódico del avance de los indicadores de desempeño.					
<b>ACTIVIDADES DE CONTROL</b>					
9 La Alta Dirección elabora el Plan de Trabajo que contiene las medidas de control a implementar con el objetivo de reducir los riesgos.					



10	La Subgerencia contiene un manual de procesos y procedimientos para la realización de sus actividades.					
11	La Subgerencia evalúa los procesos que desarrolla para la mejora de los mismos.					
12	Se lleva a cabo un adecuado seguimiento a los procesos claves de gestión administrativa.					
<b>INFORMACION Y COMUNICACIÓN</b>						
13	Las herramientas informáticas que utiliza la institución permite el traslado de información hasta la Alta Dirección.					
14	La información que recibe de la Subgerencia es idónea para El cumplimiento de sus funciones.					
15	Se cuenta con política adecuada de confidencialidad para el manejo de la información.					
16	La Subgerencia reportan información a la Alta Dirección para la toma de decisiones.					
<b>SUPERVISION</b>						
17	La Subgerencia aplica las medidas correctivas para el seguimiento e implementación de las recomendaciones del órgano de control.					
18	La Subgerencia supervisa el cumplimiento de las acciones correctivas y/o de mejora.					
19	La institución realiza de forma periódica la autoevaluación de la gestión de monitoreo.					
20	Se monitorean con frecuencia los procesos y operaciones de la institución para adoptar acciones preventivas.					

**Gracias por su valioso apoyo**

## CUESTIONARIO

### INSTRUCCIONES:

**Estimado(a) colaborador,** con el cuestionario que se presenta, espero alcanzar información referida a la **Gestión Administrativa** sobre los trabajadores del Ministerio Público, para lo cual solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Dichos resultados me permitirán formular algunas recomendaciones para optimizar el Control Interno. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE <sup>1</sup>
1	2	3	4	5

VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA					
	1	2	3	4	5
1 La planificación administrativa es importante para un buen control interno.					
2 Conozco el Plan Estratégico Institucional.					
3 La Subgerencia da a conocer el Plan Operativo Institucional de su Oficina.					
4 Considero que las estrategias formuladas en el PEI están orientadas a alcanzar los objetivos.					
5 Manejo los instrumentos de gestión de su institución.					
<b>ORGANIZACIÓN</b>					
6 La Subgerencia establece metas internas para el desarrollo de actividades dentro de la Oficina.					
7 La Subgerencia cumple con los principios cadena jerárquica y unidad de mando.					
8 En tu institución se respeta la línea de carrera para los puestos de trabajo.					
9 Tu jefe distribuye con equidad el trabajo entre los colaboradores de la Oficina.					
10 La Subgerencia agrupa actividades homogéneas para el logro de los objetivos.					
<b>DIRECCION</b>					

11	La Subgerencia brinda orientación para la atención de expedientes complejos.					
12	Considero la orientación que brinda le permite atender documentos de gestión.					
13	La Subgerencia ofrece tratamientos efectivos frente a problemas y/o quejas.					
14	La Subgerencia supervisa las tareas asignadas para el cumplimiento de los objetivos.					
15	La Subgerencia mide los objetivos en función a indicadores.					
	<b>CONTROL</b>					
16	Existen criterios de desempeño que permiten realizar las comparaciones para el control.					
17	Considero que la evaluación de desempeño es objetiva.					
18	La Subgerencia realiza acciones correctivas de manera adecuada.					
19	Creo que las acciones correctivas eliminan las causas principales del problema.					
20	La Subgerencia hace uso de herramientas tecnológicas en el proceso de control, para Lograr eficiencia y eficacia.					

**Gracias por su valioso apoyo**

## ANEXO 5: Confiabilidad Y Validez Del Instrumento

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

#### Estadísticas de fiabilidad de la variable "Control Interno"

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. La Subgerencia promueve un ambiente adecuado para la ejecución del control interno.	139.5882	327.507	0.550	0.939
2. En El Ministerio Público se refuerzan temas sobre el cumplimiento de los valores éticos.	139.5882	334.507	0.360	0.941
3. La Subgerencia toma en consideración al recurso humano como lo más importante y motiva el crecimiento profesional.	139.8824	332.985	0.458	0.940
4. La Subgerencia realiza acciones de capacitación que permita al personal aumentar y potencializar sus capacidades.	139.7647	335.691	0.379	0.941
5. La Subgerencia evalúa periódicamente las políticas relacionadas al recurso humano.	139.8235	326.154	0.627	0.939
6. La Subgerencia identifica los riesgos que pudieran afectar el cumplimiento de metas.	139.8824	326.360	0.639	0.939
7. La Subgerencia actúa activamente ante los riesgos que puedan afectar a la institución.	139.7647	325.566	0.581	0.939
8. La Subgerencia ejecuta el seguimiento periódico del avance de los indicadores de desempeño.	139.5294	338.640	0.195	0.942
9. La Alta Dirección elabora el Plan de Trabajo que contiene las medidas de control a implementar con el objetivo de reducir los riesgos.	139.2941	323.471	0.720	0.938
10. La Subgerencia contiene un manual de procesos y procedimientos dentro de para la realización de sus actividades.	139.2941	327.846	0.481	0.940
11. La Subgerencia evalúa los procesos que desarrolla para la mejora de los mismos.	139.7059	329.346	0.622	0.939
12. Se lleva a cabo un adecuado seguimiento a los procesos claves de gestión administrativa.	139.6471	337.118	0.308	0.941
13. Las herramientas informáticas que utiliza la institución permite el traslado de información hasta la Alta Dirección.	139.3529	323.493	0.645	0.939

14. La información que recibe de la Subgerencia es idónea para el cumplimiento de sus funciones.	139.5294	335.015	0.450	0.940
15. Se cuenta con política adecuada de confidencialidad para el manejo de la información.	139.4706	316.890	0.730	0.938
16. La Subgerencia reportan información a la Alta Dirección para la toma de decisiones.	139.2353	320.191	0.722	0.938
17. La Subgerencia aplica las medidas correctivas para el seguimiento e implementación de las recomendaciones del órgano de control.	139.4118	334.382	0.306	0.942
18. La Subgerencia supervisa el cumplimiento de las acciones correctivas y/o de mejora.	139.5294	325.765	0.559	0.939
19. La institución realiza de forma periódica la autoevaluación de la gestión de monitoreo.	139.5294	330.890	0.441	0.940
20. Se monitorean con frecuencia los procesos y operaciones de la institución para adoptar acciones preventivas.	139.5882	327.257	0.514	0.940

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### Estadísticas de fiabilidad de la variable "Gestión Administrativa"

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. La planificación administrativa es importante para un buen control interno.	138.5294	341.640	0.133	0.942
2. Conozco el Plan Estratégico Institucional.	139.3529	324.993	0.599	0.939
3. La Subgerencia da a conocer el Plan Operativo Institucional de su Oficina.	139.8235	324.154	0.637	0.939
4. Considero que las estrategias formuladas en el PEI están orientadas a alcanzar los objetivos.	139.4118	334.257	0.376	0.941
5. Empleo los instrumentos de gestión de su institución.	139.1176	337.110	0.260	0.942
6. La Subgerencia establece metas internas para el desarrollo de actividades dentro de la Oficina.	139.0000	344.375	0.036	0.943
7. La Subgerencia cumple con los principios de jerarquía y unidad de mando.	139.0588	340.809	0.199	0.942
8. En tu institución se respeta la línea de carrera para los puestos de trabajo.	139.0588	331.809	0.605	0.939
9. Tu jefe divide con equidad el trabajo entre los colaboradores de la Subgerencia.	139.5294	333.390	0.399	0.941
10. La Subgerencia agrupa actividades homogéneas para el logro de los objetivos.	139.6471	327.868	0.408	0.941
11. La Subgerencia brinda orientación para la atención de expedientes complejos.	139.2941	324.971	0.743	0.938
12. Considero la orientación que brinda le permite atender documentos de gestión.	139.8824	319.985	0.680	0.938
13. La Subgerencia presenta soluciones efectivas para los problemas.	139.7647	316.316	0.810	0.937
14. La Subgerencia supervisa las tareas asignadas para el cumplimiento de los objetivos	139.3529	316.868	0.702	0.938

15. La Subgerencia mide los objetivos en función a indicadores.	139.4118	324.007	0.838	0.938
16. Existen criterios de desempeño que permiten realizar las comparaciones para el control.	139.7647	327.691	0.562	0.939
17. Considero que la evaluación de desempeño es objetiva.	139.7647	328.066	0.690	0.939
18. La Subgerencia realiza acciones correctivas de manera adecuada.	139.5294	331.765	0.456	0.940
19. Creo que las acciones correctivas eliminan las causas principales del problema.	139.2353	328.441	0.566	0.939
20. La Subgerencia aprovecha las herramientas tecnológicas en el proceso de control, para lograr eficiencia y eficacia.	139.3529	326.868	0.740	0.938

## VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

### Validez de Contenido por Opinión de Expertos de la Variable “Control Interno”

**Mg. Luis Miguel Asmat Rios**

#### VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACION (ENCUESTA)

##### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Se pone a su conocimiento para su evaluación el instrumento “Cuestionario” que forma parte de la investigación “El control interno y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios en el Ministerio Público – Lima 2019”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Luis Miguel Asmat Rios

Formación académica: Maestría en Auditoría integral

Áreas de experiencia profesional: Auditoría integral

Tiempo: 20 años Cargo actual: Consultor y Auditor

Institución: Universidades privadas y empresas particulares

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido



## CUESTIONARIO: CONTROL INTERNO

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSION	ITEM	SUFI CIENCIA	CLARI DAD	COHE RENCIA	RELE VANCIA	EVALUACION (CALIFICACION) CUALITATIVA SEGÚN ITEMS	OBSERVA CIONES
Ambiente de control	1. La Subgerencia promueve un ambiente adecuado para la ejecución del control interno.	3	4	4	3	4	
	2. En tu institución refuerzan temas sobre el cumplimiento de los valores éticos.	4	4	4	3	4	
	3. La Subgerencia considera al recurso humano como lo más importante y motiva el crecimiento profesional.	4	3	4	4	4	
	4. La Subgerencia realiza actividades de capacitación y formación que permitan al personal aumentar y perfeccionar sus capacidades.	3	4	3	4	4	
Evaluación de riesgos	5. La Subgerencia evalúa periódicamente las políticas relacionadas al recurso humano.	4	4	4	3	4	
	6. La Subgerencia identifica los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de metas.	4	3	4	4	4	
	7. La Subgerencia actúa eficazmente ante los riesgos que puedan afectar a la institución.	3	4	3	4	4	
	8. La Subgerencia efectúa el seguimiento periódico del avance de los indicadores de desempeño.	4	4	4	3	4	
Actividades de control	9. La Alta Dirección elabora el Plan de Trabajo que contiene las medidas de control a implementar con el objetivo de reducir los riesgos.	3	3	4	4	4	
	10. La Subgerencia cuenta con un manual de procesos y procedimientos dentro de la misma.	4	4	3	4	4	
	11. La Subgerencia evalúa los procesos que desarrolla para la mejora de los mismos.	3	4	4	4	4	
	12. Se efectúa un adecuado seguimiento a los procesos claves de gestión administrativa.	4	3	4	3	4	
Información y comunicación	13. Las herramientas informáticas que utiliza la institución permite el traslado de información hasta la Alta Dirección.	3	4	3	4	4	
	14. La información que recibe de la Subgerencia es suficiente para el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	3	4	
	15. Se cuenta con política adecuada de confidencialidad para el manejo de la información.	3	3	4	4	4	
	16. La Subgerencia reportan información a la Alta Dirección para la toma de decisiones.	4	4	3	3	4	
Supervisión o Monitoreo	17. La Subgerencia aplica las medidas correctivas para el seguimiento e implementación de las recomendaciones del órgano de control.	4	3	4	3	4	
	18. La Subgerencia supervisa el cumplimiento de las acciones correctivas y/o de mejora.	3	4	4	4	4	
	19. La institución efectúa periódicamente la autoevaluación de la gestión de monitoreo.	3	3	4	4	4	
	20. Se monitorean con frecuencia los procesos y operaciones de la institución para adoptar acciones preventivas.	4	3	4	3	4	

EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS	4	4	3	4	4	
---	---	---	---	---	---	--

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda

#### Calificación

1. No cumple con el criterio.
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel alto

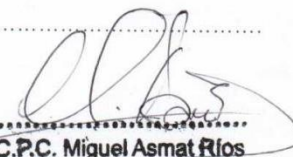
#### Validez de contenido

Encuesta: "El control interno y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios en el Ministerio Público – Lima 2019".

**Cuadro N° 1**  
Evaluación final del experto

NOMBRE DEL EXPERTO	GRADO AGRADÉMICO	EVALUACION	
		ITEM	CALIFICACION
Luis Miguel Asmat Rios	Maestro	20	Alto

Firma: .....



.....  
**C.P.C. Miguel Asmat Rios**  
**Matricula N° 6523**

# Validez de Contenido por Opinión de Expertos de la Variable “Gestión Administrativa”

Mg. Luis Miguel Asmat Rios

## CUESTIONARIO: GESTION ADMINISTRATIVA

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACION (CALIFICACION) CUALITATIVA SEGÚN ITEMS	OBSERVACIONES
Planeación	1. La planificación administrativa es importante para un buen control interno.	4	3	4	4	4	
	2. Conozco el Plan Estratégico Institucional.	4	4	3	4	4	
	3. La Subgerencia da a conocer el Plan Operativo Institucional de su Oficina.	3	4	4	3	4	
	4. Considero que las estrategias formuladas en el PEI están orientadas a alcanzar los objetivos.	4	3	4	3	4	
	5. Manejo los instrumentos de gestión de su institución.	4	4	3	4	4	
Organización	6. La Subgerencia establece metas internas para el desarrollo de actividades dentro de la Oficina.	4	3	3	4	4	
	7. La Subgerencia cumple con los principios cadena jerárquica y unidad de mando.	3	4	4	4	4	
	8. En tu institución se respeta la línea de carrera para los puestos de trabajo.	3	3	4	4	4	
	9. Tu jefe distribuye con equidad el trabajo entre los colaboradores de la Oficina.	3	4	3	4	4	
	10. La Subgerencia agrupa actividades homogéneas para el logro de los objetivos.	4	4	3	4	4	
Dirección	11. La Subgerencia brinda orientación para la atención de expedientes complejos.	4	3	3	4	4	
	12. Considero la orientación que brinda le permite atender documentos de gestión.	4	4	3	3	4	
	13. La Subgerencia ofrece tratamientos efectivos frente a problemas y/o quejas.	3	4	3	4	4	
	14. La Subgerencia supervisa las tareas asignadas para el cumplimiento de los objetivos.	4	3	4	3	4	
	15. La Subgerencia mide los objetivos en función a indicadores.	4	4	3	3	4	
Control	16. Existen criterios de desempeño que permiten realizar las comparaciones para el control.	3	4	3	4	4	
	17. Considero que la evaluación de desempeño es objetiva.	4	4	3	3	4	
	18. La Subgerencia realiza acciones correctivas de manera adecuada.	3	4	3	4	4	
	19. Creo que las acciones correctivas eliminan las causas principales del problema.	3	3	4	4	4	
	20. La Subgerencia hace uso de herramientas tecnológicas en el proceso de control, para lograr eficiencia y eficacia.	3	3	4	4	4	

EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS	4	4	4	4	4	
---	---	---	---	---	---	--

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda

**Calificación**

1. No cumple con el criterio.
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel alto


**Validez de contenido**

Encuesta: "El control interno y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios en el Ministerio Público – Lima 2019".

**Cuadro N° 2**  
Evaluación final del experto

NOMBRE DEL EXPERTO	GRADO AGRADÉMICO	EVALUACION	
		ITEM	CALIFICACION
Luis Miguel Asmat Rios	Maestro	20	Alto

Firma:.....



.....  
**C.P.C. Miguel Asmat Ríos**  
**Matricula N° 6523**



## VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

### Validez de Contenido por Opinión de Expertos de la Variable “Control Interno”

**Mg. Luis Henry Rosas Gonzales**

#### VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACION (ENCUESTA)

##### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Se pone a su conocimiento para su evaluación el instrumento “Cuestionario” que forma parte de la investigación “El control interno y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios en el Ministerio Público – Lima 2019”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **Luis Henry Rosas Gonzales**

Formación académica: **Magister en Gestión Pública**

Áreas de experiencia profesional: **Contador en el Sector Público**

Tiempo: 21 años Cargo actual: **Jefe de la Unidad de Contabilidad y Control Previo**

Institución: **Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - SENACE**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

**CUESTIONARIO: CONTROL INTERNO**

**Ficha informe de evaluación a cargo del experto**

DIMENSION	ITEM	SUFI CIENCIA	CLARI DAD	COHE RENCIA	RELE VANCIA	EVALUACION (CALIFICACION) CUALITATIVA SEGÚN ITEMS	OBSERVA CIONES
Ambiente de control	1. La Subgerencia promueve un ambiente adecuado para la ejecución del control interno.	3	4	4	3	4	
	2. En tu institución refuerzan temas sobre el cumplimiento de los valores éticos.	3	4	4	3	4	
	3. La Subgerencia considera al recurso humano como lo más importante y motiva el crecimiento profesional.	4	3	4	4	4	
	4. La Subgerencia realiza actividades de capacitación y formación que permitan al personal aumentar y perfeccionar sus capacidades.	3	4	3	4	4	
Evaluación de riesgos	5. La Subgerencia evalúa periódicamente las políticas relacionadas al recurso humano.	4	4	4	3	4	
	6. La Subgerencia identifica los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de metas.	4	3	4	4	4	
	7. La Subgerencia actúa eficazmente ante los riesgos que puedan afectar a la institución.	3	4	3	4	4	
	8. La Subgerencia efectúa el seguimiento periódico del avance de los indicadores de desempeño.	4	4	4	3	4	
Actividades de control	9. La Alta Dirección elabora el Plan de Trabajo que contiene las medidas de control a implementar con el objetivo de reducir los riesgos.	4	3	4	4	4	
	10. La Subgerencia cuenta con un manual de procesos y procedimientos dentro de la misma.	3	4	4	4	4	
	11. La Subgerencia evalúa los procesos que desarrolla para la mejora de los mismos.	4	4	3	4	4	
	12. Se efectúa un adecuado seguimiento a los procesos claves de gestión administrativa.	4	4	4	3	4	
Información y comunicación	13. Las herramientas informáticas que utiliza la institución permite el traslado de información hasta la Alta Dirección.	3	4	4	4	4	
	14. La información que recibe de la Subgerencia es suficiente para el cumplimiento de sus funciones.	4	3	4	4	4	
	15. Se cuenta con política adecuada de confidencialidad para el manejo de la información.	4	4	4	3	4	
	16. La Subgerencia reportan información a la Alta Dirección para la toma de decisiones.	4	4	3	4	4	
Supervisión o Monitoreo	17. La Subgerencia aplica las medidas correctivas para el seguimiento e implementación de las recomendaciones del órgano de control.	3	4	4	3	4	
	18. La Subgerencia supervisa el cumplimiento de las acciones correctivas y/o de mejora.	4	4	4	3	4	
	19. La institución efectúa periódicamente la autoevaluación de la gestión de monitoreo.	4	4	3	4	4	
	20. Se monitorean con frecuencia los procesos y operaciones de la institución para adoptar acciones preventivas.	4	3	4	4	4	

EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS	4	4	4	4	4	
---	---	---	---	---	---	--

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda

**Calificación**

1. No cumple con el criterio.
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel alto

**Validez de contenido**

Encuesta: "El control interno y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios en el Ministerio Público – Lima 2019".

**Cuadro N° 1**

Evaluación final del experto

NOMBRE DEL EXPERTO	GRADO AGRADÉMICO	EVALUACION	
		ITEM	CALIFICACION
LUIS HENRY ROSAS GONZALES	MAGISTER	20	ALTO

Firma: .....

CPC Luis Henry Rosas Gonzales  
Mat. 34818



## Validez de Contenido por Opinión de Expertos de la Variable “Gestión Administrativa”

**Mg. Luis Henry Rosas Gonzales**

### CUESTIONARIO: GESTION ADMINISTRATIVA

#### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACION (CALIFICACION)	OBSERVACIONES
						CUALITATIVA SEGÚN ÍTEMES	
Planeación	1. La planificación administrativa es importante para un buen control interno.	3	4	4	4	4	
	2. Conozco el Plan Estratégico Institucional.	4	4	3	4	4	
	3. La Subgerencia da a conocer el Plan Operativo Institucional de su Oficina.	4	3	4	4	4	
	4. Considero que las estrategias formuladas en el PEI están orientadas a alcanzar los objetivos.	4	4	4	3	4	
	5. Manejo los instrumentos de gestión de su institución.	3	3	4	4	4	
Organización	6. La Subgerencia establece metas internas para el desarrollo de actividades dentro de la Oficina.	4	4	3	3	4	
	7. La Subgerencia cumple con los principios de jerarquía y unidad de mando.	3	4	4	3	4	
	8. En tu institución se respeta la línea de carrera para los puestos de trabajo.	4	3	3	4	4	
	9. Tu jefe distribuye con equidad el trabajo entre los colaboradores de la Oficina.	4	3	3	4	4	
	10. La Subgerencia agrupa actividades homogéneas para el logro de los objetivos.	4	4	4	3	4	
Dirección	11. La Subgerencia brinda orientación para la atención de expedientes complejos.	4	3	4	4	4	
	12. Considero la orientación que brinda le permite atender documentos de gestión.	4	4	4	3	4	
	13. La Subgerencia ofrece tratamientos efectivos frente a problemas y/o quejas.	4	4	3	4	4	
	14. La Subgerencia supervisa las tareas asignadas para el cumplimiento de los objetivos.	3	3	4	4	4	
	15. La Subgerencia mide los objetivos en función de indicadores.	3	4	4	4	4	
Control	16. Existen criterios de desempeño que permiten realizar las comparaciones para el control.	4	3	3	4	4	
	17. Considero que la evaluación de desempeño es objetiva.	3	4	4	3	4	
	18. La Subgerencia realiza acciones correctivas de manera adecuada.	3	4	3	4	4	
	19. Creo que las acciones correctivas eliminan las causas principales del problema.	4	3	4	4	4	
	20. La Subgerencia hace uso de herramientas tecnológicas en el proceso de control, para lograr eficiencia y eficacia.	4	3	4	4	4	



EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS	4	4	4	4	4	
---	---	---	---	---	---	--

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda

**Calificación**

1. No cumple con el criterio.
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel alto

**Validez de contenido**

Encuesta: "El control interno y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios en el Ministerio Público – Lima 2019".

**Cuadro N° 2**  
Evaluación final del experto

NOMBRE DEL EXPERTO	GRADO AGRADÉMICO	EVALUACION	
		ITEM	CALIFICACION
LUIS HENRY ROSAS GONZALES	MAGISTER	20	ALTO

Firma: .....

CPC Luis Henry Rosas Gonzales  
Mat. 34818

## Validez de Contenido por Opinión de Expertos de la Variable “Control Interno”

**Mg. Fernando Ortiz Aguilar**

### VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACION (ENCUESTA)

#### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Se pone a su conocimiento para su evaluación el instrumento “Cuestionario” que forma parte de la investigación “**El control interno y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios en el Ministerio Público – Lima 2019**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: .....Fernando Ortiz Aguilar.....

Formación académica: .....Magister en Administración Pública.....

Áreas de experiencia profesional:.....Presupuesto, Planeamiento, Inversiones, Finanzas

Tiempo: ...17..... años      Cargo actual: .....Gerente Oficina de Planeamiento.....

Institución: .....Ministerio Público.....

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

## CUESTIONARIO: CONTROL INTERNO

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACION (CALIFICACION) CUALITATIVA SEGÚN ITEMS	OBSERVACIONES
Ambiente de control	1. La Subgerencia promueve un ambiente adecuado para la ejecución del control interno.	3	4	3	4	4	
	2. En tu institución refuerzan temas sobre el cumplimiento de los valores éticos.	4	3	4	4	4	
	3. La Subgerencia considera al recurso humano como lo más importante y motiva el crecimiento profesional.	4	4	3	4	4	
	4. La Subgerencia realiza actividades de capacitación y formación que permitan al personal aumentar y perfeccionar sus capacidades.	4	4	4	4	4	
Evaluación de riesgos	5. La Subgerencia evalúa periódicamente las políticas relacionadas al recurso humano.	4	4	4	3	4	
	6. La Subgerencia identifica los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de metas.	4	3	3	3	3	
	7. La Subgerencia actúa eficazmente ante los riesgos que puedan afectar a la institución.	4	3	4	4	4	
	8. La Subgerencia efectúa el seguimiento periódico del avance de los indicadores de desempeño.	4	4	3	4	4	
Actividades de control	9. La Alta Dirección elabora el Plan de Trabajo que contiene las medidas de control a implementar con el objetivo de reducir los riesgos.	4	4	4	4	4	
	10. La Subgerencia cuenta con un manual de procesos y procedimientos dentro de la misma.	4	4	4	4	4	
	11. La Subgerencia evalúa los procesos que desarrolla para la mejora de los mismos.	3	4	4	4	4	
	12. Se efectúa un adecuado seguimiento a los procesos claves de gestión administrativa.	4	4	4	4	4	
Información y comunicación	13. Las herramientas informáticas que utiliza la institución permite el traslado de información hasta la Alta Dirección.	3	4	4	4	4	
	14. La información que recibe de la Subgerencia es suficiente para el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	3	4	
	15. Se cuenta con política adecuada de confidencialidad para el manejo de la información.	4	4	4	3	4	
	16. La Subgerencia reportan información a la Alta Dirección para la toma de decisiones.	3	4	4	4	4	
Supervisión o Monitoreo	17. La Subgerencia aplica las medidas correctivas para el seguimiento e implementación de las recomendaciones del órgano de control.	4	3	3	4	4	
	18. La Subgerencia supervisa el cumplimiento de las acciones correctivas y/o de mejora.	3	4	4	3	4	
	19. La institución efectúa periódicamente la autoevaluación de la gestión de monitoreo.	4	4	4	3	4	
	20. Se monitorean con frecuencia los procesos y operaciones de la institución para adoptar acciones preventivas.	4	4	3	4	4	

EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS	4	4	3	4	4	
---	---	---	---	---	---	--

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda

**Calificación**

1. No cumple con el criterio.
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel alto

**Validez de contenido**

Encuesta: "El control interno y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios en el Ministerio Público – Lima 2019".

**Cuadro N° 1**

Evaluación final del experto

NOMBRE DEL EXPERTO	GRADO AGRADÉMICO	EVALUACION	
		ITEM	CALIFICACION
Fernando Ortiz Aguilar	Maestro	20	Alto



Firma Digital

Firmado digitalmente por ORTIZ AGUILAR Fernando FAU 201313703011.sck  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 19.10.2021 19:01:59 -05:00

Firma: .....

## Validez de Contenido por Opinión de Expertos de la Variable “Gestión Administrativa”

**Mg. Fernando Ortiz Aguilar**

### CUESTIONARIO: GESTION ADMINISTRATIVA

#### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACION (CALIFICACION) CUALITATIVA SEGÚN ITEMS	OBSERVACIONES
Planeación	1. La planificación administrativa es importante para un buen control interno.	4	4	4	4	4	
	2. Conozco el Plan Estratégico Institucional.	4	3	3	4	4	
	3. La Subgerencia da a conocer el Plan Operativo Institucional de su Oficina.	4	3	4	4	4	
	4. Considero que las estrategias formuladas en el PEI están orientadas a alcanzar los objetivos.	3	4	3	4	4	
	5. Manejo los instrumentos de gestión de su institución.	4	4	3	4	4	
Organización	6. La Subgerencia establece metas internas para el desarrollo de actividades dentro de la Oficina.	3	4	3	4	4	
	7. La Subgerencia cumple con los principios cadena jerárquica y unidad de mando.	3	4	4	3	4	
	8. En tu institución se respeta la línea de carrera para los puestos de trabajo.	4	3	4	3	4	
	9. Tu jefe distribuye con equidad el trabajo entre los colaboradores de la Oficina.	4	4	3	3	4	
	10. La Subgerencia agrupa actividades homogéneas para el logro de los objetivos.	4	4	4	4	4	
Dirección	11. La Subgerencia brinda orientación para la atención de expedientes complejos.	3	4	4	4	4	
	12. Considero la orientación que brinda le permite atender documentos de gestión.	4	3	3	4	4	
	13. La Subgerencia ofrece tratamientos efectivos frente a problemas y/o quejas.	3	3	4	4	4	
	14. La Subgerencia supervisa las tareas asignadas para el cumplimiento de los objetivos.	3	4	4	3	4	
	15. La Subgerencia mide los objetivos en función a indicadores.	4	3	3	4	4	
Control	16. Existen criterios de desempeño que permiten realizar las comparaciones para el control.	4	4	3	4	4	
	17. Considero que la evaluación de desempeño es objetiva.	4	3	4	4	4	
	18. La Subgerencia realiza acciones correctivas de manera adecuada.	3	4	3	4	4	
	19. Creo que las acciones correctivas eliminan las causas principales del problema.	4	3	3	4	4	
	20. La Subgerencia hace uso de herramientas tecnológicas en el proceso de control, para lograr eficiencia y eficacia.	3	3	4	4	4	

EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS	4	3	4	4	4	
---	---	---	---	---	---	--

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda

**Calificación**

1. No cumple con el criterio.
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel alto

**Validez de contenido**

Encuesta: "El control interno y la gestión administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios en el Ministerio Público – Lima 2019".

**Cuadro N° 2**

Evaluación final del experto

NOMBRE DEL EXPERTO	GRADO AGRADÉMICO	EVALUACION	
		ITEM	CALIFICACIÓN
Fernando Ortiz Aguilar	Maestro	20	Alto



Firma Digital

Firmado digitalmente por ORTIZ AGUILAR Fernando FAU 2019.1070391 soft  
Método: Soy el autor del documento  
Fecha: 19.10.2021 19:02:22 -05:00

Firma:.....

## ANEXO 6: DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

### VARIABLE 1: CONTROL INTERNO

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1	D2	D3	D4	D5	TOTAL
1	2	3	2	3	2	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3	3	5	4	5	4	10	10	12	11	18	61
2	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	15	15	17	18	16	81
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	15	13	17	18	14	77
4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	13	12	13	13	14	65
5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	15	12	14	13	12	66
6	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	12	17	16	13	14	72
7	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	15	17	17	13	17	79
8	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	12	17	16	16	18	79
9	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	13	13	13	14	14	67
10	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	10	14	17	16	13	70
11	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	3	2	13	8	13	15	9	58
12	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	16	16	17	20	20	89
13	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	13	9	9	8	9	48
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	15	16	14	16	15	76
15	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	18	16	15	17	16	82
16	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	10	12	10	13	13	58
17	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	3	2	13	8	13	15	9	58
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	15	16	17	18	16	82
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	5	12	11	11	12	13	59
20	5	5	4	3	5	5	5	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	5	17	18	14	15	15	79
21	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	10	12	12	15	12	61
22	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	11	11	13	14	16	65
23	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	12	12	13	16	14	67

24	2	1	1	1	1	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	5	7	12	9	11	44
25	4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	15	16	18	17	16	82
26	2	3	3	3	3	2	3	2	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	11	10	14	14	14	63
27	2	2	1	3	2	2	2	3	2	5	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	8	9	12	10	8	47
28	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	5	4	4	7	4	24
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	20	20	100
30	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	10	12	13	15	14	64
31	4	2	2	2	2	4	3	3	2	5	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	10	12	13	14	11	60
32	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11	14	15	16	16	72
33	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	14	17	15	13	12	71
34	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	11	10	11	9	11	52
35	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	19	17	18	18	17	89
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	16	16	17	16	12	77
37	1	2	1	1	1	1	1	3	2	4	2	1	3	2	3	3	1	2	2	3	5	6	9	11	8	39
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	19	20	20	20	99
39	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	19	17	19	16	19	90
40	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	14	14	16	16	12	72
41	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	17	16	15	16	16	80
42	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	19	18	18	19	18	92
43	5	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	13	15	17	16	17	78
44	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	19	17	18	18	17	89
45	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	10	8	9	12	11	50
46	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	3	3	10	12	13	14	16	65
47	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	14	13	12	14	15	68
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	5	16	16	10	11	14	67
49	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	8	8	8	14	11	49
50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	19	20	20	18	17	94



51	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	10	13	16	16	14	69
52	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	13	12	14	14	11	64
53	4	3	3	3	3	2	2	2	3	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	13	9	14	11	11	58
54	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	15	15	15	15	16	76
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	20	20	19	18	15	92
56	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	13	13	12	16	16	70
57	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	14	11	12	12	10	59
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	20	20	100
59	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	1	3	4	1	3	2	1	1	12	10	7	9	7	45
60	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	14	12	11	11	10	58
61	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	4	6	10	8	10	38
62	2	3	3	2	2	2	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	10	11	17	13	11	62
63	4	5	4	4	2	3	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	3	17	13	18	17	14	79
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	20	20	100
65	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	2	3	5	4	1	1	12	9	6	11	11	49
66	4	2	3	4	2	5	3	2	2	4	2	3	1	3	3	3	4	5	2	4	13	12	11	10	15	61
67	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	4	3	3	2	3	13	15	12	16	11	67
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	12	12	12	60
69	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	16	15	11	15	14	71
70	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	11	13	15	15	13	67
71	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	11	8	11	12	10	52
72	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	17	18	19	20	18	92
73	3	2	3	3	2	2	3	4	3	5	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	11	11	13	13	12	60
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	20	20	100
75	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	18	19	20	17	18	92
76	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	20	19	16	17	18	90
77	4	5	5	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	17	11	14	13	14	69

78	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	12	14	12	16	15	69
79	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	15	14	17	15	15	76
80	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	18	17	18	17	20	90
81	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	19	14	14	14	17	78
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	12	12	12	60
83	4	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	18	13	16	16	15	78
84	5	3	3	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	15	17	19	20	15	86
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	20	20	20	19	20	99
86	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	14	11	9	9	8	51
87	4	2	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	13	17	12	13	15	70
88	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	10	12	15	15	16	68
89	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	16	14	15	14	14	73
90	2	1	1	3	1	1	1	2	1	3	2	2	5	4	5	5	5	2	1	1	7	5	8	19	9	48
91	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	19	19	18	17	16	89
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	12	12	12	12	10	58
93	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	12	12	12	12	62
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	12	12	12	13	12	61
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	12	12	12	12	11	59
96	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	11	9	12	11	12	55
97	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8	8	11	12	12	51
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	12	12	12	60
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	12	12	12	60
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	12	12	12	12	9	57
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	20	20	20	19	20	99
102	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	11	12	12	12	60
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	12	12	11	11	12	58
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	12	12	12	60

105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	12	12	12	60
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	12	12	12	60
107	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	17	17	20	20	20	94
108	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	11	12	12	12	59
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	11	12	12	59
110	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	12	12	12	12	63
111	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	15	12	11	13	12	63
112	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	13	12	12	12	64
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	12	12	12	12	10	58
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	12	12	12	12	11	59
115	4	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	2	4	1	2	2	1	2	11	10	12	11	7	51
116	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	15	14	15	13	14	71
117	3	5	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	15	16	15	16	15	77
118	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	15	17	15	14	15	76
119	5	2	5	4	3	3	4	1	2	4	3	5	5	3	5	5	2	2	2	5	16	11	14	18	11	70
120	3	2	2	3	2	2	3	4	1	5	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5	10	11	15	15	16	67
121	3	3	2	3	4	5	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	11	16	15	17	14	73
122	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	5	1	2	3	2	2	3	4	1	2	11	12	13	9	10	55
123	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	5	3	3	5	13	13	11	9	16	62
124	4	4	3	5	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	5	3	3	3	16	14	10	11	14	65

VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA

N°	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	D1	D2	D3	D4	TOTAL
1	5	2	1	5	5	4	5	4	3	1	3	1	1	1	4	1	3	3	4	3	18	17	10	14	59
2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	19	18	18	18	73
3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	19	17	19	18	73
4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	16	17	15	18	66
5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	16	20	15	14	65
6	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	19	15	15	16	65
7	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	21	21	22	19	83
8	5	3	3	3	4	4	4	4	3	2	5	3	4	5	4	3	3	3	4	4	18	17	21	17	73
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	20	20	20	18	78
10	3	2	3	3	2	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	19	15	15	62
11	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	23	23	19	22	87
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	25	23	25	22	95
13	5	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	17	17	12	10	56
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	20	19	19	18	76
15	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	19	21	20	20	80
16	5	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	18	16	15	19	68
17	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	23	23	19	22	87
18	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	19	18	16	17	70
19	5	5	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	20	12	15	14	61
20	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	4	5	23	19	21	22	85
21	4	3	4	2	2	3	2	2	1	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	15	10	17	16	58
22	5	4	2	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	2	2	4	3	3	3	3	19	15	9	16	59
23	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	18	18	15	17	68
24	5	4	2	3	4	5	4	3	1	1	1	1	1	3	3	5	3	4	4	3	18	14	9	19	60

25	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	20	18	20	18	76	
26	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	16	19	19	18	72
27	4	5	2	3	3	5	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	17	14	14	14	59
28	2	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	5	5	26	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100	
30	5	5	2	2	3	4	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	3	2	17	10	11	15	53
31	5	2	2	4	5	2	4	5	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	18	16	10	15	59
32	4	1	4	1	3	1	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	5	5	3	13	13	16	19	61
33	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	22	18	17	16	73
34	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	17	15	13	16	61
35	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	23	25	25	22	95
36	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	16	21	16	20	73
37	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	11	9	7	8	35
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	24	25	25	99
39	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	21	20	22	21	84
40	5	4	3	4	5	4	5	4	3	3	2	3	3	4	4	5	3	4	4	4	21	19	16	20	76
41	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	24	22	19	16	81
42	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	22	21	20	22	85
43	4	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	21	22	20	21	84
44	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	23	25	25	22	95
45	4	5	1	5	4	5	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	3	19	14	8	11	52
46	5	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	18	19	15	21	73
47	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	18	17	17	15	67
48	3	1	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	15	14	16	18	63
49	5	4	2	1	4	4	2	4	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	16	14	11	14	55
50	5	5	4	3	3	3	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	20	21	20	21	82
51	5	2	2	2	4	5	5	5	2	1	3	1	3	3	2	1	1	3	2	5	15	18	12	12	57

52	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	14	14	15	15	58	
53	5	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	5	5	3	15	11	13	17	56
54	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	21	18	18	19	76
55	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	23	25	25	96
56	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	18	19	15	16	68
57	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	15	14	14	14	57
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100
59	5	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	14	12	9	10	45
60	5	5	5	5	3	5	2	3	3	4	3	5	3	3	2	3	3	3	1	2	23	17	16	12	68
61	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	16	9	9	13	47
62	5	3	2	4	3	3	3	3	1	5	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	17	15	14	17	63
63	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	24	21	21	22	88
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100
65	5	3	3	5	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	3	19	11	11	8	49
66	1	2	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	5	3	3	3	4	14	12	13	18	57
67	5	2	3	3	4	3	2	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	17	12	14	17	60
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	15	60
69	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	20	15	17	14	66
70	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	20	16	19	16	71
71	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	13	13	14	10	50
72	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	19	21	20	18	78
73	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	18	15	14	17	64
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100
75	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	24	23	22	19	88
76	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	21	23	22	23	89
77	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	19	20	20	82
78	5	2	3	1	3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	14	16	15	14	59

79	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	21	20	20	83	
80	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	21	25	22	23	91
81	4	5	3	3	4	3	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	19	19	18	20	76
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	15	60
83	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	16	17	14	11	58
84	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	21	21	23	24	89
85	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	23	25	24	24	96
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	10	10	14	15	49
87	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	4	3	14	14	12	17	57
88	4	4	2	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	18	19	15	13	65
89	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	18	18	17	19	72
90	5	1	1	1	5	5	5	4	4	4	4	1	4	2	2	5	3	2	5	3	13	22	13	18	66
91	5	5	4	4	5	3	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	23	20	22	21	86
92	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	15	15	15	61
93	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	15	60
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	15	15	15	13	58
95	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	16	15	15	14	60
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	15	60
97	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	16	15	15	61
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	15	15	14	14	58
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	15	15	14	15	59
100	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	15	15	15	61
101	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	23	23	23	25	94
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	15	60
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	15	60
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	15	15	15	16	61
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	15	60

106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	15	60
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	15	60
109	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	13	15	15	16	59
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	15	60
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	15	15	14	14	58
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	15	60
113	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	15	15	15	62
114	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	15	15	15	62
115	5	3	2	4	4	4	2	5	2	4	3	2	3	3	2	5	2	4	5	4	18	17	13	20	68
116	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	17	19	18	19	73
117	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	19	19	20	24	82
118	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	18	18	19	18	73
119	4	4	4	3	3	3	5	3	1	2	2	3	4	2	4	5	2	4	4	4	18	14	15	19	66
120	4	3	2	3	3	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	2	2	1	2	15	20	20	11	66
121	3	3	4	3	3	1	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	1	2	2	3	16	11	16	10	53
122	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	21	20	21	20	82
123	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	3	4	3	5	4	4	3	21	23	17	19	80
124	3	2	3	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	18	20	18	21	77



## ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO



MINISTERIO PÚBLICO  
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia  
OFICINA DE REMUNERACIONES, PENSIONES Y BENEFICIOS

Lima, 21 de Junio del 2021

OFICIO N° 000358-2021-MP-FN-GG-OGPOHU-ORPB



Firmado digitalmente por LOPEZ  
GARCIA Doris Celina FAU  
20131370301 soft  
Gerente De Remuneraciones  
Pensiones Y Beneficios  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 21.06.2021 17:34:41 -05:00

Sr(a).  
Decano  
FREDI GUTIERREZ MARTINEZ  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Universidad Peruana Los Andes - UPLA  
Presente. -

**Asunto** : Autorización para la realización de encuestas con el fin de realizar trabajo de investigación

**Referencia** : Solicitud S/N

**Expediente** : GG-OGP20210001427

Tengo el agrado de dirigirme a usted, cordialmente y con relación al documento de la referencia, mediante el cual la señora Carola Bertha Limaymanta Alvarado, identificada con DNI N° 42505816, estudiante de la Carrera de Contabilidad y Finanzas, solicita el permiso correspondiente para desarrollar su trabajo de investigación (tesis) en la Oficina de Remuneraciones Pensiones y Beneficios del Ministerio Público, sobre el tema “*El Control Interno en la Gestión Administrativa de la Subgerencia de Pensiones y Beneficios del Ministerio – Lima 2019*”,

Sobre el particular, tengo a bien comunicarle que se le brindara las facilidades para el desarrollo y el acceso correspondiente para la realización del trabajo de investigación (tesis), para lo cual sírvase realizar las coordinaciones pertinentes con la Srta. Roxana Condori Medina, Sub Gerente de Pensiones y Beneficios, al anexo 6616 o 6611.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente,

**DORIS CELINA LOPEZ GARCIA**  
**OFICINA DE REMUNERACIONES, PENSIONES Y BENEFICIOS**

CC:  
DLG/cia



Firmado digitalmente por CONDORI  
MEDINA Roxana FAU  
20131370301 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 21.06.2021 17:33:16 -05:00

**(511) 625-5555**  
**Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú**  
**www.fiscalia.gob.pe**

OFICINA DE REMUNERACIONES, PENSIONES Y BENEFICIOS

EXPEDIENTE : GG-OGP20210001427

CODUN : 9RZ9J

R. 10962

DLG/cia

Está es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio Público FISCALÍA DE LA NACIÓN, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PC y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 029-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas.

CE20A7F15C72B27C510578A1ED94C36CF99AA7756DA183147F9E2839933C33MOC51838B0C0F1E2B045409FA09723B6CAE7693CB30C35643B21F985F7E02F790C

## ANEXO 8: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

