



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Evaluación del Sistema de Control interno según los
trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos
Electtorales-ONPE, Lima 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Ysela Moreno Quinto

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Control Administrativa

PERÚ - 2018

Dr. Gladys Sánchez Huapaya
Presidente

Dra. Yolanda Soria Pérez
Secretaria

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira
Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado:

A Dios, por ser quien guía mi destino.

A mi madre, por su esfuerzo infinito de inculcarme el valor del estudio y el significado de la perseverancia.

A mi esposo, por ser mi constante soporte y apoyo.

A mi hijo Fernando porque tomé parte del tiempo que le correspondía para el desarrollo de este trabajo, porque sin saberlo aún es mi motivación y porque deseo inculcarle a su vez, lo que mis padres a mí me transmitieron: el valor del estudio.

Agradecimiento

El presente trabajo fue realizado gracias al apoyo de mi asesor Luis Alberto Nuñez Lira la Universidad César Vallejo y a las personas que dirigen esta institución sin ustedes esta tesis no existiría por eso mi eterno agradecimiento.

Declaración de autoría

Yo, Ysela Moreno Quinto, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Evaluación del Sistema de Control interno según los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales-ONPE, Lima 2018”, presentada, en folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 19 de Octubre del 2017

Ysela Moreno Quinto

DNI: 07637573

Presentación

Señores miembros del jurado:

Guiado por el lineamiento de la unidad de investigación de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo se presenta la tesis titulada: “Evaluación del sistema de control interno según los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales-ONPE, Lima 2018”, con la finalidad de describir comparativamente el sistema de control interno según los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales-ONPE, Lima 2018. La tesis es elaborada como requisito para obtener el grado académico de maestra en Gestión Pública, solicitado por la escuela de posgrado de la universidad César Vallejo.

El presente documento cuenta con siete capítulos: Introducción, marco metodológico, , resultados, discusión, conclusiones, sugerencias, bibliografía que fue utilizada como fuente de información y sustento a los aspectos técnicos que se mencionan en la investigación, también sirve para brindar la autoría de la información a sus respectivos autores, finalmente se presentó anexos, los cuales contiene la matriz, las encuestas, autorizaciones, se adjuntan como sustento de la investigación como anexos al final de la investigación.

La Autora

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	lii
Agradecimiento	lv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3 Justificación	31
1.4 Problema	32
1.5 Objetivos	34
II. Marco metodológico	38
2.1. Variables	39
2.2. Operacionalización de variables	39
2.3. Metodología	40
2.4. Tipos de estudio	41
2.5. Diseño	41
2.6. Población, muestra y muestreo	41
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.8. Métodos de análisis de datos	44
2.9. Aspectos éticos	44
III. Resultados	45
IV. Discusión	55
V. Conclusiones	60
VI. Recomendaciones	62
VII. Referencias	65

Anexos

Matriz de consistencia

Matriz de datos

Instrumento

Formato de validación de instrumento

Lista de tablas

	pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable Sistema de Control Interno	40
Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario de percepción del sistema de control interno	42
Tabla 3. Validación de expertos	43
Tabla 4. Edad y sexo	44
Tabla 5. Sistema de Control Interno	46
Tabla 6. Sistema de Control Interno por dimensiones	46
Tabla 7. Sistema de Control Interno	48
Tabla 8. Ambiente de Control Interno	49
Tabla 9. Actividades de Control Interno	50
Tabla 10. Sistemas de Información y Comunicación	51
Tabla 11. Actividades de Monitoreo	52
Tabla 12. Evaluación de Riesgos	54

Lista de figuras

	pág.
Figura 1. Sistema de Control Interno	46
Figura 2. Sistema de Control Interno por dimensiones	47
Figura 3. Sistema de Control Interno	48
Figura 4. Ambiente de Control Interno	49
Figura 5. Actividades de Control Interno	50
Figura 6. Sistemas de Información y Comunicación	51
Figura 7. Actividades de Monitoreo	52
Figura 8. Evaluación de Riesgos	55

Resumen

La investigación pretende describir el sistema de control interno según los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima 2018.

La investigación obedece a un tipo básico, descriptiva simple y el diseño es no experimental, transversal. El instrumento utilizado fue un cuestionario diseñado en la escala de Likert para medir la variable en una población de 50 Trabajadores; la muestra lo conformaron todos los sujetos de la población.

Luego del procesamiento de los datos, se llegó a la siguiente conclusión: que la percepción de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales sostiene que el cumplimiento de control interno es poco adecuado.

Palabras Clave: sistema, control interno, ambiente de control, supervisión, información y comunicación

Abstract

The research aims to describe the internal control system according to the workers of the National Office of Electoral Processes, Lima 2018.

The research obeys a basic, descriptive simple type and the design is non-experimental, transversal. The instrument used was a questionnaire designed on the Likert scale to measure the variable in a population of 60 Workers; The sample was made up of all subjects of the population.

After the data processing, the following conclusion was reached: that the perception of the workers of the National Office of Electoral Processes argues that compliance with internal control is inadequate.

Keywords: system, internal control, control environment, supervision, information and communication

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Gámez (2010), realizó una investigación titulada *Control Interno en las Áreas de Aprovechamiento de las Empresas Públicas Sanitarias de Andalucía*, para obtener el grado de doctorado en la Universidad de Málaga, en la que tuvo como objetivo general: “Determinar en qué medida los sistemas de control interno actualmente vigentes en las áreas de aprovisionamiento y suministros de las empresas públicas sanitarias de Andalucía, se adecúan a las recomendaciones de Control Interno, establecidas en el informe COSO”, para lo cual utilizó un estudio descriptivo, transversal y multicéntrico, bajo una muestra de 5 empresas públicas sanitarias que representa el total del universo en estudio. En la investigación concluye que “Para que el sector Público sea eficaz y eficiente, capaz de dar respuestas satisfactorias a las necesidades de los ciudadanos, es necesario la implantación de mecanismos de control interno y auditorías operativas que sobrepasen las fronteras de control de legalidad y que, al igual que ocurre en la empresa privada garanticen al accionista (en este caso el contribuyente-ciudadano), la correcta utilización de los recursos que le ceden para su administración y gestión”.

Dugarte (2012), en su tesis titulada *Estándares de control interno administrativo en la ejecución de obras civiles de los órganos de la administración pública municipal*, tuvo como objetivo, determinar patrones de control interno para la prevención de fallas en obras civiles. El estudio fue de tipo descriptivo y explicativo. La muestra estuvo conformada de manera intencional y estuvo constituida por veinte funcionarios de la Dirección de Ingeniería de cuatro Municipios del estado Mérida. Para recolectar los datos se usó la técnica de la encuesta, y como instrumento el cuestionario de treinta y cuatro preguntas cerradas con respuestas dicotómicas. El autor estableció pautas de control interno en el ámbito administrativo para prevenir deficiencias en la ejecución de obras civiles. Se comprobó que estas pautas incrementan la eficacia y efectividad de la gestión administrativa para manejar y gestionar los recursos públicos, además se constituyeron como antecedente normativo para otro tipo de acciones.

Campos (2014) realizó una investigación denominada: *Estrategia para el Fortalecimiento del Sistema de control Interno en el Hospital William Allen Taylor de la Caja Costarricense del Seguro Social*, para obtener el grado de Magister Scientiae en Gerencia de Proyectos de Desarrollo en el Instituto Centroamericano de Administración Pública (Costa Rica), en la que tuvo como objetivo general: “Diseñar una estrategia con su plan de implementación para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno del Hospital William Allen Taylor de la Caja costarricense del Seguro Social a partir de la realización de un diagnóstico de su situación actual”, para lo cual utilizó los instrumentos de investigación de: Revisión Documental, cuestionario, Documentación de la Estrategia y Documentación del Plan. En su investigación señala: “Es necesario recalcar la importancia de una evaluación detallada de los impactos del control interno de la gestión y su valoración con respecto tanto a la misión, visión y objetivos de la institución así como las metas cuantitativas y cualitativas, asimismo, propone una lista de indicadores de resultados sujetos a evaluación para determinar el impacto del cumplimiento del control interno sobre la gestión”.

Solís (2014) en su tesis titulada *El sistema de Control Interno en los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa del gobierno municipal del cantón San Pedro de Pelileo*, tuvo como objetivo general diseñar un sistema de control interno para el departamento de tesorería con la finalidad de mejorar la gestión administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, para ello realiza una investigación cualitativa usando como instrumentos de recolección de datos la observación directa, sistemática y entrevistas y cuestionarios, teniendo como población y muestra un total de 9 empleados de la municipalidad del Cantón San Pedro de Pelileo, así obtiene como resultado que el 43% manifestó que sí disponen de manuales de funciones, el 58% respondió que no disponen de manuales de funciones para el proceso de recaudación, y el 0% responde que desconoce. Por lo que concluye que debe considerarse mayor capacitación del personal, para fomentar e incentivar un ambiente profesional y ético con transparencia en todo el proceso de reclutamiento, selección, evaluación y promoción con principios de equidad en función a normas y leyes vigentes. Además, deberán mantener un nivel de competencia para desarrolla, implementar y mantener un buen control

interno. Los documentos de control interno pueden existir dentro de una organización, sin embargo su aplicabilidad no es coherente, puesto que no se les da la importancia debida, no se tiene una capacitación al respecto o por la desactualización del documento.

Tinoco (2014) en su tesis titulada *Guía de auditoría para la evaluación del control interno en el área de TI en las entidades públicas del Ecuador*, tuvo como objetivo general el desarrollo de una guía enfocada en la evaluación del control interno en el área de tecnologías de información en las entidades públicas del Ecuador, para ello realiza una investigación donde aplica diversas metodologías como el método analítico en la etapa inicial debido a que es necesario separar el control interno informático en partes perfectamente diferenciadas que ayuden al desarrollo de la guía. Método sintético, ya que ayuda a la comprensión cabal de lo que conocemos en todas sus partes y particularidades referido al área de informática; y, el método deductivo utilizado para analizar las diferentes metodologías que son utilizadas para la evaluación del control interno de TI, como son la metodología cualitativa, cuantitativa y la de riesgos, para ello realiza una revisión general de métodos y buenas prácticas de la gestión de servicios de tecnologías de información para poder formular una guía de evaluación del control interno de esta área, así también se realiza una revisión de la base legal y normatividad vigente del país donde se desarrolla la guía, así también se aplica un cuestionario para obtención de datos. Así como uno de los resultados de esta encuesta se tiene que el 73% de los encuestados indicaron que no tiene conocimiento, mientras que el 27% si las conoce. Por lo que concluye que existe un gran desconocimiento por parte de los servidores públicos de las normas de control interno, que genera que no estén familiarizados con los controles que deben implementar. En esta investigación podemos ver que un factor importante en la aplicación adecuada del control interno es el desconocimiento de las normas de parte de los funcionarios y demás trabajadores del sector público, se pueden tener normas actualizadas, pero de las cuales, los trabajadores no tienen conocimiento, por ende, pueden no desarrollar adecuadamente sus funciones

1.1.2 Antecedentes nacionales.

Sotomayor (2009), realizó una investigación denominada: *El Control Gubernamental y el sistema de control Interno en el Perú*, para obtener el grado de doctor en Contabilidad y Finanzas en la Universidad San Martín de Porres, en la que tuvo como objetivo general: “Formular un programa de capacitación referido al control gubernamental, a fin de fortalecer el Sistema de control Interno y propiciar y promover la economía, eficacia y eficiencia en las operaciones y la calidad de los servicios, para contribuir a superar el problema planteado”, el método de investigación que se empleó fue el método descriptivo, el mismo que se completó con el estadístico, deductivo, inductivo, las encuestas y entrevistas, entre otros , bajo una muestra de 130 personas de una población total de 818 746 personas que laboraron en las Entidades del Sector Público en el año 2006 , en la que concluye que: “Se necesita establecer un Programa de Capacitación Modelo a utilizarse de forma permanente en las organizaciones públicas del Estado peruano, con la finalidad de sensibilizar, fortalecer e implementar un Sistema de Control Interno como parte del control Gubernamental en beneficio del Estado peruano, el mismo que contempla un curso para profundizar una doctrina Ética, que es el fundamento base del comportamiento de todo ser humano y en el caso de miembros de las entidades del Estado con mayor razón porque son los responsables de vigilar los recursos públicos”

Barbarán (2013), realizó su tesis denominada: *Implementación del Control Interno en la Gestión Institucional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú*, para obtener el grado de Magíster en Contabilidad y Finanzas con mención en Auditoría y Control de Gestión Empresaria, en la Universidad San Martín de Porres; en la que tuvo como objetivo general: “Determinar si la implementación del control interno incide en la gestión del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú”, al cual aplicó el método descriptivo, estadístico y de análisis-síntesis, utilizando una muestra de 33 personas, de una población de 46, en la que concluye que: “La implementación del control interno incide en la gestión del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. La implementación del control interno implica que el entorno de control aporte el ambiente en el que las personas desarrollen sus actividades y cumplan con sus

responsabilidades de control, sirve de base de los otros componentes. Dentro de este entorno los directivos evalúan los riesgos relacionados con el cumplimiento de determinados objetivos. Las actividades de control se establecen para ayudar a asegurar que se pongan en práctica las directrices de la alta dirección para hacer frente a los riesgos. Mientras tanto, la información relevante se capta y se comunica por todo el CGBVP. Todo este proceso es supervisado y modificado según las circunstancias. Asimismo, se realiza el seguimiento de los resultados y se asume el compromiso de mejoramiento institucional”.

Crisologo (2013) en su tesis titulada *Control interno en la gestión de los gobiernos locales del callejón de Huaylas-Ancash*, tuvo como objetivo evaluar si el Control Interno influye en la Gestión de estos gobiernos locales durante el 2010 al 2011, para ello realiza una investigación aplicada, de tipo descriptiva correlacional, usando como instrumento de recolección de información una encuesta realizada a una población de 51 gerentes municipales de los distritos que conforman dicha región, tomando como muestra 45 personas. Esta investigación da como resultado que el 80% de los gerentes encuestados consideraron que en las municipalidades distritales del Callejón de Huaylas no existe un ambiente de control interno adecuado; por otro lado, el 16% respondieron afirmativamente y el 4% restante expresaron desconocer, totalizando el 100% de la muestra. Así concluye que el tipo de ambiente de control no logra el grado de cumplimiento de los objetivos y metas. Los resultados de esta investigación demuestran el bajo nivel de implementación de los ambientes de control interno, así puede verse que el control institucional en estas municipalidades es deficiente y por ende podría permitir más fácilmente casos de corrupción.

García (2013) buscó en su tesis *Implicancias del control interno en la gestión de las compañías de seguros de Lima metropolitana 2011-2012*, determinar las incidencias que tiene el control interno en la gestión de las Compañías de Seguros de Lima Metropolitana durante ese periodo de tiempo, para ello realizó una investigación aplicada de tipo descriptiva correlacional, usando como instrumento para recolectar información un cuestionario, teniendo una muestra de 117 personas entre funcionarios, ejecutivos y empleados de la

población total de las compañías de seguros. Obtuvo como resultados que el 67% considera que el ambiente de control interno es el adecuado, los que no están de acuerdo llegan a ser el 23% y los que no opinan o desconocen son un porcentaje del 10%, por lo cual concluye que para un gran porcentaje de los encuestados el control interno en su organización es el adecuado. No obstante, divisiones, existen áreas, departamentos que realizan actividades a lo largo de la organización en las que los controles están en etapas de desarrollo o que deberían ser fortalecidas, por ello se debe actualizar dichas políticas y/o procedimientos, así como los manuales. Además, se debe adicionar una amplia gama de actividades, tales como autorizaciones por niveles, aprobaciones, reconciliaciones, verificaciones, revisiones de desempeño, actividades tendientes a garantizar la seguridad, generación de archivos y documentación.

Aquipucho (2015) en su tesis *Control interno y su influencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la municipalidad distrital Carmen de la Legua Reynoso – Callao, periodo: 2010-2012*, tuvo como objetivo general determinar si el Control Interno influye en los Procesos de Adquisiciones y Contrataciones en la municipalidad mencionada, para esto realiza una investigación no experimental de tipo explicativo y longitudinal. Para esta investigación hace uso de varios instrumentos de recolección de datos como el análisis documental (85 expedientes de contratación), la observación, entrevistas y encuestas, para una población de 403 servidores públicos de los cuales toma una muestra de 30 de ellos, obteniendo como uno de los resultados más relevantes que al 16.7% están de acuerdo en que los resultados del control interno son óptimos respecto a los procesos de Contrataciones y Adquisiciones, en cambio el 23.3% estaban en desacuerdo, asimismo el 60.0% contestaron totalmente en desacuerdo. Al respecto concluye que sistema de control interno débil con el que cuenta la Municipalidad Distrital Carmen de la Legua Reynoso en este periodo, influyó negativamente respecto a los exigencias técnicas mínimas, tales como: la presentación de documentos, la razonabilidad adecuada de los requerimientos mínimos, y verificación de la autenticidad de los documentos presentados, en suma, este escenario genera que los factores de evaluación sean determinantes, sesgados, ocasionando la no admisión de la propuesta del proceso de selección.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Bases teóricas de la evaluación

Representa el corroborar en forma específica y periódica la forma en que se efectúan las actividades de la organización, y emitir un informe de resultados del desempeño observado en el que manifiesta ya sea aprobación, la sugerencia de una adecuación o cierta observación.

En toda la evaluación intervienen tres personajes (auditor) y el que es evaluado (auditado) además del directivo, que es quien solicita los resultados de esta actividad. Es decir que todos los integrantes de la organización están involucrados en la evaluación y se mostraran interesados y dispuestos a colaborar en esta tarea.

Así como es sano practicar auditoría a las operaciones de una organización, también resulta beneficioso que con un fin preventivo se aplique en aquellas que están por realizarse.

El sentido positivo de esta disciplina, enfocado a la administración, ya sea general o en alguna de sus acentuaciones, da lugar a lo que llamamos auditoría administrativa, la cual representa una faceta muy particular de la auditoría en el campo de la administración, cuyo proceso, funciones, teorías y aplicaciones norman en cierta medida la directriz a observar dentro de la organización.

El surgimiento de la auditoría administrativa se dio en respuesta a una necesidad no satisfecha en el campo de la auditoría, ya que con ella se logró incursionar en revisiones de áreas que requerían atención y que no necesariamente eran de tipo financiero.

Su utilización es ampliamente apreciada tanto en el sector privado como público, pues ha demostrado su eficiencia como herramienta de control.

Concepto de control interno

Surgió en el ámbito empresarial con el objeto de detectar desviaciones en las operaciones realizadas por la entidad, está orientado a prevenir o detectar

errores e irregularidades y brindar una confianza razonable de que los estados financieros han sido elaborados bajo un esquema de controles que disminuyan la probabilidad de tener errores sustanciales en los mismos. Por ello, es considerado el proceso a través del cual se busca garantizar que las actividades reales se ajustan a las planeadas.

Según Defliese, Jaenicke, Sullivan y Gnospeluis (2012)

El control interno se define como: El plan de organización, todos los métodos coordinados y las medidas adoptadas en el negocio para proteger sus activos, verificar la exactitud y confiabilidad de sus datos contables, promover la eficiencia de las operaciones y estimular la adhesión a las prácticas ordenadas por la gerencia (p. 242).

Por lo tanto, el control interno comprende la organización, el conjunto de planes, principios, procedimientos, normas, métodos y mecanismos que pueden ser empleados por las organizaciones para realizar mediciones de las actividades desarrolladas en el quehacer cotidiano, para promover la operación, impulsar las labores hacia la eficacia y eficiencia de las entidades, con el fin de hacer que tanto los modos de proceder de los colaboradores como las operaciones, la administración de la información y de los recursos, se realicen de conformidad con el marco legal existente, las políticas trazadas por la dirección y los objetivos preestablecidos por empresas tales como las pertenecientes al sector público de la ONPE.

Sistema de control interno.

Si bien en un principio el Control Interno comienza en las funciones de la administración pública, hay indicios de que desde una época remota se empleaba en las rendiciones de cuenta de los factores de los estados feudales y haciendas privadas durante la Edad Media; siendo por eso que con el transcurrir de los siglos ha tomado una forma más definida, esta evolución tiene su razón de ser en lo siguiente, todas las entidades tienen la necesidad objetiva de controlar todos sus recursos.

El Control Interno tiene variadas definiciones e interpretaciones, pero las palabras que mejor la definen, es que “es un procedimiento llevado por una entidad para reducir de manera razonable las fallas y proporcionar de tal forma un grado de seguridad para el logro de los objetivos”, basado además en lo que establece el Comité de Organizaciones Patrocinadoras “COSO”, de que es un medio para lograr un fin y no un fin en sí mismo (procesos a través de un individuo y no solo a través de manuales de políticas, documentos y formas).

Otra de las definiciones que se menciona en la presente investigación tenemos Coopers y Lybrand (1997), citado por Caycho (2015):

El control interno es un proceso efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías: Eficacia y eficiencia de las operaciones, fiabilidad de la información financiera, cumplimiento de las leyes y normas aplicables (p .16)

Según Fonseca (2007):

El control interno es un proceso continuo establecido por los funcionarios de la entidad y demás personal en razón a sus atribuciones y competencias funciones, que permite administrar las operaciones y promover el cumplimiento de las responsabilidades asignadas para el logro de los resultados deseados en función de objetivos como: promover la efectividad, eficiencia, economía en las operaciones; proteger y conservar los recursos públicos, cumplir las leyes, reglamentos y otras normas aplicables, y elaborar información confiable y oportuna que propicie una adecuada toma de decisiones. Un apropiado sistema de control interno, también permite detectar posibles deficiencias y aquellos aspectos relacionados con la existencia de actos ilícitos, a fin de adoptar las acciones pertinentes en forma oportuna (p.307).

Es decir, llevado a las Entidades Públicas se diría que tiene como fin el promover una sana administración de los recursos, a cargo de un gerente y de funcionarios que bajo leyes específicas amparadas en la misma norma y reglamentos internos de cada entidad pública respectiva, se otorga a personal especializado atribuciones y funciones que le permitan efectuar el examen crítico, metódico y sistemático de la organización, siendo eficiente y efectivo, responsabilidad recae sobre los encargados de control y debe realizarse sobre todos los departamentos existentes.

En este sentido, cobra gran importancia la función que desempeñan las Unidades de Control Interno u Oficinas de Control Institucional, en el resguardo de la legalidad de los actos de la entidad estatal, por lo que se hace imperativo que éstas desarrollen sus actividades de fiscalización, de acuerdo a la normativa legal y a los dictámenes o Resoluciones de Normas Técnicas de Control Interno emitidas por la Contraloría General; desenvolviéndose con los necesarios conocimientos y en un ambiente de independencia de cualquier autoridad, sea de la entidad o fuera de esta.

Por otro lado al control interno no solo son procedimientos, sino tiene su base en la aplicación, puesto que cualquier manual o procedimiento no puede ser ejecutado sin que alguien lo aplique y se rija por él, todo esto persigue el único objetivo de proporcionar un mayor grado de seguridad, pero como ya se mencionó anteriormente esta seguridad nunca podrá ser total, por otro lado para que el control esté completo es necesario que entregue confiabilidad, efectividad y cumplimiento, a su entorno y superiores.

El control interno varía de una organización a otra, esto puede generarse por diversas razones, pudiendo ser esta el tamaño, naturaleza (giro), objetivo, etc., aunque no se crea por ejemplo el tamaño puede afectar el ambiente de trabajo, siguiendo un esquema que lo explique se podría decir que cuando una entidad es demasiado grande va a primar el individualismo, puesto que todos querrán destacar, mientras que en una entidad más pequeña como lo es una Entidad Pública, existe un ambiente de compañerismo que facilita la aplicación de una buena fiscalización por parte del control correspondiente. En esta

investigación me avocó a determinar cómo contribuye la aplicación del control interno en el mejoramiento y desarrollo óptimo de una gestión financiera efectiva y transparente a nivel del área de administración pública, y en lo que corresponde a la elaboración de un procedimiento de control para un manejo eficaz eficiente de la administración.

Esto constituye en un elemento esencial que aún no se ha implementado en la gran mayoría de entidades públicas existentes en el país, dada la deficitaria situación operativa – administrativa de las Oficinas de Control Interno; siendo en sí una deficiencia muy crítica al respecto que afecta la calidad y gestión de la Administración en diversas entidades públicas del Estado Peruano.

Dimensiones del control interno.

Respecto a los componentes del Sistema de Control Interno, la legislación peruana (Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, artículo N° 3) distingue 7 componentes: a) El ambiente de control, b) La evaluación de riesgos, c) Actividades de control gerencial, d) Las actividades de prevención y monitoreo, e) Los sistemas de información y comunicación, f) El seguimiento de resultados, y g) Los compromisos de mejoramiento.

Sin embargo, la Contraloría General de la República, mediante Resolución N° 320-2006-CG (2006) estableció que los componentes del Sistema de Control Interno son cinco, siendo que: “Las actividades de prevención y monitoreo, seguimiento de resultados y compromisos de mejoramiento, previstas en el artículo 3° de la Ley 28716, se encuentran incorporadas en el componente supervisión, denominados comúnmente también como seguimiento o monitoreo” (Diario El Peruano, 03 de Noviembre del 2006, p. 332145).

Por lo que en la presente investigación se asumió como dimensiones del sistema de control interno a las siguientes: a) Ambiente de control, b) Evaluación de riesgos, c) Actividades de control gerencial, d) Sistemas de información y comunicación y e) Actividades de prevención y monitoreo.

Dimensión componente Ambiente de Control.

Barquero (2013) señala que es un componente transversal a toda la institución y que incluye definiciones como la integridad, ética y filosofía de la alta dirección, la instalación de los equipos de trabajo que implementarán el sistema de Control Interno, la segregación de funciones, la gestión del talento humano, entre otros.

Dimensión componente de Evaluación de riesgos.

Barquero (2013) indica que es la etapa en la que la entidad analiza los riesgos que pueden afectarla, documentándolos, evaluándolos y definiendo medidas para minimizar su impacto.

Dimensión Componente de Actividades de Control.

Barquero (2013) precisa que son los procedimientos que la dirección ha elaborado para mitigar los riesgos identificados en el componente previamente definido.

Dimensión componente de Información y Comunicación.

Barquero (2013) describe esta componente como el que da soporte a todos los restantes, la información es empleada por la alta dirección para la toma de decisiones, así como contar con los adecuados canales de comunicación que permita a los trabajadores denunciar mala prácticas, por ejemplo, o que permita una fluida comunicación con los grupos de interés.

Dimensión componente de Supervisión.

Barquero (2013) señala que es aquella actividad mediante la cual se verifica que los anteriores componentes del Control Interno están funcionando de acuerdo a lo previsto.

Principios del sistema de control interno.

Según la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG (2006), en las que se aprueban las normas de control interno, los principios al sistema de control interno son:

El autocontrol.

Deriva de la capacidad de cada servidor público (independientemente de su nivel jerárquico), en cuya virtud todo funcionario y servidor del Estado debe controlar su trabajo, detectar deficiencias o desviaciones y efectuar correctivos para el mejoramiento de sus labores y el logro de los resultados esperados.

La autorregulación.

Es la capacidad de la institución para promulgar medidas como procedimientos, directivas, lineamientos, valores, conductas y controles en general, que aseguren la transparencia en el desarrollo de todos los procesos u operaciones de la entidad

La autogestión.

Se refiere a la capacidad de la entidad para interpretar la función administrativa que le ha sido asignada por ley y la forma como autorregule su funcionamiento.

Clases de control

Comprende las acciones de control previo, simultánea y de verificación posterior que realiza la Entidad Pública, con la finalidad de que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se realicen eficiente y correctamente. El control interno es previo, simultáneo y posterior.

Control Previo: Lo que se busca con el control previo es anticiparse a los problemas que pudieran presentarse en el ejercicio de la gestión, a partir de la detección de posibles errores en la administración de recursos públicos por determinada entidad estatal

Control simultáneo: Con el control simultáneo se busca corregir los problemas conforme estos se vayan presentando en el ejercicio de la gestión de determinada entidad pública. El control interno previo y simultáneo compete exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de la entidad.

Control Posterior: El control interno posterior es ejercido por los superiores del servidor o funcionario público ejecutor de la actividad, y fundamentalmente por el órgano de control institucional. El control posterior busca corregir los problemas luego de que estos se presentan.

Fases del sistema de control interno

La Contraloría General de la República en su “Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado” (2008), aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG considera tres fases para el proceso de implementación del sistema de Control Interno: La fase de Planificación, la fase de Ejecución, y la fase de evaluación.

La fase de planificación: Consiste en formular un plan de trabajo que permita implementar el sistema de control interno de manera progresiva. Esta fase se inicia con la elaboración de un diagnóstico de la situación actual del Sistema de Control Interno en la entidad, por lo que previamente se llevarán a cabo algunos exámenes de evaluación para poder llegar a una conclusión que será el punto de partida de la implementación de control interno. Posteriormente se procede a la elaboración de un plan de trabajo que contenga todas las acciones y procedimientos necesarios y pertinentes a ser ejecutados, el cual deberá contar con el compromiso por escrito de parte del titular y funcionarios de la alta dirección. Este documento de compromiso deberá ser difundido internamente con el fin de sensibilizar e invitar a todos los servidores públicos a participar en este proceso.

Asimismo, tanto la realización del diagnóstico como la formulación del Plan de Trabajo deberán ser elaborados por un órgano responsable, quién se hará cargo del control interno en la institución, este órgano deberá constituirse en la entidad y se denominará Comité de Control Interno, quien dependerá directamente del Titular de la entidad. Este comité tendrá la responsabilidad no solo de la formulación del plan de trabajo, sino que además deberá poner en marcha las acciones que se hayan establecido, hacer seguimiento a los avances, así como llevar a cabo capacitaciones al personal sobre la importancia del control interno.

La fase de ejecución: La segunda fase en la implementación del Sistema de Control Interno es la Ejecución, esta se desarrolla de manera progresiva y de acuerdo a la normativa vigente. Inicia con la implementación del Plan de Trabajo elaborado por el Comité de Control Interno. Aquí se desarrollan detalladamente cada componente señalados en las Normas de Control Interno.

La fase de ejecución, a su vez se da secuencialmente, mediante 2 sub fases: A nivel de entidad y a nivel de procesos. A nivel de entidad consiste en la elaboración de controles generales que abarcan a toda la entidad a nivel global, en cambio para llevar a cabo la fase de nivel de procesos, se deberá tener identificados todos los procesos (procedimientos, actividades, tareas).

La fase de evaluación.

La tercera fase es la Evaluación, es la etapa en la cual se busca determinar si el sistema implementado se ha realizado de manera adecuada, se puede dar de forma alternada o al final de la evolución de las anteriores fases. Su fin es la retroalimentación, se presenta mediante un informe que concluye con recomendaciones que buscan aportar a la mejora continua del sistema de control interno en la entidad.

Del contexto sobre la ONPE y el área de administración.

Oficina Nacional de Procesos Electorales

Es un organismo electoral constitucional autónomo que forma parte del Estado. Somos la autoridad máxima que se encarga de organizar y ejecutar distintos procesos electorales, de referéndum y otros tipos de consulta popular. Nuestro fin es velar porque se obtenga la fiel y libre expresión de la voluntad popular, manifestada a través de los procesos electorales que se llevan a cabo. Con relación a las organizaciones políticas, nos encargamos de la verificación de firmas de adherentes de los partidos políticos en proceso de inscripción; la verificación y control externos de la actividad económico-financiera, así como brindar asistencia técnico-electoral en los procesos de democracia interna.

También brindamos asistencia técnica en la elección de autoridades de centros poblados, de universidades, de representantes de la sociedad civil a nivel

nacional y local, en los consejos de coordinación regional y local y de autoridades y representantes de todas las organizaciones de la sociedad y del Estado que requieran su apoyo durante los procesos electorales.

Nuestra entidad promueve la cultura electoral democrática a través de capacitaciones de educación electoral y, como parte de ello, específicamente, el respeto de los derechos políticos de la mujer en cumplimiento a la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y otras que las leyes señalan. De igual modo, desarrollamos la investigación electoral mediante la producción de documentos de información sistematizada de los procesos electorales y de consulta realizados, así como la publicación y difusión de investigaciones orientadas al tema.

Misión: Garantizar la obtención de la genuina y libre expresión de la voluntad popular para fortalecer la institucionalidad democrática.

Visión: Ser una institución de excelencia que cuenta con la confianza de la población, promoviendo una cultura de valores democráticos mediante el uso de tecnología e innovación.

Valores: Transparencia: Nuestras acciones son de conocimiento público y se realizan de acuerdo a la ley, lo que brinda legitimidad y permite crear confianza y seguridad en la población.

Compromiso: Nuestros esfuerzos están orientados al fortalecimiento de la democracia.

Honestidad: Somos garantía del respeto a las normas y a la voluntad ciudadana expresada en las urnas.

Excelencia de servicio: Buscamos generar valor público en cada uno de nuestros servicios.

Integridad: Nuestras decisiones se rigen por la objetividad e imparcialidad.

Políticas de Calidad

Reafirmar los valores democráticos brindando a la ciudadanía, a las organizaciones políticas y de la sociedad civil servicios acorde a sus requerimientos, garantizando en su prestación el respeto a los principios de igualdad, transparencia y estricto apego legal. Mejorar continuamente nuestros procesos internos contando para ello con personal calificado y comprometido con la mejora continua así como tecnología que permita asegurar la eficacia del Sistema de Gestión de Calidad.

Marco conceptual

Control Interno.

Lo define Barquero (2013) como a los lineamientos que dispone la dirección de la institución para asegurar que los activos sean bien resguardados, la contabilidad sea gestionada adecuadamente y las operaciones de la entidad se desarrollen de manera eficaz.

Se considera a los componentes del control interno como las dimensiones, Las cuales son:

Componente Ambiente de Control: Barquero (2013) señala que es un componente transversal a toda la institución y que incluye definiciones como la integridad, ética y filosofía de la alta dirección, la instalación de los equipos de trabajo que implementarán el sistema de Control Interno, la segregación de funciones, la gestión del talento humano, entre otros.

Componente del Evaluación de riesgos: Barquero (2013) indica que es la etapa en la que la entidad analiza los riesgos que pueden afectarla, documentándolos, evaluándolos y definiendo medidas para minimizar su impacto.

Componente de las Actividades de Control: Barquero (2013) precisa que son los procedimientos que la dirección ha elaborado para mitigar los riesgos identificados en el componente previamente definido.

Componente de Información y Comunicación: Barquero (2013) describe esta componente como el que da soporte a todos los restantes, la información es empleada por la alta dirección para la toma de decisiones, así como contar con los adecuados canales de comunicación que permita a los trabajadores denunciar mala prácticas, por ejemplo, o que permita una fluida comunicación con los grupos de interés.

Componente de Supervisión: Barquero (2013) señala que es aquella actividad mediante la cual se verifica que los anteriores componentes del Control Interno están funcionando de acuerdo a lo previsto.

1.3 Justificación

1.3.1 Teórica: Hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. (Bernal, 2010). En la presente investigación se basa en enfoques actuales de la nueva gestión pública que sustentan lo referente al control interno en la gestión pública.

1.3.2 Práctico: Bernal (2010), sostiene que un estudio tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo.

La presente investigación se justifica desde un aspecto práctico y operativo esencialmente, por lo que se plantea un conjunto de propuestas para hacerse más efectivos los controles y procedimientos de fiscalización que el órgano de Control Interno de la ONPE debe efectuar, de manera permanente y rigurosa sobre las operaciones de gestión financiera y manejo presupuestario que La Gerencia de Administración. La importancia de la investigación radica en poder implementarse un sistema de control interno efectivo y decisivo en la ONPE para efectos de que se pueda asegurar y consolidar un mayor control fiscalizador sobre las operaciones de gestión económica - financiera y presupuestaria del área de tesorería de dicha entidad estatal, con relación al manejo transparente y eficiente de los Fondos de la Caja Chica; y a efectos de

que se pueda establecer un sistema de control plenamente determinado y eficientemente enfocado a asegurar y promover la coordinación y control de tesorería sobre las oficinas descentralizadas de ONPE que operan a nivel nacional,

1.3.3 Legal. La presente investigación se justifica legalmente con las normativas y leyes que fundamental el marco legal del control interno, como es:

Ley N° 28716- Ley de Control Interno de las entidades del Estado, mediante el cual se dispone la implementación del Sistema de Control Interno en las entidades públicas.

Ley N° 27785- Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, en las que se establece las normas que regulan el funcionamiento del Sistema Nacional de Control en todas las entidades públicas y de la Contraloría General de la República.

Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG- Normas de Control Interno, tienen como objetivo el fortalecimiento del sistema de control interno en las entidades públicas, las cuales deben ser supervisadas por los titulares y funcionarios asignados.

Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG- Guía Para la Implementación del Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades del Estado, contiene lineamientos para la adecuada implementación de los componentes del sistema de control interno en las entidades públicas

1.4 Problema

1.4.1 Planteamiento del problema

En ejercicio de una gestión efectiva de manejo administrativo eficiente y transparente, como de control permanente en toda Entidad Pública del Estado, es fundamental por la importancia que tiene de asegurarse y contribuir hacia un desarrollo eficaz y competente de la administración que corresponda efectuarse por la Gerencia de Administración integrado por las Subgerencias de Logística,

Finanzas y Mantenimiento y control Patrimonial.

En la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE), pese a que dispone del correspondiente órgano de Control Institucional, pero en sí dicho órgano aún no ha tenido una función altamente competitiva para garantizar la transparencia de los procedimientos en torno a la gerencia de administración, con relación esencialmente al control y fiscalización de los procesos de asignación y manejo presupuestario, y en todo lo relacionado con las actividades de gestión y funciones que deben cumplir las áreas de la gerencia de administración, en lo que corresponde al manejo, distribución y asignación de los fondos económicos como de manejo de las finanzas de la entidad para la operatividad económica – financiera de la misma, y de asignarse los fondos para requerimientos y atención de necesidades que solicite la misma entidad, esto teniendo en cuenta que “la gestión de tesorería es la administración de los fondos de dinero, es decir, es la administración de los fondos de inversión que invierte únicamente, en activos financieros a corto plazo y de bajo riesgo.

Sin lugar a dudas, se puede plantear que la gerencia de administración se encarga de la planeación, custodia, distribución, uso y análisis de los recursos de la entidad. Por lo que resulta importante que la gerencia como todo órgano funcional de una entidad pública, deben ser sometidos al control y fiscalización del órgano de control interno a efectos de poder consignar y determinar el cumplimiento de los lineamientos de gestión y transparencia de gestión de cada área con las normas que le corresponda en materia de control sobre sus operaciones y actividades de gestión, siendo para el caso de la gerencia en mención en cuanto a que su gestión se debe cumplir estrictamente con las normas de control interno que establece la Contraloría y mediante directivas y resoluciones correspondientes al respecto.

Entre los problemas y limitaciones que dificultan un mejor desarrollo requerido del órgano de control institucional de la ONPE, se tienen las siguientes:

- a) Se tiene una limitada gestión gerencial por parte del Jefe del órgano de Control Interno que no promueve una actualización y mejoramiento continuo de los procedimientos de control que aplican acorde a sus funciones el personal de su

área, que generalmente realizan auditorías o exámenes finales cada fin de año sobre la situación de funcionamiento administrativo, operativo y de gestión económica – financiera de la entidad; pero sin darse prioridad en efectuarse controles supervisores que detecten irregularidades o malos manejos que se puedan dar en las áreas principales de la institución.

Aún se carece de un control y coordinación entre la Oficina Central de la ONPE en Lima con las oficinas descentralizadas que funcionan a nivel nacional; por lo que se tienen limitaciones en los controles sobre la asignación económica que se destina a las oficinas en otros departamentos del país, y de su uso; ya que solamente se reportan informes anuales de un supuesto manejo adecuado de los fondos presupuestarios destinados desde Lima, pero se denota la falta de cobertura del OCI – ONPE para fiscalizar el manejo de tesorería en sus Oficinas Descentralizadas. Por lo tanto se constata la falta de existencia y funcionamiento de un sistema de control interno en el ámbito operativo – administrativo de la ONPE.

La Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE), es un organismo autónomo que cuenta con personería jurídica de derecho público interno y goza de atribuciones en materia técnica, administrativa, económica y financiera, siendo la autoridad máxima en la organización y ejecución de los procesos electorales, de referéndum y otros tipos de consultas popular a su cargo.

El control interno es el conjunto de acciones de cautela que se realiza antes, durante y después de la ejecución de los procesos u operaciones en una entidad, con el fin de que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta, eficaz y eficientemente, y coadyuve con el logro de los objetivos y misión institucional. El desarrollo e implementación del control interno es responsabilidad de las autoridades, funcionarios y servidores de las entidades del Estado.

En tal sentido en el presente trabajo busca evaluar de qué manera el personal de la ONPE evidencia el ambiente de control, como se da las Actividades de Control, de qué manera se desarrolla el sistema de información y

comunicación, como se monitorea las actividades y como se evalúa los riesgos en el periodo 2017.

1.4.2 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el nivel de evaluación del sistema de control interno según los trabajadores del área de administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE, Lima 2017?

Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel del componente Ambiente de control según la percepción de los trabajadores del área de administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE.2017?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel del componente Evaluación según la percepción de los trabajadores de la administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE, 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel del componente de Actividades de Control según la percepción de los trabajadores del área de administración de la Oficina Nacional de Procesos Electorales-ONPE, 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es el nivel del componente de Información y Comunicación según la percepción de los trabajadores del área de administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE? 2017?

Problema específico 5

¿Cuál es el nivel del componente de Supervisión según la percepción de los trabajadores de la administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE? 2017?

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General.

Determinar el nivel actual del sistema de control interno según la percepción de los trabajadores del área de administración de la oficina nacional de procesos electorales ONPE, 2017

1.5.2 Objetivos Específicos.

Objetivo Específico 1

Determinar el nivel del componente Ambiente de control según la percepción de los trabajadores del área de administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE, Lima 2017.

Objetivo Específico 2

Determinar el nivel del componente Evaluación según la percepción de los trabajadores de las subgerencias y jefaturas del área de administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE, Lima 2017

Objetivo Específico 3.

Determinar el nivel del componente de Actividades de Control según la percepción de los trabajadores del área de la administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE, Lima 2017.

Objetivo Específico 4.

Determinar el nivel del componente de Información y Comunicación según la percepción de los trabajadores del área de administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE, Lima 2017.

Objetivo Específico 5.

Determinar el nivel del componente de Supervisión según la percepción de los trabajadores del área de administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE, Lima 2017.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Variable: Sistema de control interno

Se define como:

El Sistema de control interno constituye el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos institucionales.

Esta definición es tomada por la Resolución de Contraloría N° 320-2006.CG de la Ley 28716- Ley del sistema de Control Interno de las Entidades del Estado. Mediante esta Resolución se establece cinco componentes del sistema de control interno, los cuales son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación; y actividades de supervisión.

2.2 Operacionalización de variables

Se realizó a través de un cuestionario de control interno que cuenta con 25 ítems, los cuales están divididos en cinco dimensiones y 10 indicadores que evalúan las percepciones que los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales tienen del Sistema de Control Interno. La Dimensión Ambiente de Control contiene 8 preguntas, la dimensión actividades de control tiene 4 preguntas, la dimensión sistema de información y comunicación contienen 6 preguntas, la dimensión actividades de monitoreo contienen 5 preguntas y la dimensión evaluación de riesgos tienen 2 preguntas. La valoración es del 1 al 3 y es como sigue: No (1), A veces (2), Si (3) y tienen como rangos: adecuado, poco adecuado e inadecuado.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Sistema de Control Interno

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles y rangos
Ambiente de Control	Valores			Adecuado (20-24)
	Estructura organizacional	1,2,3,4,5,6,7,8		Poco Adecuado (14-19)
	Aptitud de personal			Inadecuado (8-13)
Actividades de Control Gerencial	Difusión de políticas	9,10,	No = 1 A veces = 2 Si = 3	Adecuado (11-12)
	Diseños de acciones de control	11,12		Poco Adecuado (8-10)
Sistemas de Información y Comunicación				Inadecuado (4-7)
	Uso del Sirc Comunicación	13,14,15,16,17,18		Adecuado (15-18)
Actividades de Monitoreo				Poco Adecuado (11-14)
	Supervisión	19,20,21,22,23		Inadecuado (6-10)
Evaluación de Riesgos	Identificación de riesgos	24,25		Adecuado (13-15)
	Respuesta al riesgo			Poco Adecuado (9-12)
Total de la variable				Inadecuado (5-8)
		25		Adecuado (6)
				Poco Adecuado (4-5)
				Inadecuado (2-3)
				Adecuado (60-75)
				Poco Adecuado (43-59)
				Inadecuado (25-42)

Nota de tabla. Fuente Caycho (2015)

2.3 Metodología

La presente investigación utilizó el Método Hipotético – Deductivo, que al respecto, Bisquerra menciona que:

A partir de la observación de casos particulares se puede plantear un problema, el cual puede remitir a una teoría a través de un proceso de inducción. Partiendo del marco teórico se formulan [sic] una hipótesis mediante un razonamiento deductivo que, luego, esta se intenta validar empíricamente. El ciclo completo inducción/ deducción es lo que se conoce como el proceso hipotético-deductivo. (1998, p.62).

En la presente investigación, se describió la realidad problemática partiendo de lo general a lo particular. En la parte introductoria, se utilizó este método hipotético-deductivo, para comparar la percepción de la población de los

trabajadores de las subgerencias y de la jefatura.

2.4 Tipos de estudio

La presente investigación se enmarca en el tipo de Investigación sustantiva nivel descriptiva y enfoque cuantitativo, al respecto, Carrasco (2009) nos dice que este tipo de investigación “describe o presenta sistemáticamente las características o rasgos descriptivos de los hechos y fenómenos que se estudia” (p.44). En este caso se describió la percepción del sistema del control interno según sexo y edad realizando así los resultados.

2.5 Diseño

De acuerdo a Sánchez y Reyes (2009) se sigue un diseño descriptivo simple si... “se observa el comportamiento de la variable de estudio sin manipular”, y esto coincide con el objetivo del presente estudio que es describir la variable de estudio. Asimismo el diseño es no experimental, porque no se manipula las variables, los datos a reunir se obtienen directamente encuestando a los trabajadores de las subgerencias del área de administración, y es transversal, porque la recolección de datos se realizó en un solo tiempo además responde a un modelo descriptivo porque describe el comportamiento del fenómeno o hecho.

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población.

Según Carrasco (2009) la población, “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p.257). Teniendo en cuenta la definición, en el presente trabajo se consideró a los trabajadores de las subgerencias y jefaturas de la gerencia de administración de la ONPE, 2017, que en total suman 50.

2.6.2 Muestra y muestreo

Sánchez y Reyes (2015) mencionan “En este tipo de muestra quien selecciona la muestra lo que busca es que esta sea representativa de la población de donde es extraída. Lo importante es que dicha representatividad se da en base a una opinión o intención particular de quien selecciona la muestra y por tanto la evaluación de la representatividad es subjetiva”,

En el presente trabajo no se asume una muestra ya que se cuenta con una población pequeña por lo mismo se considerará a toda la población siendo esta denominada censo.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnica de la encuesta.

En el presente estudio, se empleó la técnica de la encuesta. La encuesta es una técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de 50 sujetos, representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población (Hernández et al., 2014, p. 208).

2.7.2 Instrumento.

Toda técnica cuenta con una herramienta que responda a la intención del recojo de información adecuado y que cumpla con el objeto propuesto como es el cuestionario. Este cuenta con 25 ítems. y 5 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple de tipo Likert como se explica en la ficha técnica.

Tabla 2

Ficha técnica del cuestionario de percepción del sistema de control interno

Instrumento Ficha técnica.

Denominación	Sistema de Control Interno
Origen	Propio
Objetivo	Determinar la percepción sobre el sistema de control interno
Administración	Grupal y/ o individual.
Tiempo	30 minutos
Nivel de medición	Escala polinómica
Descripción de la prueba	Consta de 25 ítems, y 5 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.

a. Objeto de la prueba

Con la escala se obtienen información referido a determinar la percepción sobre el sistema de control interno que predomina.

b. Calificación

Se califica de 1 a 3 y se presenta de la siguiente manera:

No = 1

A veces = 2

Si = 3

2.7.3 Validación y confiabilidad del instrumento.

Validez de contenido.

Según Sánchez y Reyes (2009) se afirma que un instrumento tiene validez “Cuando los ítems que lo integran constituyen una muestra representativa de los indicadores de la propiedad que mide” El cuestionario de percepción sobre el cumplimiento de sistema de control interno que se utilizó se encuentra validado por juicio de expertos habiendo obtenido una apreciación cualitativa de aplicabilidad, en los criterios de pertinencia relevancia y claridad.

Tabla 3

Validación de expertos

Expertos	Aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Nuñez Lira	Aplicable
	Aplicable
	Aplicable

Confiabilidad.

Según Hernández et al (2014) la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales (consistentes y coherentes). Dicho instrumento cuenta con nivel de confiabilidad que previamente paso por una prueba piloto aplicado a 12 pacientes para lo cual utilizó el coeficiente de confiabilidad con Alpha de Crombach el cual tuvo como resultado 0.937.

2.8 Métodos de análisis de datos.

Se utilizó para analizar las variables del programa SPSS versión 22, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva considerando la edad y el sexo.

Tabla 4

Edad y sexo

edad	sexo
20 a 30	Varones
31 a 40	Mujeres
41 a 50	
50 a mas	

2.9 Aspectos éticos

Se seguirán los siguientes principios:

Reserva de identidad de los participantes

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultados

III. Resultados

3.1.1 Análisis general

Tabla 5

Sistema de Control Interno

	f	%
Inadecuado	0	0.0
Poco adecuado	42	84.0
Adecuado	8	16.0
Total	50	100.0

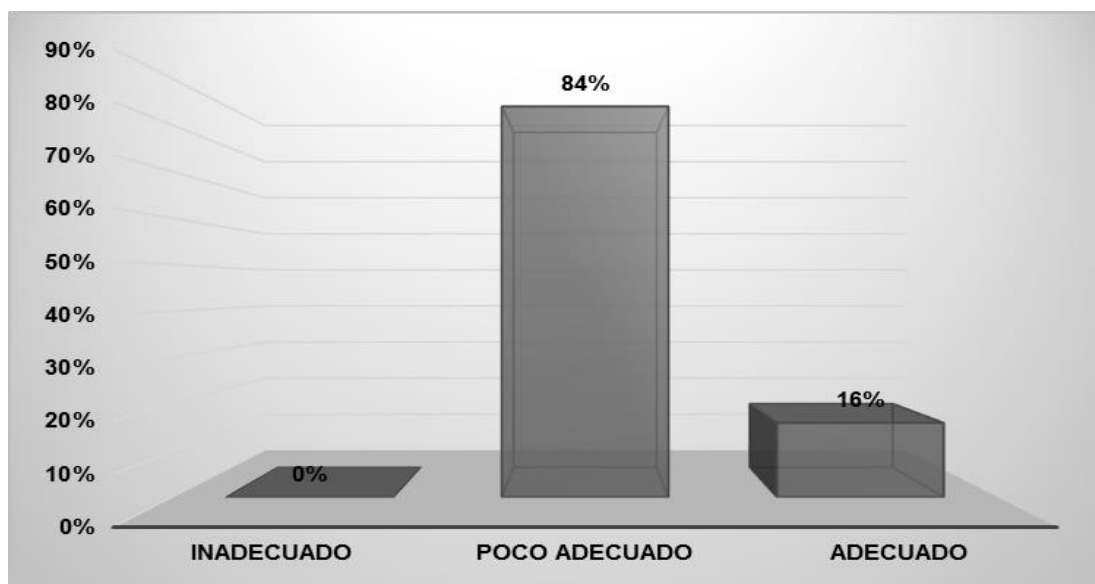


Figura 1. Sistema de Control Interno

De acuerdo a la tabla 5 y figura 1, y a los encuestados, el sistema de control interno, el 84.0% opina que es poco adecuado y el 16,0% que presenta un nivel adecuado.

Tabla 6

Sistema de Control Interno por dimensiones

	Ambiente de Control		Actividades de Control Gerencial		Sistemas de Información y Comunicación		Actividades de Monitoreo		Evaluación de Riesgos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	5	10,0	19	38,0	8	16,0	29	58,0	35	70,0
Poco adecuada	34	68,0	23	46,0	37	74,0	16	32,0	10	20,0
Adecuado	11	22,0	8	16,0	5	10,0	5	10,0	5	10,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

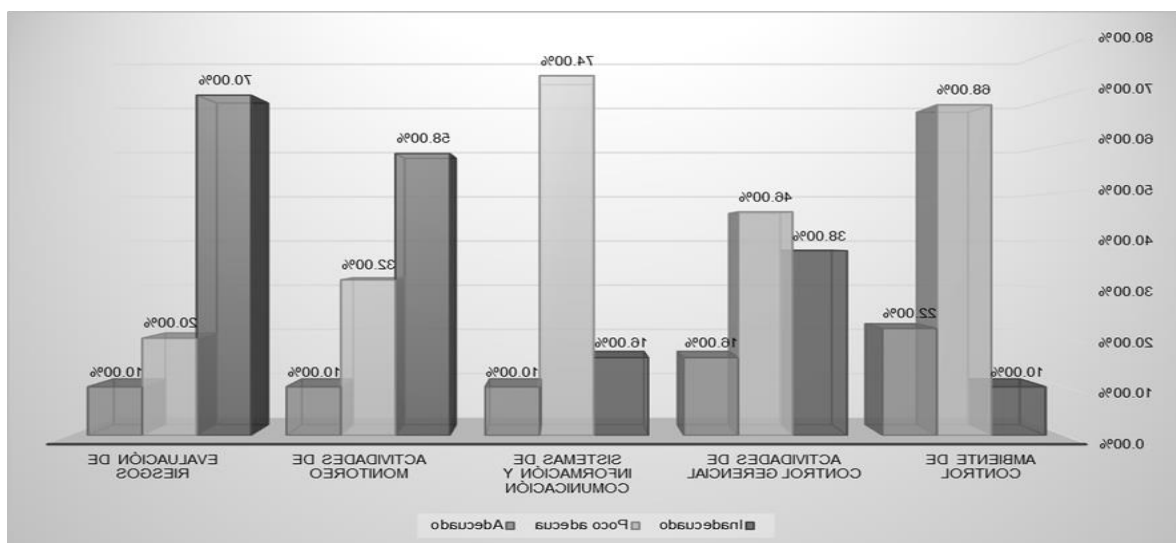


Figura 2. Sistema de Control Interno por dimensiones

De acuerdo a la tabla 6 y figura 2, y a los encuestados, el sistema de control interno, en la dimensión ambiente de control, el 10,0% opina que es inadecuado, el 68,0% opina que es poco adecuado y el 22,0% que presenta un nivel adecuado. En la dimensión actividades de control gerencial, el 38,0% opina que es inadecuado, el 46,0% opina que es poco adecuado y el 16,0% que presenta un nivel adecuado. En la dimensión sistema de información y comunicación, el 16,0% opina que es inadecuado, el 74,0% opina que es poco adecuado y el 10,0% que presenta un nivel adecuado. En la dimensión actividades de monitoreo, el 58,0% opina que es inadecuado, el 32,0% opina que es poco adecuado y el 10,0% que presenta un nivel adecuado. En la dimensión evaluación de riesgos, el 70,0% opina que es inadecuado, el 20,0% opina que es poco adecuado y el 10,0% que presenta un nivel adecuado.

Tabla 7

Sistema de Control Interno

	Hombres		Mujeres		menos de 30		30 - 40		41 - 50		Más de 50	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	6	26,1	5	18,5	5	83,3	5	22,7	5	35,7	1	12,5
Poco adecua	13	56,5	19	70,4	1	16,7	13	59,1	7	50,0	7	87,5
Adecuado	4	17,4	3	11,1	0	0,0	4	18,2	2	14,3	0	0,0
Total	23	100,0	27	100,0	6	100,0	22	100,0	14	100,0	8	100,0

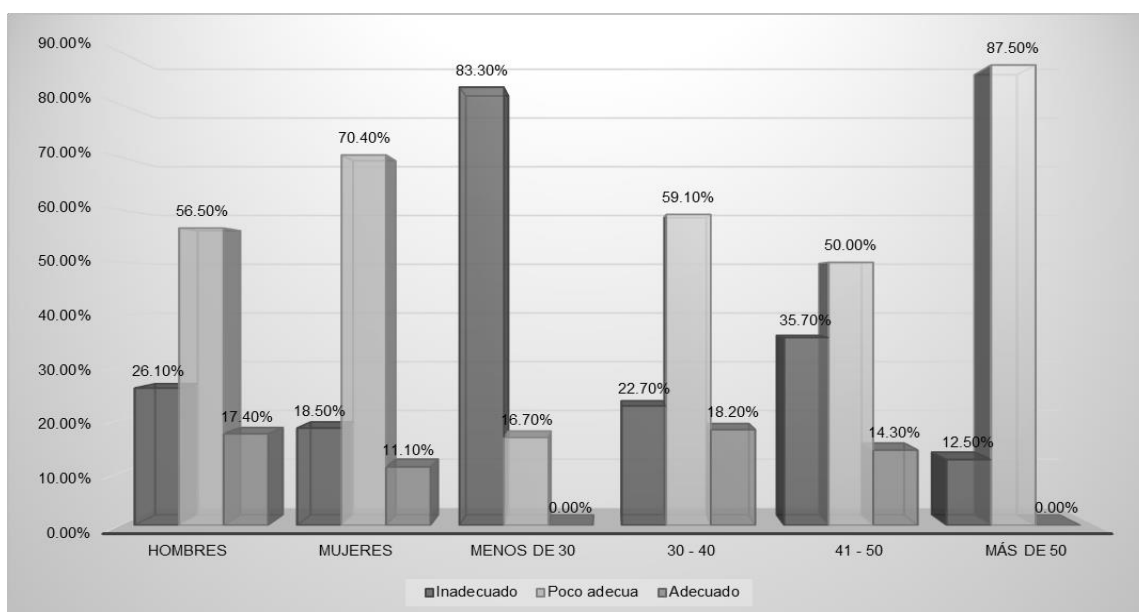


Figura 3. Sistema de Control Interno

De acuerdo a la tabla 7y figura 3 y a los encuestados, el sistema de control interno, desde la perspectiva de los hombres, el 26,1% opina que es inadecuado, el 56,5%% opina que es poco adecuada y el 17,4% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de las mujeres, el 18,5% opina que es inadecuado, el 70,4%% opina que es poco adecuada y el 11.1% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de los menores de 30 años, el 83,3% opina que es inadecuado, el 16,7% opina que es poco adecuada y el 0.0% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de 30 y 40 años, el 22,7% opina que es inadecuado, el 59.1% opina que es poco adecuada y el 18.2% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de 41 y 50 años, el 35.7% opina que es inadecuado, el 50.0%% opina que es poco adecuada y el 14.3% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de

mayores de 50 años, el 12.5% opina que es inadecuado, el 87.5%% opina que es poco adecuada y el 0.0% opina que es adecuado.

Tabla 8

Ambiente de Control Interno

	Hombres		Mujeres		menos de 30		30 - 40		41 - 50		Más de 50	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	3	13.0	2	7.4	4	66.7	3	13.6	2	14.3	0	0.0
Poco adecua	13	56.5	21	77.8	2	33.3	13	59.1	9	64.3	8	100.0
Adecuado	7	30.4	4	14.8	0	0.0	6	27.3	3	21.4	0	0.0
Total	23	100.0	27	100.0	6	100.0	22	100.0	14	100.0	8	100.0

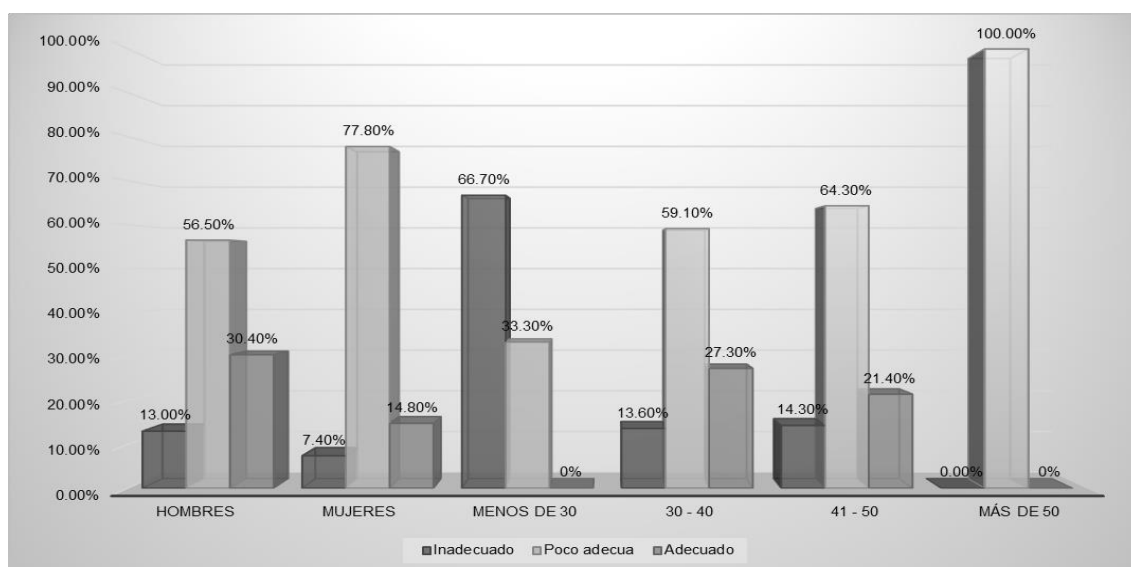


Figura 4. Ambiente de Control Interno

De acuerdo a la tabla 8 y figura 4, y a los encuestados, el ambiente de control interno, desde la perspectiva de los hombres, el 13,0% opina que es inadecuado, el 56,5% opina que es poco adecuada y el 30,4% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de las mujeres, el 7,4% opina que es inadecuado, el 77,8% opina que es poco adecuada y el 14,8% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de los menores de 30 años, el 66,7% opina que es inadecuado, el 33,3% opina que es poco adecuada y el 0.0% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de 30 y 40 años, el 13,6% opina que es inadecuado, el 59.1% opina que es poco adecuada y el 27,3% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de 41 y 50 años, el 14,3% opina que es

inadecuado, el 64,3% opina que es poco adecuada y el 21,4% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de mayores de 50 años, el 0,0% opina que es inadecuado, el 100,0% opina que es poco adecuada y el 0,0% opina que es adecuado.

Tabla 9

Actividades de Control Interno

	Hombres		Mujeres		menos de 30		30 - 40		41 - 50		Más de 50	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	9	39,1	10	37,0	1	16,7	10	45,5	6	42,9	2	25,0
Poco adecua	10	43,5	13	48,1	5	83,3	9	40,9	4	28,6	5	62,5
Adecuado	4	17,4	4	14,8	0	0,0	3	13,6	4	28,6	1	12,5
Total	23	100.0	27	100.0	6	100.0	22	100.0	14	100.0	8	100.0

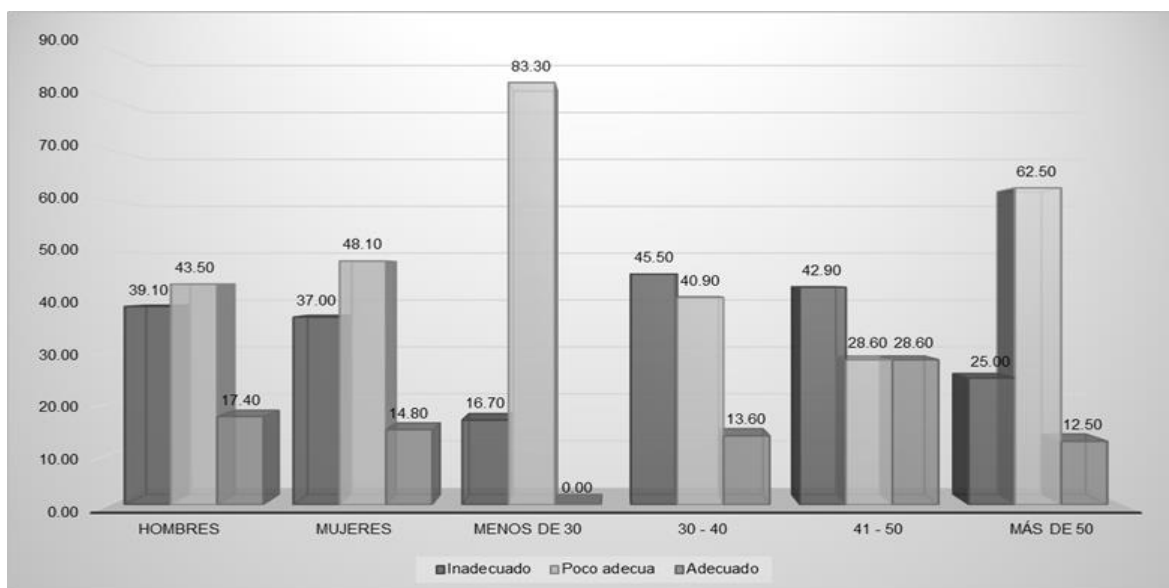


Figura 5. Actividades de Control Interno

De acuerdo a la tabla 9 y figura 5, y a los encuestados, el actividades de control interno, desde la perspectiva de los hombres, el 39,1% opina que es inadecuado, el 43,5% opina que es poco adecuada y el 17,4% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de las mujeres, el 37,0% opina que es inadecuado, el 48,1% opina que es poco adecuada y el 14,8% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de los menores de 30 años, el 16,7% opina que es inadecuado, el 83,3% opina que es poco adecuada y el 0,0% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de 30 y 40 años, el 45,5% opina que es

inadecuado, el 40,9% opina que es poco adecuada y el 13,6% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de 41 y 50 años, el 42,9% opina que es inadecuado, el 28,6% opina que es poco adecuada y el 28,6% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de mayores de 50 años, el 25,0% opina que es inadecuado, el 62,5% opina que es poco adecuada y el 12,5% opina que es adecuado.

Tabla 10

Sistemas de Información y Comunicación

	Hombres		Mujeres		menos de 30		30 - 40		41 - 50		Más de 50	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	11	47,8	14	51,9	3	50,0	13	59,1	7	50,0	2	25,0
Poco adecua	10	43,5	10	37,0	2	33,3	6	27,3	6	42,9	6	75,0
Adecuado	2	8,7	3	11,1	1	16,7	3	13,6	1	7,1	0	
Total	23	100.0	27	100.0	6	100.0	22	100.0	14	100.0	8	100.0

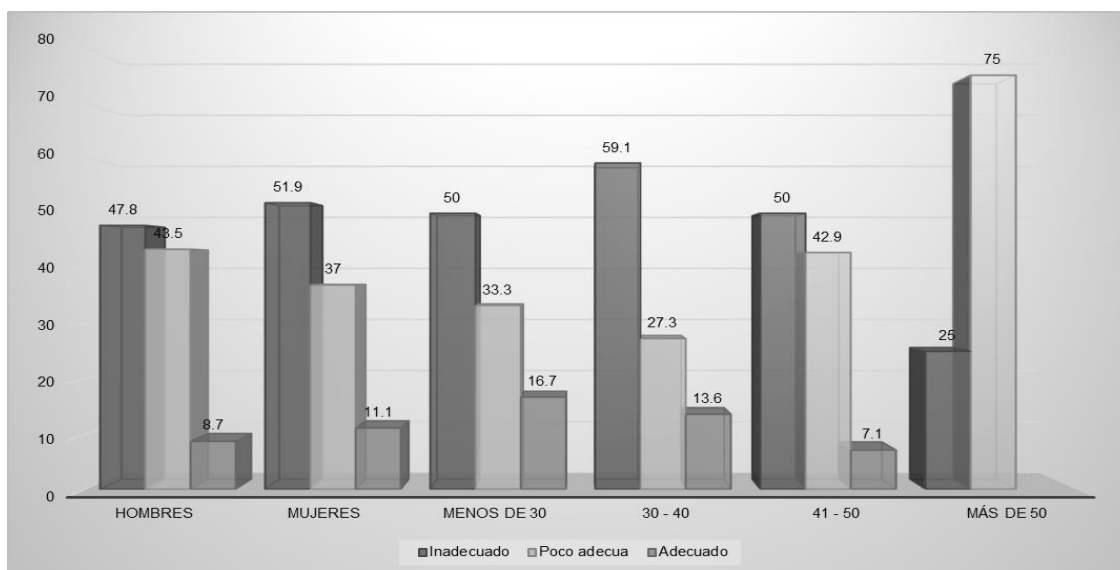


Figura 6. Sistemas de Información y Comunicación

De acuerdo a la tabla 10 y figura 6, y a los encuestados, el sistema de información y comunicación, desde la perspectiva de los hombres, el 48,7% opina que es inadecuado, el 43,5% opina que es poco adecuada y el 8,7% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de las mujeres, el 51,9% opina que es inadecuado, el 37,0% opina que es poco adecuada y el 11,1% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de los menores de 30 años, el 50,0% opina que

es inadecuado, el 33,3% opina que es poco adecuada y el 16,7% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de 30 y 40 años, el 59,1% opina que es inadecuado, el 27,3% opina que es poco adecuada y el 13,6% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de 41 y 50 años, el 50,0% opina que es inadecuado, el 42,9% opina que es poco adecuada y el 7,1% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de mayores de 50 años, el 25,0% opina que es inadecuado, el 75,0% opina que es poco adecuada y el 0,0% opina que es adecuado.

Tabla 11

Actividades de Monitoreo

	Hombres		Mujeres		menos de 30		30 - 40		41 - 50		Más de 50	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	9	39,1	14	51,9	2	33,3	9	40,9	8	57,1	4	50,0
Poco adecua	12	52,2	10	37,0	4	66,7	10	45,5	5	35,7	3	37,5
Adecuado	2	8,7	3	11,1	0	0,0	3	13,6	1	7,1	1	12,5
Total	23	100,0	27	100,0	6	100,0	22	100,0	14	100,0	8	100,0

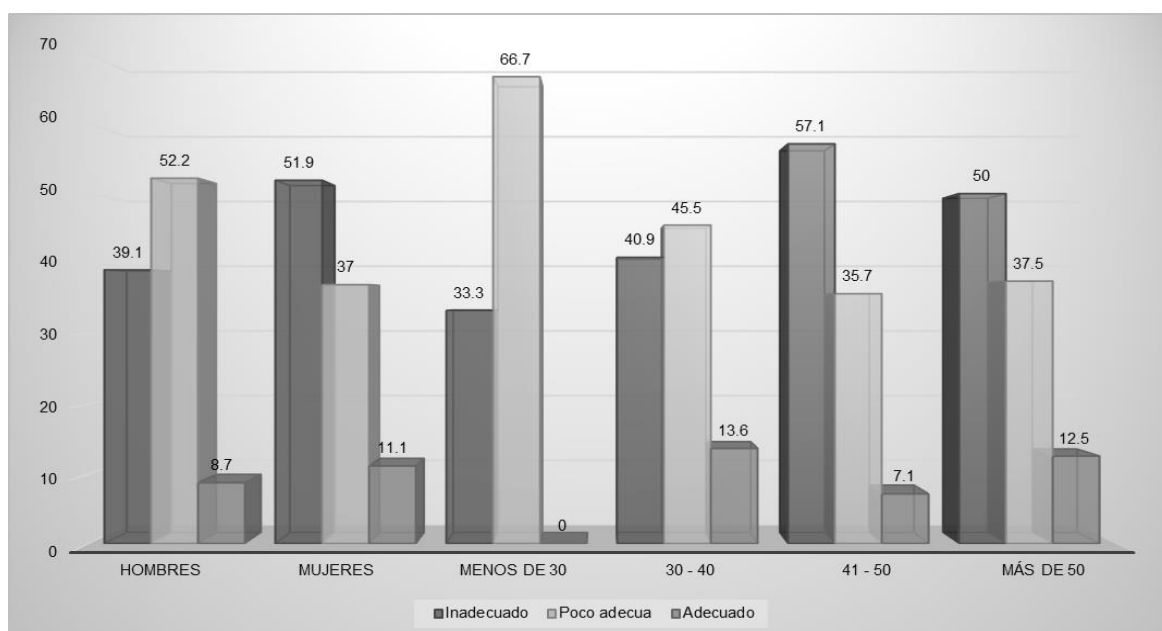


Figura 7. Actividades de Monitoreo

De acuerdo a la tabla 11 y figura 7, y a los encuestados, las actividades de monitoreo, desde la perspectiva de los hombres, el 39,1% opina que es

inadecuado, el 52% opina que es poco adecuada y el 8,7% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de las mujeres, el 51,9% opina que es inadecuado, el 37,0% opina que es poco adecuada y el 11,1% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de los menores de 30 años, el 33,3% opina que es inadecuado, el 66,7% opina que es poco adecuada y el 0.0% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de 30 y 40 años, el 40,9% opina que es inadecuado, el 45,5% opina que es poco adecuada y el 13,6% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de 41 y 50 años, el 57,1% opina que es inadecuado, el 35,7% opina que es poco adecuada y el 7,1% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de mayores de 50 años, el 50,0% opina que es inadecuado, el 37,5% opina que es poco adecuada y el 12,5% opina que es adecuado.

Tabla 12

Evaluación de Riesgos

	Hombres		Mujeres		menos de 30		30 - 40		41 - 50		Más de 50	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	16	69,6	19	70,4	3	50,0	16	72,7	11	78,6	5	62,5
Poco adecuada	5	21,7	5	18,5	2	33,3	3	13,6	2	14,3	3	37,5
Adecuado	2	8,7	3	11,1	1	16,7	3	13,6	1	7,1	8	0.0
Total	23	100.0	27	100.0	6	100.0	22	100.0	14	100.0	8	100.0

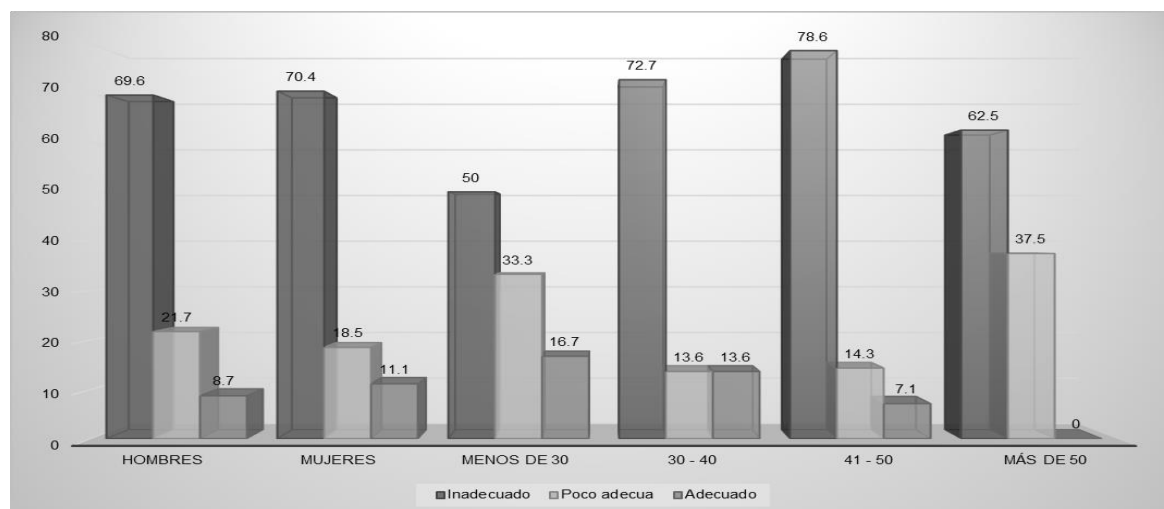


Figura 8. Evaluación de Riesgos

De acuerdo a la tabla 12 y figura 8, y a los encuestados, la evaluación de

riesgo, desde la perspectiva de los hombres, el 69,6% opina que es inadecuado, el 21,7% opina que es poco adecuada y el 8,7% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de las mujeres, el 70,4% opina que es inadecuado, el 18,5% opina que es poco adecuada y el 11,1% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de los menores de 30 años, el 50,0% opina que es inadecuado, el 33,3% opina que es poco adecuada y el 16,7% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de 30 y 40 años, el 72,7% opina que es inadecuado, el 13,6% opina que es poco adecuada y el 13,6% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de 41 y 50 años, el 78,6% opina que es inadecuado, el 14,3% opina que es poco adecuada y el 7,1% opina que es adecuado. Desde la perspectiva de mayores de 50 años, el 62,5% opina que es inadecuado, el 37,5% opina que es poco adecuada y el 0,0% opina que es adecuado.

IV. Discusión

Los resultados, indican que el 84% de los encuestados afirman que la evaluación de control interno según la percepción de los trabajadores de las ONPE, Lima 2017 es poco adecuada. Concluyendo que la percepción de los trabajadores respecto de sistema de control de control interno en su mayoría sostiene que es poco frecuente, por lo que es necesario implementar nuevos mecanismos para su eficaz cumplimiento.

Es así, que encontramos resultados como el de Sotomayor (2009) quien propuso una capacitación y un curso para profundizar una doctrina Ética, que es el fundamento base del comportamiento de todo ser humano y en el caso de miembros de las entidades del Estado con mayor razón porque son los responsables de vigilar los recursos públicos.

Otro de los resultados que se asemejan es de titulada "*Control Interno en las Áreas de Aprovisionamiento de las Empresas Públicas Sanitarias de Andalucía*", para obtener el grado de doctorado en la Universidad de Málaga, En la investigación concluye que "Para que el sector Público sea eficaz y eficiente, capaz de dar respuestas satisfactorias a las necesidades de los ciudadanos, es necesario la implantación de mecanismos de control interno y auditorías operativas que sobrepasen las fronteras de control de legalidad y que, al igual que ocurre en la empresa privada garanticen al accionista (en este caso el contribuyente-ciudadano), la correcta utilización de los recursos que le ceden para su administración y gestión".

En cuanto a la dimensión ambiente de control, se obtiene como resultado que el 46.70% de los encuestados afirman el control interno en su dimensión ambiente de control, es poco adecuado, mientras que para el otro 46.70% es poco adecuado y solo el 6.60% afirma que el sistema de control interno en su dimensión ambiente de control es inadecuado. Como se observa en su mayoría sostienen que el ambiente de control es poco eficiente, lo que indicaría que el componente ambiente de control no se está llevando a cabo como lo señala La Ley de Control Interno de las Entidades del Estado- Ley N° 28716 (2006), que establece que el ambiente de control es el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores conductas y reglas apropiadas para el

funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa” (Artículo 3).

Este resultado no coincide con el trabajo realizado Sotomayor (2009), realizó una investigación denominada: “*El Control Gubernamental y el sistema de control Interno en el Perú*”, para obtener el grado de doctor en Contabilidad y Finanzas en la Universidad San Martín de Porres, en la que tiene como objetivo general: “Formular un programa de capacitación referido al control gubernamental, a fin de fortalecer el Sistema de control Interno y propiciar y promover la economía, eficacia y eficiencia en las operaciones y la calidad de los servicios, para contribuir a superar el problema planteado”, en la que concluye que: “Se necesita establecer un Programa de Capacitación Modelo a utilizarse de forma permanente en las organizaciones públicas del Estado peruano, con la finalidad de sensibilizar, fortalecer e implementar un Sistema de Control Interno como parte del control Gubernamental en beneficio del Estado peruano, el mismo que contempla un curso para profundizar una doctrina Ética, que es el fundamento base del comportamiento de todo ser humano y en el caso de miembros de las entidades del Estado con mayor razón porque son los responsables de vigilar los recursos públicos”

En la dimensión actividades de control gerencial, el 38,0% opina que es inadecuado, el 46.0% opina que es poco adecuado y el 16,0% que presenta un nivel adecuado. La mayoría de los encuestados manifiestan que el control gerencial es ineficiente, de lo que se infiere que las políticas y los procedimientos que se están siguiendo no están dando resultados positivos dentro de la institución, como señala Coopers & Lybrand (1997) que el control gerencial, son las normas y procedimientos (que constituyen las acciones necesarias para implementar las políticas) que pretenden asegurar que se cumplen las directrices que la dirección ha establecido con el fin de controlar los riesgos (p.66).

Otro resultado relacionado es el de Gámez (2010), quien realizó una investigación titulada “Control Interno en las Áreas de Aprovisionamiento de las Empresas Públicas Sanitarias de Andalucía”, donde utilizó un estudio descriptivo, transversal y multicéntrico, bajo una muestra de 5 empresas públicas sanitarias que representaron el total del universo en estudio. En la investigación

concluye que “Para que el sector Público sea eficaz y eficiente, capaz de dar respuestas satisfactorias a las necesidades de los ciudadanos, es necesario la implantación de mecanismos de control interno y auditorías operativas que sobrepasen las fronteras de control de legalidad y que, al igual que ocurre en la empresa privada garanticen al accionista (en este caso el contribuyente-ciudadano), la correcta utilización de los recursos que le ceden para su administración y gestión”.

Asimismo, en la dimensión sistema de información y comunicación, el 16,0% opina que es inadecuado, el 74.0% opina que es poco adecuado y el 10,0% que presenta un nivel adecuado, De igual manera la dimensión supervisión tiene como resultados que el 73.30% de los encuestados afirman que el cumplimiento del control interno en su dimensión monitoreo, es poco adecuado, mientras que para el 26.70% es inadecuado. Por lo que se infiera que tanto en la dimensión información y comunicación y la dimensión monitoreo, en su mayoría perciben que el cumplimiento del control interno están entre ineficaces y poco eficaces, lo que no concuerda con lo manifestado por Catacora (1997) al señalar que la calidad de la información que brinda el sistema afecta la capacidad de la gerencia para adoptar decisiones adecuadas que permitan controlar las actividades de la entidad. (p.311).

Lo mismo sucede con relación a la dimensión supervisión, a la que la Contraloría General de la República considera como el conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de supervisión (o seguimientos) de la entidad con fines de mejora y evaluación. El sistema de Control Interno debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación (p.41).

En la dimensión evaluación de riesgos, el 70,0% opina que es inadecuado, el 20.0% opina que es poco adecuado y el 10,0% que presenta un nivel adecuado en la entidad. Este resultado permite conocer que la dirección no toma medidas para la identificación y análisis de los riesgos, y por ende no se les da respuesta alguna. Esta situación contradice lo dicho por Fonseca, quien manifestó que la identificación y el análisis de los riesgos es un proceso esencial

en un sistema de control interno, por cuyo motivo, la organización tiene la obligación de examinar con mayor detalle los riesgos existentes en todos los niveles, y, adoptar las acciones para administrarlos (p.80).

V. Conclusiones

- Primero. El nivel de percepción de ambiente de control interno de los trabajadores es poco adecuado según sexo y según edad es poco adecuado.
- Segundo. El nivel de percepción de las actividades de control interno de los trabajadores es poco adecuado según sexo y según edad es inadecuado.
- Tercero. El nivel de percepción de información y comunicación de control interno de los trabajadores es poco adecuado según sexo y según edad es inadecuado.
- Cuarto. El nivel de percepción de las actividades de supervisión del control interno de los trabajadores es poco adecuado según sexo y según edad es poco adecuado
- Quinto. El nivel de percepción de la evaluación del sistema de control interno de los trabajadores es poco adecuado según sexo y según edad es inadecuado.

VI. Recomendaciones

- Primera.** El titular de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, como los jefes del comité de Control Interno, debe tomar acciones que busquen sensibilizar sobre la cultura del control interno a todos los trabajadores de la Oficina Nacional de los Procesos Electorales, así como buscar concientizarlos sobre la responsabilidad que tienen, en su calidad de servidores públicos, de ejecutar el control interno de manera diaria y permanente como parte del ejercicio normal de sus funciones.
- Segunda.** Enfatizar en dos puntos: Primero: Seguir emitiendo políticas que incentiven el interés por los valores éticos de todo el personal de las Oficinas Nacional de Procesos Electorales. Segundo, Vigilar permanentemente que los procedimientos diseñados para el logro de los objetivos institucionales se cumplan eficientemente y de acuerdo con la normativa de control interno, a fin de evaluar su desempeño, detectar deficiencias y buscar alternativas de mejora.
- Tercera.** La Sede Central debe tomar acciones para concientizar a los funcionarios y jefes sobre la responsabilidad de ejecutar un adecuado control interno en su entidad. Con esto se conseguiría que los funcionarios responsable se encarguen de difundir las normas de control interno en las labores diarias de sus trabajadores y se respeten todos los procedimientos de autorización y aprobación, que se realicen conciliaciones y verificaciones, que exista controles al acceso de archivos e información y que se cumplan con las directivas e instructivos en general.
- Cuarta.** La Sede Central deberá reestructurar el Sistema de Información, a fin de corregir los errores y deficiencias que se presentan desde el ingreso de información al SIRC hasta la emisión de informes. Con esto se conseguiría contar con información confiable, oportuna y útil que contribuya con la toma de decisiones. Asimismo, la Sede Central deberá reestructurar los canales de comunicación dirigidos desde la Oficina Nacional de Procesos Electorales hacia las Oficinas Descentralizadas de Procesos Electorales. Es decir, en la

práctica esta comunicación no debería ser vertical y autoritaria, sino por el contrario, debería ser horizontal. Para ello se debe cambiar la idiosincrasia que maneja el personal de la Sede Central respecto al personal de las ORCs, teniendo en cuenta que finalmente son estas oficinas las que llevan un papel protagónico en la ejecución del proceso electoral en una determinada circunscripción, por lo que demandan de atención, orientación y apoyo de parte de la Sede Central.

Quinta El Jefe junto con sus Asistentes de cada oficina deberá realizar evaluaciones periódicas para detectar las deficiencias o irregularidades y poder formular recomendaciones para el funcionamiento del control interno. Asimismo deberá hacer seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones o medidas correctivas emitidas.

Sexta. Se tiene que desarrollar un plan estratégico de control, el plan debe incluir visitas a las oficinas a fin de que se puedan detectar directamente las situaciones que puedan afectar el logro de los objetivos. Además se deberán evaluar los riesgos encontrados, que incluye a su vez medir el impacto y probabilidad de ocurrencia de los mismos. Finalmente, de acuerdo al resultado de la valuación realizada, se deberá trabajar con la emisión de respuestas a los riesgos.

VII. Referencias

- Aquipucho, L. (2015), *Control interno y su influencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la municipalidad distrital Carmen de la Legua Reynoso – Callao, periodo: 2010-2012.*
- Barbarán, G (2013), *Implementación del Control Interno en la Gestión Institucional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú*, para obtener el título de Magíster en Contabilidad y Finanzas con mención en Auditoría y Control de Gestión Empresarial, en la Universidad San Martín de Porres
- Barquero, M (2013), *Manual Práctico de Control Interno, Teoría y aplicación práctica*, España: Profit Editorial.
- Bernal, M (2013), *Manual Práctico de Control Interno, Teoría y aplicación práctica*, España: Profit Editorial.
- Bisquerra, R. (1998, p.62). *Metodología de la investigación científica*
- Campos, L (2014), *Estrategia para el Fortalecimiento del Sistema de control Interno en el Hospital William Allen Taylor de la Caja Costarricense del Seguro Social*, Magister Scientiae en Gerencia de Proyectos de Desarrollo en el Instituto Centroamericano de Administración Pública (Costa Rica),
- Carrasco, M. (2009), *Metodología de la investigación científica*. Lima – Perú; Editorial San Marcos.
- Coopers y Lybrand (1997) *Los Nuevos Conceptos de Control Interno (Informe Coso)*, España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Crisólogo, M. (2013), *Control Interno en la Gestión de los Gobiernos Locales del Callejón Huaylas-Ancash*, para obtener el grado de maestría en Contabilidad y Finanzas con mención en Auditoría y Control de Gestión Empresarial en la Universidad San Martín de Porres
- Defliese, P., Jaenicke, H., Sullivan, J. y Gnospeluis, R. (2012), *Estándares de control interno administrativo en la ejecución de obras civiles de los órganos de la administración pública municipal*

Dugarte, J. (2012), *Auditoría Montgomery*. (5a. ed.). México: Limusa

Fonseca, O. (2007), *Auditoría Gubernamental Moderna*. Perú: Enlace Gubernamental S.A.C.

Fonseca, O. (2011), *Sistemas de Control Interno Para Organizaciones- Guía Práctica y Orientaciones Para Evaluar El control Interno*. Perú: Enlace Gubernamental S.A.C.

Gámez, I. (2010), *Control Interno en las Áreas de Aprovisionamiento de las Empresas Públicas Sanitarias de Andalucía*”, para obtener el grado de doctorado en la Universidad de Málaga,

Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Ley 28716 *Ley de Control Interno de las Entidades del Estado*, publicado en el *Diario el Peruano*. (2006).Lima, Perú

Ley 27785 *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*, Publicado en el *Diario el Peruano* (2002) Lima, Perú.

Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG *Normas de Control Interno*, publicado en el *Diario el Peruano* (2006).Lima, Perú

Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG *Guía Para la Implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado*, publicado en el *Diario el Peruano* (2008).Lima, Perú

Manual Práctico de Control Interno, Teoría y aplicación práctica, España: Profit Editorial.

Sánchez y Reyes (2009), *Metodología de la investigación Científica*, edición 3ra edición.

Solís, E. (2014), *El sistema de Control Interno en los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa del gobierno municipal del cantón San Pedro de Pelileo*.

Sotomayor (2009), *El Control Gubernamental y el sistema de control Interno en el Perú*, Lima, Universidad San Martín de Porres.

Tinoco, D. (2014), *Guía de auditoría para la evaluación del control interno en el área de TI en las entidades públicas del Ecuador.*

Anexos

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Variables																																							
<p>Problema general ¿Cuál es el nivel de evaluación del sistema de control interno según los trabajadores del área de administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE, Lima 2017?</p> <p>Problemas Específicos Problema específico 1 ¿Cuál es el nivel del componente Ambiente de control según la percepción de los trabajadores del área de administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE.2017?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es el nivel del componente Evaluación según la percepción de los trabajadores de la administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE, 2016?, 2017?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es el nivel del componente de Actividades de Control según la percepción de los trabajadores del área de administración de la Oficina Nacional de Procesos Electorales-ONPE, 2016?, 2017?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es el nivel del componente de Información y Comunicación según la percepción de los trabajadores del área de administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE? 2017?</p> <p>Problema específico 5 ¿Cuál es el nivel del componente de Supervisión según la percepción de los trabajadores de la administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE? 2017?</p>	<p>Objetivo General. Determinar el nivel actual del sistema de control interno según la percepción de los trabajadores del área de administración de la oficina nacional de procesos electorales ONPE, 2017</p> <p>Objetivo Específico 1 Determinar el nivel del componente Ambiente de control según la percepción de los trabajadores del área de administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE, Lima 2017.</p> <p>Objetivo Específico 2 Determinar el nivel del componente Evaluación según la percepción de los trabajadores de las subgerencias y jefaturas del área de administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE, Lima 2017</p> <p>Objetivo Específico 3. Determinar el nivel del componente de Actividades de Control según la percepción de los trabajadores del área de la administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE, Lima 2017.</p> <p>Objetivo Específico 4. Determinar el nivel del componente de Información y Comunicación según la percepción de los trabajadores del área de administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE, Lima 2017.</p> <p>Objetivo Específico 5. Determinar el nivel del componente de Supervisión según la percepción de los trabajadores del área de administración de la oficina nacional de procesos electorales-ONPE, Lima 2017.</p>	<p>Operacionalización de la variable Sistema de Control Interno</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> <th style="text-align: center;">Items</th> <th style="text-align: center;">Escala</th> <th style="text-align: center;">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;">Ambiente de Control</td> <td style="vertical-align: top;">Valores Estructura organizacional Aptitud de personal</td> <td style="vertical-align: top;">1,2,3,4,5,6,7,8</td> <td></td> <td style="vertical-align: top;">Adecuado (20-24) Poco Adecuado (14-19) Inadecuado (8-13)</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">Actividades de Control Gerencial</td> <td style="vertical-align: top;">Difusión de políticas Diseños de acciones de control</td> <td style="vertical-align: top;">9,10, 11,12</td> <td></td> <td style="vertical-align: top;">Adecuado (11-12) Poco Adecuado (8-10) Inadecuado (4-7)</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">Sistemas de Información y Comunicación</td> <td style="vertical-align: top;">Uso del Sirc Comunicación</td> <td style="vertical-align: top;">13,14,15,16, 17,18</td> <td style="vertical-align: top;">No = 1 A veces = 2 Si = 3</td> <td style="vertical-align: top;">Adecuado (15-18) Poco Adecuado (11-14) Inadecuado (6-10)</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">Actividades de Monitoreo</td> <td style="vertical-align: top;">Supervisión</td> <td style="vertical-align: top;">19,20, 21,22, 23</td> <td></td> <td style="vertical-align: top;">Adecuado (13-15) Poco Adecuado (9-12) Inadecuado (5-8)</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">Evaluación de Riesgos</td> <td style="vertical-align: top;">Identificación de riesgos Respuesta al riesgo</td> <td style="vertical-align: top;">24,25</td> <td></td> <td style="vertical-align: top;">Adecuado (6) Poco Adecuado (4-5) Inadecuado (2-3)</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="vertical-align: top;">Total de la variable</td> <td style="vertical-align: top;">25</td> <td></td> <td style="vertical-align: top;">Adecuado (60-75) Poco Adecuado (43-59) Inadecuado (25-42)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota de tabla. Fuente Caycho (2015)</p>					Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles y rangos	Ambiente de Control	Valores Estructura organizacional Aptitud de personal	1,2,3,4,5,6,7,8		Adecuado (20-24) Poco Adecuado (14-19) Inadecuado (8-13)	Actividades de Control Gerencial	Difusión de políticas Diseños de acciones de control	9,10, 11,12		Adecuado (11-12) Poco Adecuado (8-10) Inadecuado (4-7)	Sistemas de Información y Comunicación	Uso del Sirc Comunicación	13,14,15,16, 17,18	No = 1 A veces = 2 Si = 3	Adecuado (15-18) Poco Adecuado (11-14) Inadecuado (6-10)	Actividades de Monitoreo	Supervisión	19,20, 21,22, 23		Adecuado (13-15) Poco Adecuado (9-12) Inadecuado (5-8)	Evaluación de Riesgos	Identificación de riesgos Respuesta al riesgo	24,25		Adecuado (6) Poco Adecuado (4-5) Inadecuado (2-3)	Total de la variable		25		Adecuado (60-75) Poco Adecuado (43-59) Inadecuado (25-42)
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles y rangos																																					
Ambiente de Control	Valores Estructura organizacional Aptitud de personal	1,2,3,4,5,6,7,8		Adecuado (20-24) Poco Adecuado (14-19) Inadecuado (8-13)																																					
Actividades de Control Gerencial	Difusión de políticas Diseños de acciones de control	9,10, 11,12		Adecuado (11-12) Poco Adecuado (8-10) Inadecuado (4-7)																																					
Sistemas de Información y Comunicación	Uso del Sirc Comunicación	13,14,15,16, 17,18	No = 1 A veces = 2 Si = 3	Adecuado (15-18) Poco Adecuado (11-14) Inadecuado (6-10)																																					
Actividades de Monitoreo	Supervisión	19,20, 21,22, 23		Adecuado (13-15) Poco Adecuado (9-12) Inadecuado (5-8)																																					
Evaluación de Riesgos	Identificación de riesgos Respuesta al riesgo	24,25		Adecuado (6) Poco Adecuado (4-5) Inadecuado (2-3)																																					
Total de la variable		25		Adecuado (60-75) Poco Adecuado (43-59) Inadecuado (25-42)																																					

CUESTIONARIO SOBRE SISTEMA DE CONTROL INTERNO

OBJETIVO:

El cuestionario tiene como fin determinar la percepción de los trabajadores respecto al sistema de control Interno en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales.

DATOS GENERALES:

Sexo: M F

Edad:.....

INSTRUCCIONES:

Estimados, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir el sistema de control interno en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales Lima, 2016.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Escalas:

No	A veces	Si
1	2	3

N°	ítems	No	A veces	Si
1	¿Muestra la dirección interés por los valores éticos de los funcionarios y demás personal de la entidad?			
2	¿Según su percepción, el personal de la entidad responde adecuadamente a los valores éticos propiciados por la entidad?			
3	¿La entidad tiene diseñados procedimientos orientados al cumplimiento de los objetivos de gestión?			
4	¿Según su percepción, la estructura organizacional es adecuada para el tamaño de las operaciones?			
5	¿Tiene usted conocimiento del manual de organización y funciones de su entidad?			
6	¿Según su percepción, el personal de la entidad en que labora tiene la capacidad necesaria para el nivel de responsabilidad asignado?			
7	¿Considera usted que en todos los procesos administrativos, financieros y operativos de su institución se cumple con las normas de control interno?			
8	¿Respeto usted las normas y procedimientos de su entidad al realizar su trabajo?			

9	¿La alta dirección de su entidad, toma acciones para difundir o dar a conocer las normas de control interno en las labores diarias?			
10	¿La entidad ha diseñado una coordinación suficiente entre las distintas áreas y unidades funcionales?			
11	¿Los procedimientos establecen actividades de control para asegurar la eficiencia, eficacia y economía en las operaciones?			
12	¿Los procedimientos incluyen actividades de supervisión durante el desarrollo de las operaciones?			
13	¿Está usted conforme respecto a la confiabilidad de la información emitida por el SIRC?			
14	¿Permite el SIRC la generación de información oportuna para la toma de decisiones?			
15	¿El SIRC permite detectar errores de autorización, exactitud e integridad en los registros?			
16	¿Se ha comunicado claramente las líneas de autoridad y responsabilidad?			
17	¿Según su percepción, existe una comunicación adecuada entre todas las áreas internas de la entidad que participen en una operación determinada?			
18	¿Existen procedimientos para comunicar cualquier irregularidad detectada?			
19	¿Según su percepción, la alta dirección está involucrada adecuadamente en las operaciones diarias de la entidad, como para identificar cualquier deficiencia de control interno?			
20	¿En su entidad se llevan a cabo acciones de monitoreo del cumplimiento de las normas de control interno?			
21	¿Los errores son detectados a tiempo en la su entidad?			
22	¿Se toman acciones correctivas cuando se detecta algún error o deficiencia?			
23	¿Se realiza un seguimiento de las acciones efectuadas para comprobar la implantación de las recomendaciones?			
24	¿Se ha determinado técnicas para la identificación de riesgos?			
25	¿Existe una matriz de posibles respuestas o soluciones a riesgos comunes?			

Muchas gracias por tu colaboración.

Base de datos

CUESTIONARIO SOBRE SISTEMA DE CONTROL INTERNO																												
			d1					d2					d3					d4					d5					
	Sexo	Edad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	H	39	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	
2	H	47	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	
3	H	40	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	
4	M	35	2	2	3	2	3	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	
5	H	29	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	
6	M	32	2	3	3	1	3	1	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	
7	H	41	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	
8	H	47	2	2	1	1	3	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	
9	M	34	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	
10	M	55	2	2	2	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	
11	M	39	2	2	1	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
12	H	33	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
13	M	36	1	2	1	3	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	
14	M	41	1	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1
15	H	46	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	
16	H	53	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	1	
17	M	56	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	
18	M	39	2	2	1	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	
19	M	54	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	
20	H	30	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	
21	H	52	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
22	M	55	3	3	3	1	3	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	
23	M	45	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	
24	H	32	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	
25	M	42	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	2	
26	M	35	1	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	
27	H	38	3	2	3	3	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	
28	M	27	3	2	3	3	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	
29	H	31	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
30	M	29	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	
31	H	45	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
32	M	37	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	
33	H	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	M	25	3	1	1	2	3	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	3	3	
35	M	54	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	

36	M	40	2	2	3	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	1
37	M	52	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2
38	M	41	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	1	
39	M	34	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	
40	H	40	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	
41	M	37	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
42	M	34	1	2	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	
43	H	45	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	
44	H	32	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	
45	H	48	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	
46	H	41	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	
47	H	29	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
48	H	39	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	
49	M	42	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	2	1	
50	M	48	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	

Certificados de validación

