

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO

ESCUELA DE POSTGRADO



TESIS

**IMPACTO DE LA DESACTIVACION DEL TERCER NIVEL DE  
CONTROL INTERNO DEL COPERE Y SU RELACION CON EL  
OTORGAMIENTO DE DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL  
MILITAR**

AUTOR:

Bach. Manuel Alonso FERRETTI SOTERO

0000-0001-8591-9267

Para optar al Grado Académico de

**MAESTRO EN CIENCIAS MILITARES**

**Con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones**

ASESOR:

Mg. Adrian CAMACHO SORIANO

0000-0003-1961-9666

2023

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO  
ESCUELA DE POSTGRADO

DEPARTAMENTO GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS No 076 – 2023/ DGI**

En la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado, a los dieciocho (18) días del mes de diciembre del año dos mil veintitrés, siendo las 10:52 horas, se reunió el jurado evaluador conformado por los docentes:


❖	Doctor	<b>GAMALIEL MANUEL GUSTAVO TALAVERA PRADO</b>	<b>Presidente</b>
❖	Maestro	<b>JOHAN CRISTIAN RUBIO MARTINEZ</b>	<b>Vocal</b>
❖	Maestro	<b>CARLOS RICHARD LA ROSA TERRONES</b>	<b>Secretario</b>


Designados según Resolución de Exedito para Sustentación de Tesis **N° 076-2023/SIE/DGI/ESGE-EPG** del 11 de diciembre del 2023, para evaluar la sustentación presencial y defensa de la Tesis de Grado titulada **"IMPACTO DE LA DESACTIVACIÓN DEL TERCER NIVEL DE CONTROL INTERNO DEL COPERE Y SU RELACION CON EL OTORGAMIENTO DE DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL MILITAR"**, presentado por el bachiller **MANUEL ALONSO FERRETTI SOTERO**, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de decisiones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45° de la Ley Universitaria N° 30220.


Luego de atender la sustentación presencial, defensa de la tesis de grado y realizadas las preguntas de rigor, el jurado acordó concederle la calificación de **APROBAR POR UNANIMIDAD**.

En mérito del cual, el jurado **APRUEBA** (aprueba / no aprueba) que se le otorgue el Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de decisiones.

Firmado, en Chorillos a los dieciocho (18) días del mes de diciembre del 2023.

  
.....  
**DR. GAMALIEL MANUEL GUSTAVO  
TALAVERA PRADO  
PRESIDENTE**

  
.....  
**MG. JOHAN CRISTIAN  
RUBIO MARTINEZ  
VOCAL**

  
.....  
**MG. CARLOS RICHARD  
LA ROSA TERRONES  
SECRETARIO**

## Autorización de publicación

Mediante el presente documento se autoriza a la Escuela Superior de Guerra la publicación completa del texto o de manera parcial de la tesis de grado la cual tiene por título: **IMPACTO DE LA DESACTIVACION DEL TERCER NIVEL DE CONTROL INTERNO DEL COPERE Y SU RELACION CON EL OTORGAMIENTO DE DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL MILITAR**, la cual fue presentada para poder optar el grado académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico V Toma de Decisiones, tanto en el Repositorio de la Institución así como en el Repositorio Nacional de Tesis (RENATI) perteneciente a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), de acuerdo a la normativa vigente y marco legal Asimismo, la tesis se encontrará de manera indefinida y permanente en [Echo repositorio para el beneficio de toda la sociedad y comunidad académica Para tal sentido se autoriza gratuitamente y en un régimen de no exclusividad los derechos que sean estrictamente necesarios para la efectiva publicación, de manera que el acceso sea gratuito y libre, facilitando su consulta, así como su impresión, mas no su modificación. La tesis podrá ser distribuida, exhibida y copiada con fines solo académicos, siempre que indiquen la autoría y se niegan la realización de obras que deriven de la misma.

Fecha, 23 de julio de 2023



---

Manuel FERRETTI SOTERO  
DNI N° 40868675

### **Declaración jurada de autoría**

Mediante el presente documento. Yo: Manuel Alonso Ferretti Sotero, identificado con Documento Nacional Se Identidad N° 40868676, con domicilio real en Jirón Grau N° 110, en el distrito de Santiago de Surco, Provincia de Lima, Departamento de Lima. Estudiante/egresado de la ESGE/EPG.

Soy el autor de la investigación titulada IMPACTO DE LA DESACTIVACION DEL TERCER NIVEL DE CONTROL INTERNO DEL COPERE Y SU RELACION CON EL OTORGAMIENTO DE DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL MILITAR, ante esta institución con fines de optar el grado académico de Maestro de Ciencias Militares.

Declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada: IMPACTO DE LA DESACTIVACION DEL TERCER NIVEL DE CONTROL INTERNO DEL COPERE Y SU RELACION CON EL OTORGAMIENTO DE DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL MILITAR. Que presento a los 23 días julio del año 2023, ante esta Institución con fines de optar el Grado académico de Maestro en Ciencias Militares y que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han Sido falseados, adulterados, duplicadas ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, estimo de toda responsabilidad a la Escuela de Post Grado de la Escuela Superior de Guerra, y me declaro como el único responsable

Fecha, 23 de julio de 2023



Manuel Ferretti Sotero DNI.  
DNI: 40868676

### **Agradecimiento**

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre nuestras vidas y a mi familia por estar siempre presente.

De manera especial a mi Asesor de Tesis, por haberme guiado, en la elaboración de este trabajo de obtención de un nuevo grado académico y haberme brindado su apoyo incondicional.

### **Dedicatoria**

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados cual es la Maestría.

A mi familia, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido el orgullo y privilegio de ser parte de mi querida familia.

## Índice

Caratula	1
Jurado Evaluador	2
Autorización de Publicación	3
Declaración Jurada de Autoría	4
Agradecimiento	5
Dedicatoria	6
Índice	7
Índice de Tablas	10
Índice de Figuras	11
Resumen	12
Abstract	13
Introducción	14
Capítulo I: El Problema de Investigación	16
1.1. Planteamiento del Problema	16
1.1.1. Descripción de la Realidad Problemática	16
1.2. Justificación de la Investigación	19
1.3. Delimitación de la investigación	20
1.3.1. Delimitación Temática	20
1.3.2. Delimitación Teórica	20
1.3.3. Delimitación Espacial	20
1.3.4. Delimitación Temporal	20
1.4. Limitaciones de la Investigación	21
1.4.1. Limitación Logística	21
1.5. Formulación del Problema	21
1.5.1. Problema General	21
1.5.2. Problemas Específicos	21
1.6. Objetivos de la Investigación	21
1.6.1. Objetivo General	21
1.6.2. Objetivos Específicos	21
Capítulo II: Marco Teórico	22
2.1 Antecedentes de la Investigación	22
2.1.1. Antecedentes Nacionales	22
2.1.2. Antecedentes Internacionales	23
2.2. Bases Teóricas	26
2.2.1. Base Teórica que Sustenta la Investigación	26
2.2.2. Base Teórica de la Variable 1: Control Interno	33

2.2.3	Base Teórica de la Variable 2: Derechos y Beneficios del Personal	37
2.3.	Definición de Términos	40
2.4.	Hipótesis	40
2.4.1	Hipótesis General	40
2.4.2	Hipótesis Específicas	40
	Capítulo III: Método	41
3.1	Enfoque de Investigación	41
3.2.	Tipo de Investigación	41
3.3.	Nivel de Investigación	41
3.4.	Diseño de Investigación	41
3.5.	Población y Muestra de Estudio	42
3.5.1.	Población de Estudio	42
3.5.2.	Muestra de Estudio	42
3.5.3.	Unidad de Estudio	43
3.6.	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	43
3.6.1	Definición Conceptual	43
3.6.2	Definición Operacional	43
3.7.	Operacionalización de las Variables	43
3.8.	Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	45
3.8.1.	Técnica de Recolección de Datos	45
3.8.2.	Instrumento de Recolección de Datos	46
3.9.	Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos	46
	Capítulo IV: Resultados	47
4.1.	Análisis Descriptivo	47
4.2.	Análisis Inferencial	57
4.2.1.	Pruebas de Normalidad Estadística	57
4.2.2.	Contrastación de la Hipótesis General	57
	Contrastación de la Hipótesis Especifica 1	58
	Contrastación de la Hipótesis Especifica 2	59
4.2.3.	Gráfico de Regresión Lineal entre las variables	60
4.2.4.	Prueba de Chi Cuadrado	60
4.2.5.	Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cron Bach	61
	Capítulo V: Discusión de Resultados	62
	Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones	64
	Conclusiones	64
	Recomendaciones	65
	Referencia Bibliografía	66

Anexos	68
ANEXO 1: Matriz de Consistencia	68
ANEXO 2: Instrumentos de Recolección de Datos	71
ANEXO 3: Informe de Validación de Instrumentos	75
ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento	91
ANEXO 5: Autorización para la recolección de datos	93
ANEXO 6: Compromiso ético	95
ANEXO 7: Hoja de Datos Personales	97
ANEXO 8: Aporte de Investigación	99
ANEXO 9: CD Conteniendo la Tesis y Exposición en PDF	101
ANEXO 10: Reporte de Similitud de Turnitin	103
ANEXO 11: fichas documentales	106

## Índice de Tablas

Tabla 1: Población	42
Tabla 2: Matriz de Operacionalización: Componentes de la Variable Control Interno	44
Tabla 3: Matriz de Operacionalización: Componentes de la Variable Derechos y Beneficios Laborales	45
Tabla 4: Instrumentos de Recolección de Datos	46
Tabla 5: Ambiente Interno en el Copere.	47
Tabla 6: Evaluación de Riesgo en el Copere	49
Tabla 7: Actividades de Control Gerencial en el Copere	50
Tabla 8: Información y Comunicación en el Copere	51
Tabla 9 : Supervisión en el Control Interno del Copere	52
Tabla 10: Control Interno del Copere	53
Tabla 11: Derechos y Beneficios Laborales del Personal Militar en el Copere	54
Tabla 12: Niveles de Contrato Laboral del Personal Militar	55
Tabla 13: Beneficios Sociales del Personal Militar en el Copere	56
Tabla 14: Derechos Laborales del Personal Militar dentro del Copere	57
Tabla 15: Pruebas de Normalidad	58
Tabla 16: Significancia y Correlación entre Control Interno y Derechos y Beneficios Laborales	59
Tabla 17: Significancia y Correlación entre Control Interno y el Contrato Laboral	60
Tabla 18: Significancia y Correlación entre Control Interno y los Beneficios Sociales	61
Tabla 19: Tabla de Cruzada de Control Interno y Derechos Laborales	62
Tabla 20: Tabla de Resumen de Procesamiento de Datos	63

## Índice de Figuras

Figura 1: Responsables del control Interno	27
Figura 2: Sistema de Control Interno del Copere	28
Figura 3: Sub comité de control interno del Copere	29
Figura 4: Organización sub comités 2° y 3° nivel	29
Figura 5: Proceso de derechos y beneficios del personal militar del Copere	32
Figura 6: Procesamiento y pago	32
Figura 7: Proceso otorgamiento CIP y FIF	33
Figura 8: Ambiente interno dentro del Copere	48
Figura 9: Evaluación de riesgos dentro del Copere	49
Figura 10: Actividades de control gerencial dentro del Copere	50
Figura 11: Información y comunicación dentro del Copere	51
Figura 12: Supervisión dentro del Copere	52
Figura 13: Control interno del Copere	53
Figura 14: Derechos y beneficios laborales del personal militar	54
Figura 15: Contrato laboral del personal militar	55
Figura 16: Beneficios sociales del personal militar en el Copere	56
Figura 17: Derechos laborales del personal militar dentro del Copere	57
Figura 18: Gráfico de regresión lineal - nota: SPPS	61

## Resumen

La presente investigación titulada Impacto de la desactivación del tercer nivel de control interno del Comando de Personal del Ejército y su relación con el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar, en la cual se tuvo como referencia al control interno mediante las acciones de cautela precedentes, compatibles y de verificación posteriores que realizan las entidades sujetas a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúen correcta y eficientemente en el Comando de Personal del Ejército (Copere), analizando el proceso de otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar, siendo un tema discutido dentro de la institución, cuyo objetivo general fue determinar el impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Copere en relación al otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar. Siendo un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con tipo de investigación básica, de nivel descriptivo - correlacional. La muestra estuvo conformada por 71 trabajadores de la institución en el área administrativa del Copere; en la recopilación de datos se empleó la técnica del análisis documental, cuestionario y observación a la problemática en el Ejército de Perú. Llegando a la conclusión de que existe relación entre el impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Copere y el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar; y que existe un alto control interno dentro de la institución, donde más del 50 % de la muestra indican que se viene llevando un adecuado control después de la desactivación del tercer nivel del control interno dentro del Comando de Personal del Ejército.

**Palabras clave:** Contraloría, militar, control, derechos, beneficios, evaluación, supervisión

### **Abstract**

The present investigation entitled Impact of the deactivation of the third level of internal control of the Army Personnel Command and its relationship with the granting of rights and benefits of military personnel, in which internal control was taken as a reference through the actions previous, compatible and subsequent verification precautions carried out by the entities subject to control, with the purpose that the management of their resources, assets and operations are carried out correctly and efficiently in the Army Personnel Command (Copere), analyzing the process of granting of rights and benefits of military personnel, being a topic discussed within the institution, whose general objective was to determine the impact of the deactivation of the third level of internal control of the Army Personnel Command (Copere) in relation to the granting of rights and military personnel benefits. Being a study with a quantitative approach, non-experimental design, with a type of basic research, descriptivecorrelational level. The sample consisted of 71 workers from the institution in the administrative area of Copere; In the data collection, the technique of documentary analysis, questionnaire and observation of the problem in the Peruvian Army was used. Concluding that there is a relationship between the impact of the deactivation of the third level of internal control of the Army Personnel Command (Copere) and the granting of rights and benefits to military personnel; and that there is a high internal control within the institution, where more than 50% of the sample indicates that adequate control has been carried out after the deactivation of the third level of internal control within the Army Personnel Command.

**Keywords:** Comptroller, military, control, rights, benefits, evaluation, supervision

## Introducción

Las instituciones en la actualidad buscan una continua eficiencia dentro de la organización, las cuales han constituido elementos importantes para que las instituciones y entidades del Estado permanezcan en una continua búsqueda de modelos que ayuden a alcanzar sus objetivos, por lo cual se busca obtener una ubicación en un sitio privilegiado, así como permanecer en dicho lugar en relación a otras Instituciones que no se encuentren a la vanguardia.

El estudio, titulado "Efectos de los controles de tercer nivel en el control interno en el mando del personal del Ejército y su relación con los derechos y beneficios del personal militar", examinó el entorno y las instrucciones para el desarrollo de las personas, observando su poco profesionalismo gestionando recursos y optimizando resultados. de manera eficiente, eficaz y competitiva.

Según la ley núm. 28716 "Control Interno de las Instituciones del Estado", la implementación del control interno de las instituciones del Estado permitirá implementar procedimientos preventivos adecuados, fortaleciendo, los controles concurrentes y posteriores dirigidos contra prácticas y prácticas inapropiadas o corruptas tienen como objetivo lograr metas, objetivos y tareas institucionales adecuados y transparentes.

Por tal motivo, conforme a las disposiciones del señor General de División Presidente del Comité de Control Interno del Ejército (CCI-EP), el Comando de Personal del Ejército debía crear el Sub Comité de Control Interno; por lo que resultaba necesario que en cumplimiento a lo dispuesto dispusiera la creación del Sub Comité de Control Interno como también el 3er nivel en las respectivas jefaturas que componen este Comando de Personal del Ejército.

La investigación se llevó a cabo en 5 capítulos:

Capítulo I: este capítulo tuvo en cuenta el planteamiento del problema, donde se describió el problema de nuestra realidad de acuerdo a nuestras dos variables; para enriquecer este subcapítulo se analizaron las situaciones problemáticas en otros lugares, incluyendo datos relevantes que ayudaron a dar realce a la investigación. También se tuvo en cuenta la delimitación del problema; conocido como tope que se hizo del tema a investigar, dentro de los límites de espacio, tiempo y temática que caracterizan el propósito del conocimiento, su formulación y objetivos, teniendo en consideración los inconvenientes que se presentaron durante todo el proceso de desarrollo.

Capítulo II: Es todo lo referente al marco teórico, considerando los antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas y el marco conceptual. Es una de las etapas más

relevantes de nuestra investigación, consistió en desarrollar la teoría que fundamentó el estudio con base al planteamiento del problema que se ha realizado, teniendo en cuenta antecedentes de artículos, tesis y/o investigaciones relacionadas a las dos variables de estudio.

Capítulo III: Se explica la hipótesis que fue el punto de conexión entre la teoría y la observación. Las variables fueron el Control interno y otorgamiento de derechos y beneficios al personal militar, la investigación se englobó en base de estas dos variables.

Capítulo IV: Tuvo como finalidad comunicar sobre la metodología de investigación que se tomó en cuenta en el proceso de recopilación de información. En ella, se utilizaron conjuntos de técnicas y métodos que se emplearon para llevar a cabo las labores afines a la investigación.

Capítulo V: Se desarrolló la discusión de los resultados del análisis de la investigación, teniendo en consideración los objetivos e hipótesis contrastando los resultados empleando sistemas informáticos para tal efecto.

Capítulo VI: Se determinó las conclusiones a las cuales se llegó después de analizar y realizar la contratación de los resultados, los cuales permitió dar recomendaciones para solucionar el problema de estudio.

## Capítulo I: El problema de investigación

### 1.1. Planteamiento del problema

#### 1.1.1. Descripción de la realidad problemática

“El hallazgo de varios procesos irregulares, malversaciones y prácticas fuera de la ley en los negocios, dio lugar a que se empiece a aplicar el control interno a partir de la década del 70”. (Contraloría de la República, 2018, p.56).

Hasta entonces, se pensaba que el control interno era competencia de contadores, economistas y gerentes. Durante esa década, fueron los únicos equipados para lidiar con fallas en empresas y agencias gubernamentales.

La necesidad de poder reducir comportamientos que causan problemas en las organizaciones; La actividad se dio inicio a comienzos de 1980 para abordar las preocupaciones internacionales entonces existentes sobre el concepto, la definición y la interpretación del control interno.

El objetivo de lo anterior es crear un nuevo marco conceptual de control interno que sea pueda el conocimiento existente para una mejor comprensión y así sugerir acciones para lograr una mejor gestión de este problema.

La Contraloría General de la República (2018) define el control interno como “un sistema de comunicación que permite revisar oportunamente las decisiones tomadas con el fin de alcanzar las metas trazadas por la organización”. (p.76)

Como manifestó Moreno (2017). “Es necesario destacar que la mayoría de las organizaciones se sustentan en conocimientos empíricos y no disponen con procedimientos adecuados para llevar a cabo sus actividades.”. (p.8)

La importancia de incorporar dentro de las organizaciones procesos adecuados y formalizados, contribuye a un mejor desarrollo de las actividades y tener resultados positivos a un largo plazo.

Durante las últimas tres décadas, los gobiernos latinoamericanos han experimentado una serie de desarrollos significativos, muchos de los cuales están relacionados con los desafíos económicos que están ocurriendo en casi todos los países de la región, e involucran la gestión de empresas e instituciones adecuadas para este sector. Implementación inadecuada en situaciones comerciales y otras.

A nivel mundial, las buenas prácticas de auditoría recomiendan que las empresas utilicen el modelo de control interno COSO (Committee of Sponsoring Organizations of Treadway). Definición del modelo COSO:

relación con el logro de los objetivos relativos a la eficiencia y eficacia de las operaciones, a la confiabilidad de la información (financiera y no financiera) y al cumplimiento de leyes y regulaciones (Mazares, 2013).

Los controles internos incluyen un plan organizacional para todos los métodos y reglas que permiten alcanzar las metas. Luego tiende a resguardar sus bienes, demostrar la veracidad de los datos, mejorar la operativa, promover, hacer cumplir las políticas y órdenes de los superiores.

Los derechos legales del Perú son amplios, pero su implementación es difícil para los “worker” de todos los estamentos de educación y acción económica, como alumnos, porque se ha vuelto un organismo desorganizado.

El Copere ha implementado sistemas de control para reducir riesgos en diversos procesos del personal. El hecho es que la gran parte de ellos no dispone de CI, ya que el personal de la sede suele ser administradores de unidad; no hay profesionales que orienten cómo funcionan los controles internos en ellas, porque en estas sedes trabajan con personas que no tienen un conocimiento claro del CI en la dependencia o la institución. Además, debido a la confianza que genera pertenecer a una organización, el directivo no siente la necesidad de considerar un aspecto tan relevante como el SCI, pues ya sea intencional o no, pueden ocurrir incidentes inesperados que posiblemente afecten el desempeño de la organización.

El aspecto más significativo que afecta a las sedes y oficinas del Comando de Cuadros del Ejército es el déficit de gente con conocimiento y el desarrollo de procesos adecuados, al no contar con planes organizativos, directivas, normas y otras regulaciones. Documentos normativos de CI distribuidos a los empleados.

Muchos de los problemas que enfrentan financieramente el cuartel general y las oficinas del Copere son la falta de un buen apoyo técnico y procesal, ya que el presupuesto propio de la dependencia es insuficiente y por lo tanto se debe asignar un proyecto para mantener el SCI.

El 2018 se instaló el tercer nivel de control interno en las jefaturas del Copere, el mismo que solo tenía implementado hasta el segundo nivel, el cual era centralizado por la oficina de inspección del Comando de Personal del Ejército siendo monitoreado por la Inspección General del Ejército a través de su oficina de CI que efectúa el primer nivel de control.

El Copere por medio de su oficina de control interno, realizaba el seguimiento del segundo nivel; teniendo la responsabilidad de instalar un 3er nivel dentro de las dependencias del Copere Ejército para poder optimizar la gestión

Control interno, como un proceso ejecutado por el consejo directivo, la administración u otro personal de una Organización, diseñado para proveer seguridad razonable en relación con el logro de los objetivos relativos a la eficiencia y eficacia de las operaciones, a la confiabilidad de la información (financiera y no financiera) y al cumplimiento de leyes y regulaciones (Mazares, 2013).

El control interno consiste en el plan de organización de todos los métodos y ordenamientos impuestos para alcanzar los objetivos organizacionales. Se tiende por consiguiente a resguardar dichos activos, atestiguar la veracidad informativa, suscitar la eficiencia en las transacciones, estimular y preservar que se cumplan las políticas y órdenes por los superiores.

Los derechos que existen en la legislación peruana son amplios y su ejecución se dificulta para los empleados de todos los estratos educativos y de actividad económica, ya sean alumnos, profesionales y empresarios, ya que se ha vuelto un sistema no organizado.

El Comando de Personal del Ejército (Copere) ha implementado sistemas de control para reducir riesgos en diversos procesos del personal. El hecho es que muchos de ellos no tienen control interno, ya sea el personal de la sede suele ser administradores de unidad; no hay profesionales que orienten cómo funcionan sus controles internos, porque en estas sedes trabajan con personas que no tienen un conocimiento claro de la gestión o cooperación de los CI de la agencia. Además, debido a la confianza que genera pertenecer a una organización, el directivo no siente la necesidad de considerar un aspecto relevante como el SCI, pues ya sea intencional o no, pueden ocurrir incidentes inesperados que pueden afectar las operaciones de la empresa.

El aspecto más significativo que afecta a las sedes y oficinas del Comando de Cuadros del Ejército es el déficit de personal cualificado y de desarrollo de procesos adecuados, al no contar con planes organizativos, directivas, normas y otras regulaciones. Documentos normativos de control interno distribuidos a todos los integrantes de la organización.

Algunos de los desafíos que enfrentan financieramente el cuartel general y las oficinas del Comando de Personal del Ejército son la falta de un buen apoyo técnico y procesal, ya que el presupuesto propio de la agencia es insuficiente y por lo tanto se debe asignar un proyecto para mantener el SCI.

En 2018, el Comando de Personal del Ejército estableció un SCI de tres niveles, que actualmente se implementa solo hasta el segundo nivel, que forma parte del Departamento de Inspección del Comando de Personal del Ejército y es supervisado por el Inspector General del Ejército. El Ejército lleva realiza el control de primer nivel por medio de la Oficina de Control Interno.

El Comando de Personal del Ejército supervisa el Nivel 2 a través de la Oficina de Control Interno; es responsable del establecimiento del nivel 3 en las unidades de gestión de personal del Ejército para optimizar la gestión de cada unidad de manera que cuente con una estructura de control interno directo capaz de detectar inconsistencias en sus procesos de ejecución y realizar mejoras continuas, para lo cual se han establecido controles internos dentro del departamento de la Jefatura de Personal y Bienestar, que corresponde al tercer nivel independiente de su organización, porque estará bajo el control del Ejército bajo la Oficina de Control Interno del Comando de Personal, a quien le corresponde el control ejecutivo hasta el 2do. nivel. Como resultado, las auditorías internas en esa sede revelaron que los procesos del año anterior no habían sido corregidos, lo que generó acusaciones de mala administración. Y lo que generó una serie de quejas y acusaciones fue la revocación por falta de documentos o entrega atrasada de beneficios a los empleados relacionados con la decisión; por lo que el equipo decidió instalar controles de tercer nivel que lograrían reducir los procesos realizados en dicha sede.

SCI sólido garantizará que los procedimientos y registros parezcan verdaderos, oportunos y confiables para la organización.

Por otra parte, otra problemática que se manifiesta en las jefaturas y oficinas del Copere, es el hecho de que la cabeza de la dependencia se excede en sus funciones de dirección, e interviene en los procesos dentro de su organización pensando que es el único que sabe hacer las cosas queriendo participar, sin permitir que personal especializado o profesional realicen aporte de ideas para la mejora de la institución.

Años después se desactivó el tercer nivel, volviendo a la realidad anterior con respecto al control interno y a la entrega de beneficios al personal militar.

Es en este contexto que se sostiene que la desactivación del tercer nivel de control interno en el Comando de Personal del Ejército viene afectando el otorgamiento de los derechos y beneficios del personal militar, ya que, no se lleva un control adecuado sobre los procesos administrativos de otorgamiento de beneficios teniendo como prioridad Ser justo, eficiente, eficaz, honesto, digno de confianza y cumplir con las leyes y regulaciones aplicables de acuerdo con los derechos e intereses del personal de la agencia.

## **1.2. Justificación de la investigación**

La investigación resultó siendo muy relevante para la institución del Comando de Personal del Ejército, porque permitió verificar cómo se venía llevando el control interno en relación al otorgamiento de derechos y beneficios en el personal militar en el periodo marzo - septiembre del año 2020.

Gracias a la experiencia dentro de la institución se pudo observar una serie de falencias que tiene que ver con el impacto de la desactivación del tercer nivel en la participación del control interno.

El estudio se sustentó de modo práctico debido a la presencia de un problema que se presentó dado por los constantes reclamos por la falta de organización para la entrega de beneficios del personal militar, el mismo que se buscó ser analizado a partir del desarrollo de un estudio, en cuyos resultados fueron posible determinar medidas de mejora, cambio o corrección. En este sentido, el trabajo permitió responder a la solución de problemas.

La investigación tuvo justificación teórica en la medida que permitió el uso de teorías existentes para la explicación y contextualización de los fenómenos que acontecen en torno a la realidad estudiada. Además de ello, el presente trabajo permitió incrementar el nivel de conocimiento respecto a la relación o influencia que pueda existir entre las variables estudiadas, constituyendo de esta manera un aporte para la sociedad, por la información que se brindó.

Ayuda a promover la implantación de controles internos de tercer nivel en el Cuartel General de la Ley de Personal del Ejército y en operaciones de gestión de oficinas y cuarteles generales similares del Comando de Personal del Ejército, lo que resulta Una sólida garantía de eficiencia, eficacia, productividad, mejora continua y competitividad del resultado.

Además, intentamos sintetizar la teoría y los enfoques teóricos identificando y describiendo las construcciones teóricas de los sistemas de gestión y control interno en otras estructuras estatales.

### **1.3 Delimitación de la investigación**

#### **1.3.1 Delimitación temática**

Este estudio se realizó para determinar la relación entre la variable número uno (control interno) y la variable número dos (otorgar derechos y beneficios al personal militar).

Con resultados que cumplen con los objetivos, se pone a prueba la interrelación entre ambos y se hace visible el impacto del control interno de Koper en el tercer nivel.

#### **1.3.2 Delimitación teórica**

La investigación tuvo como base teorías referentes a las variables del control interno y otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar del Comando de Personal del Ejército. Teniendo en consideración autores que detallaron el tema con conceptos, definiciones, procedimientos, etc. Contando con antecedentes de investigaciones para el desarrollo oportuno en el proceso de recolección de información.

#### **1.3.3 Delimitación espacial**

La investigación se realizó con el personal administrativo del Comando de Personal del Ejército (Copere).

#### **1.3.4 Delimitación temporal**

Esta propuesta de se realizó en el periodo de marzo a septiembre del 2020. El tiempo fue establecido para poder obtener resultados recientes con respecto a la experiencia de la desactivación del tercer nivel en el Comando de Personal del Ejército.

## **1.4 Limitaciones de la investigación**

### **1.4.1 Limitación logística**

La recolección de datos en campo, por lo que se realizó de manera virtual, utilizando un formulario de diseño en línea para poder enviar a los trabajadores del área de personal y de esa forma tener nuestro instrumento. No hubo problemas relacionados con la realización del estudio y se obtuvo información para la realización del estudio.

## **1.5. Formulación del problema**

### **1.5.1. Problema General**

¿De qué manera el impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Copere se relaciona con en el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar?

### **1.5.2. Problemas Específicos**

- ¿De qué manera el impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Copere se relaciona con el contrato laboral en el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar?
- ¿De qué manera el impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Copere se relaciona con los beneficios sociales en el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar?

## **1.6. Objetivos de la investigación**

### **1.6.1. Objetivo General**

- **Analizar el impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Copere en relación al otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar.**

### **1.6.2. Objetivos Específicos**

- **Determinar la relación que existe entre el impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Copere y el contrato laboral en el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar.**
- **Determinar la relación que existe entre el impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Copere y los beneficios sociales en el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar.**

## Capítulo II: Marco teórico

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes nacionales

Novoa (2019) en su trabajo suficiencia académica La gestión de Riesgo (DDR) analiza esto como una táctica para iniciar una cultura de CI en las UU del ejército. Tesis de Licenciatura en Ciencias Militares: Colegio Militar de Chorillos: Lima. Concluyó que la recopilación responsable de información contribuye a la promoción de la GR (GR) como popularización en las unidades del ejército peruano. Las estrategias de control cultural se refieren a áreas de competencia que rigen el contrato de la institución establecido el 1 de diciembre de 1999. Decreto Legislativo núm. 1137 Artículo 3 - Código de Ley del Ejército Peruano núm. 27785. Las restricciones limitarán el impacto y la viabilidad de las operaciones de control, afectando a la planificación y ejecución de operaciones militares de importancia estratégica.

Espinoza (2019) en su trabajo "Propuesta para la implementación de metodología de sistemas en el sistema judicial" menciona la licenciatura en ciencias administrativas de la Universidad del Pacífico en Perú que mediante el uso de diferentes métodos de contratación, el Los sujetos del gobierno peruano celebran contratos con el fin de dotar a su sistema administrativo de las herramientas para llevar a cabo sus actividades con el fin de alcanzar sus objetivos. En este sentido, celebró diversos contratos utilizando el modelo de contratación directa -modelo de opción contratación vigente (Ley N° 30225), con la finalidad de darle viabilidad a la contratación. Realizar una determinada cantidad de trámites para que no tengan que cumplir con las tres etapas que debe cumplir toda contratación pública: planificación del contrato. Según lo analizado durante el estudio, (no hay una vista clara, los procedimientos no están completamente terminados, la carga de trabajo no está suficientemente distribuida, no hay posibilidad de atraer empleados apropiados) directamente relacionado con la formulación y ejecución de procesos de contratación directa (con malas condiciones laborales y personal de apoyo insuficiente), lo que impide la celebración de contratos de bienes, servicios y obras de acuerdo con los términos del contrato existente. Con base en la bibliografía, se puede ver que una solución al problema de la gestión del empleo directo del sistema judicial es la introducción de un sistema de CI. Gestión orientada a la ejecución directa de sus contratos.

Los resultados estadísticos mostrados se confirman mediante comparaciones hipotéticas chi-cuadrado, que confirman la existencia de una relación entre las variables "Sistema de control interno" y "Gestión directa del empleo" en el sistema judicial, lo que resultó en la confirmación de la relación entre dependientes. y variables independientes Se acepta el

supuesto general de cumplimiento, indicando que la implementación del SCI es necesaria para asegurar óptimos procedimientos de empleo directo en el sistema judicial, tomando en cuenta el ambiente de control, evaluación de riesgos, control de gestión, actividades de información y comunicación. y supervisión de la alta dirección Las actividades que son componentes del sistema de control interno están plenamente incluidas en las condiciones específicas auditadas.

Ibáñez (2016) recibió una Licenciatura en Ciencias Militares de la Escuela Militar de Chorillos en Lima, Perú por su trabajo en SCI para el cumplimiento académico y recomendaciones para mejorar el desempeño del ejército peruano. Concluyó que tenemos la responsabilidad, obligación y necesidad de crear un sistema de control interno moderno y efectivo que facilite detectar de forma proactiva posibles amenazas al trabajo que realiza la institución en el cumplimiento de su misión constitucional de proteger al Estado peruano. Los resultados analíticos de la aplicación de los modernos sistemas de control interno permiten determinar parámetros cuantitativos y cualitativos, lo que significa una mejora continua en el logro de los objetivos específicos de cada área militar.

Salazar (2014) en su libro “El control interno como herramienta indispensable para el fortalecimiento de la capacidad de la administración pública” se licenció en gestión por la Pontificia Universidad Católica del Perú, cuyo principal objetivo es demostrar que aún sin las medidas holísticas antes mencionadas sistema de implementación, el establecimiento de control interno en procesos individuales puede mejorar la administración estatal y fortalecer la organización de la unidad estructural. Esta investigación se llevó a cabo sobre los SCI en diecisiete ministerios y presidiums del Consejo de Ministros. El estudio utilizó instrumentos que evidencian la opinión del CI y analiza problemas estructurales que pueden impedir que las agencias administrativas y los sistemas de control gubernamental pongan en práctica sistemas de control interno. De esto se reveló un problema estructural del poder administrativo, ya que el control interno estaba limitado al sistema administrativo y separado del sistema funcional, y se concluyó que la introducción del control interno dirigió a la implementación de elementos y componentes. La mejora del sistema de control interno, la realización de los objetivos de gestión la mejora de la dependencia de la organización interna en el proceso de aprobación reflejan la utilidad de esta herramienta de gestión.

### **2.1.2 Antecedentes internacionales**

Ariza (2015) tiene una maestría en control interno de la Universidad Militar de Nueva Granada, Colombia, en su trabajo “Análisis del Modelo de Control Interno del Servicio de Turismo de la Policía Nacional”, cuyo objetivo fue analizar el control interno el sector turístico como profesional de la protección de la Policía Estatal y la parte profesional de la agencia de

servicios. Se concluyó que el sistema de control interno de la Policía Estatal está lo suficientemente maduro como para identificar debilidades y fortalezas y eliminarlas rápidamente mediante estrategias específicas y lograr los objetivos principales. Asimismo, el Departamento de Turismo de la Policía Estatal sigue los lineamientos institucionales, los cuales son claramente visibles en la aplicación de la Ley No. 87 de 1993 (Ley General de Control Interno), la cual estipula que todas las entidades públicas deben realizar controles internos y así promover mejoras. Apunta con la policía turística. Aunque las medidas de control interno continúan en el sector turístico, todavía existen lagunas en las acciones preventivas y correctivas y en la toma de decisiones basadas en los hallazgos de las auditorías. Sin embargo, los controles internos son un proceso de mejora continua y podemos analizar los procedimientos realizados por los agentes de policía asignados y podemos certificar que los controles internos de la Policía Estatal son efectivos ya que cumplen con todos los códigos y principios de misión emitidos por la Policía Estatal. . El gobierno sigue las disposiciones de la constitución política de Colombia y, por lo tanto, las áreas turísticas deben cumplir con los objetivos y estándares de las instituciones nacionales.

Lara (2015), por su trabajo “La importancia del control interno en el proceso de adquisiciones de bienes y servicios en el sector defensa”, obtuvo una maestría en control interno de la Universidad Militar de Nueva Granada, Colombia; El objetivo principal fue identificar las causas de tales fenómenos, las causas principales y las causas fundamentales, que justifican la importancia del sistema de control interno no solo como medio para controlar y monitorear el proceso de producción de bienes y servicios, sino también como guía o acompañamiento. Concluyó que la administración no avanzará si continúa desempeñando la función de control interno en un entorno adverso simplemente cumpliendo ciertos requisitos. Por lo tanto, el simple hecho de que se reconozca la importancia de su funcionamiento y se adopten medidas básicas como el autocontrol ayudarán a minimizar los riesgos a los que están constantemente expuestos los procesos de negocio, especialmente es la adquisición de bienes y servicios. El control por sí solo no es suficiente, siempre hay que estar enfocado en los cambios y el deseo de mejorar continuamente, además, la unidad estructural debe crear una cultura basada en la organización; cualquiera de los métodos está permitido si se utilizan mecanismos de apoyo. No debería haber prisa por lograr resultados dentro de un plazo determinado sin un análisis y una planificación genuinos de las necesidades y una participación clara y consistente de las partes interesadas en cada actividad y evaluación.

Díaz (2012) en su artículo titulado “El nivel de desempeño de las funciones laborales que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores del sector privado en el centro de la Diócesis de Conocoto, Universidad Central del Ecuador”. Con el objetivo de valorar cómo el otorgamiento de los derechos sociales define una mejora en la forma de vivir de los empleados. La conclusión es que el empleador no cumple con los deberes de los

empleados, que la legislación laboral es difícil de entender porque está definida por una persona jurídica, que falta conocimiento sobre la legislación laboral, que falta capacitación y servicios de empleo para empleadores y trabajadores en la Diócesis de Konokoto. Como los trabajadores son responsables de mantener a sus familias y recibir salarios bajos, les resulta difícil satisfacer las necesidades básicas de sus familias. Se niegan a sí mismos buena alimentación, vestido, vivienda y educación adecuada, pero no tienen forma de ahorrar ni de participar en actividades recreativas.

Durãns (2013) en su disertación “Propuesta para la unidad de las instituciones de control interno de las fuerzas armadas”; el objetivo principal era lograrlo reuniendo a los organismos de control interno de las FFAA (la Oficina del Jefe de Estado Mayor del Ejército, la Contraloría General de la Marina y la Oficina del Inspector General del Aire). Fuerza para analizar la idoneidad y racionalidad de los ajustes orgánicos. La Contraloría de la Defensa (dependiente del Ministerio) concluyó que es ampliamente reconocido que el control de una organización pública o privada es una actividad fundamental y necesaria que coadyuva al cumplimiento de metas. Sin embargo, no existe un consenso claro o inequívoco sobre la aplicación o implementación de controles en las organizaciones, al igual que no existe consenso sobre si más o menos controles (si deben ser internos o externos), o ambos, o si son realizados por personal especializado. personal o quienes realizan tareas operativas.

Chicaiza (2012) obtuvo el título de ingeniería por la tesis “Evaluación del control interno aplicable a la ejecución presupuestaria del 1er Batallón de Infantería Motorizado “Constitución” (BIMOT1) en el municipio de Arenja, Provincia de Oro, en el año 2011 Hacienda de San Ecuador del Instituto Politécnico del Ejército Gorgi, cuyo objetivo es utilizar técnicas y procedimientos de auditoría para evaluar la estructura de control interno aplicable al 1er Batallón de Infantería Motorizada para asegurar la eficiencia, eficacia y economía operativa. La conclusión es que la estructura organizativa parece bastante inadecuada, ya que el personal tiene que realizar determinadas funciones que actualmente desempeñan las mismas personas. Debido a la constante rotación de personal en el ejército, la estructura organizativa a menudo se ve afectada. Áreas importantes, especialmente áreas administrativas, todavía no cuentan con personal y los reemplazos, a pesar de la capacitación, necesitan algún tiempo para adaptarse a sus posiciones, lo que provoca retrasos en las operaciones. Los informes presupuestarios no se envían a diferentes departamentos para comunicar la disponibilidad de recursos; No hay un control de inventario efectivo que genere desperdicios o materiales o recursos inutilizables. Existe un control financiero efectivo de la ejecución presupuestaria.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Bases teóricas de la investigación**

#### **2.2.1.1. Control interno.** Estupiñan (2016) manifiesta:

Sostuvo que un sistema de control interno es un plan adoptado por una organización para sus respectivos procedimientos y métodos operativos y contables con el objetivo de lograr una adecuada gestión administrativa en beneficio de la institución. (p.87).

De acuerdo con la Ley N° 28716 que regula el Sistema de Control Interno considera en su artículo 1º:

Se denomina sistema de control interno al 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 indicados en el artículo 4 de la presente Ley. (Congreso de la República, 2006).

En segundo lugar, la citada ley, en su artículo cuarto, explica cuál es su objeto; Las instituciones públicas implementan un SCI en sus procesos, actividades, recursos, operaciones y actividades institucionales que guían sus actividades para lograr los siguientes objetivos:

Promover y optimizar la eficiencia, utilidad, transparencia y economía de la operación de la empresa, así como la calidad de los servicios públicos prestados.

Cuidar y proteger los recursos y bienes del Estado de cualquier clase de pérdida, daño, mal uso e ilegalidad y en general de eventos inusitados o condiciones adversas que puedan afectarlos.

Respete las normas vigentes sobre el dispositivo y su funcionamiento.

Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.

Fomentar y promover la práctica de los valores institucionales.

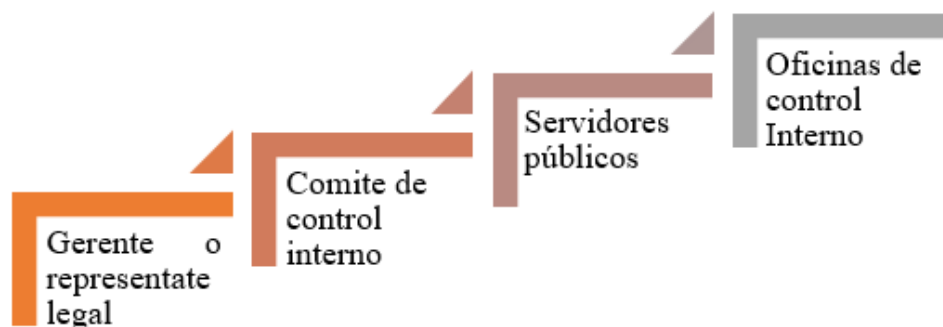
La Contraloría General de la República (2016) manifiesta los beneficios de contar con un sistema de Control Interno:

Reducir los riesgos de corrupción, logrando los objetivos y metas establecidos y de esta manera promover el desarrollo organizacional, logrando una mayor eficiencia, eficacia y transparencia en las operaciones de la institución, asegurar

el cumplimiento del marco normativo, protegiendo los recursos y bienes del Estado, y el adecuado uso de los mismos. (p.78)

**Responsables del control interno.** En una organización que implementa control interno existen cuatro personas directamente responsables: primero, el gerente o representante legal; responsable de la adopción, implementación y consolidación de la estructura de control; en segundo lugar, contamos con un comité de control interno que es responsable de la implementación e implementación del sistema de control interno, quienes ofrecen lineamientos para la mejora continua, en tercer lugar, contamos con funcionarios que son responsables de los procesos, operaciones y funcionamiento efectivo de los procesos, las tareas de las que son responsables, y finalmente una oficina de control interno que apoye a la alta dirección y promueva la mejora continua de los procesos.

**Figura 1 :** Responsables del control Interno



Nota: Presentación exposición de implementación de control Interno del Copere (Bracamonte, 2018)

En el proceso toda institución debe tener las siguientes características:

- Autocontrol: Donde el funcionario y el servidor público debe controlar su trabajo, detectar deficiencias o desviaciones y efectuar correctivos para el mejoramiento.
- Autogestión: Toda entidad debe conducir, planificar, ejecutar, coordinar y evaluar las funciones a su cargo con sujeción a la normativa aplicable y objetivos previstos.
- Autorregulación: se debe desarrollar disposiciones, métodos y procedimiento para asegurar la eficacia, eficiencia, transparencia y legalidad en los resultados.

### **Secuencia de implementación del Sistema del control interno del Copere**

La línea de tiempo empieza de mayo del 2016 a diciembre del 2018.

Según (RC CGR N°149-DVA013) (RS-CGR N°490-29 DIC 2017).

Del 2016 al 2017 se inicia la planificación (abril- mayo-junio-julio) con las tres etapas detalladas a continuación:

- **Etapa I: Acciones preliminares**

1. Suscribiendo acta de compromiso
2. Conformando el comité de control Interno
3. Sensibilizar y capacitar en control interno

- **Etapa II: Identificación de brechas**

4. Elaboración del programa de trabajo para realizar el diagnóstico del sistema de control interno en la institución.
5. Realizar el diagnóstico del sistema de control interno.

- **Etapa III: Elaboración del plan de trabajo para el cierre de brechas**

6. Elaborar el plan de trabajo con base en los resultados del diagnóstico del sistema de control interno.

En el año 2018; como segunda parte se realiza la ejecución (agosto-octubre) dentro de la institución

- **Etapa IV: Cierre de brechas**

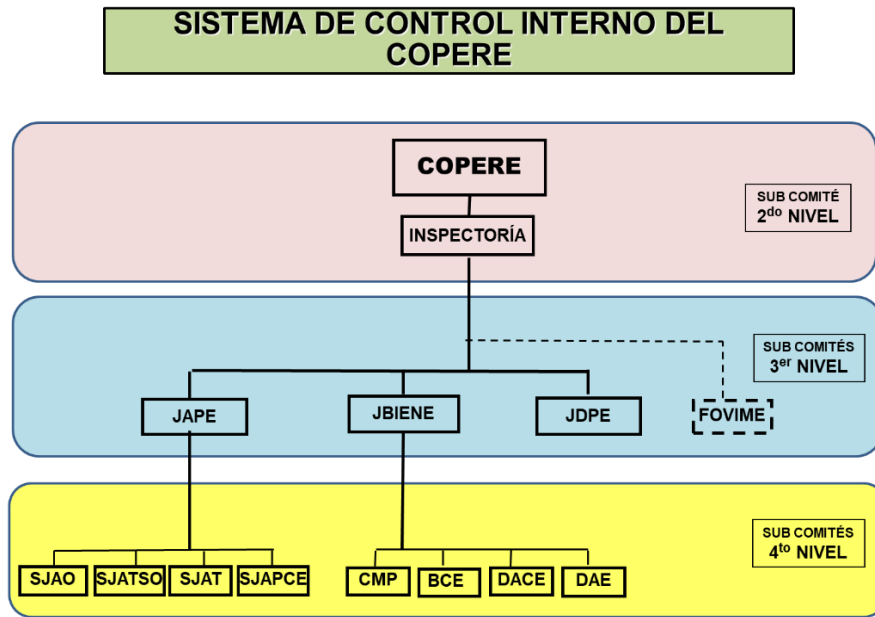
7. Ejecutar las acciones definidas en el plan de trabajo

Como tercer proceso que es la evaluación (noviembre-diciembre):

- **Etapa V: Reportes de evaluación y mejora continua**

8. Elaborar reportes de evaluación respecto a la implementación del sistema de control interno
9. Elaboración de un informe final
10. Retroalimentación para el proceso de mejora continua.

**Figura 2:** Sistema de Control Interno del Copere



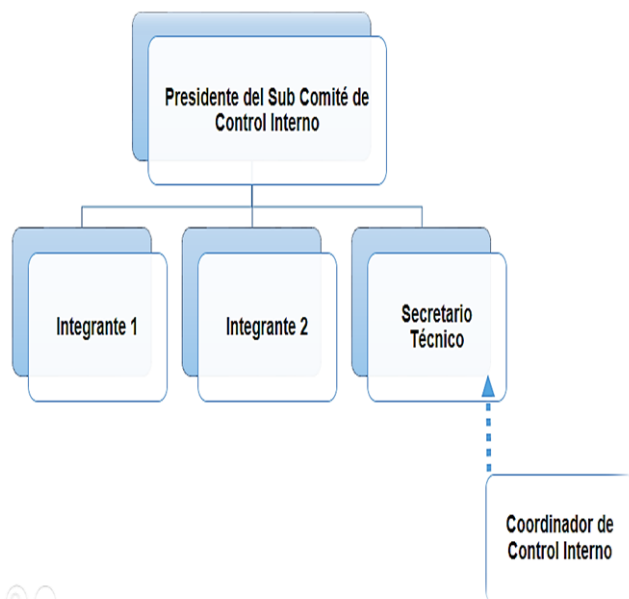
Nota: Referencia del reglamento de control interno del Ejército - abril 2018

**Figura 3:** Sub comité de control interno del Copere



Nota: Referencia del reglamento de control interno del Ejército - Abril 2018

**Figura 4:** Organización sub comités 2° y 3° nivel



Nota: Referencia del reglamento de control interno del Ejército - abril 2018

**2.2.1.2. Derechos y beneficios del personal.** La ley laboral en el país proporciona derechos y beneficios a los empleados públicos y privados. (Ministerio de Trabajo). Sin embargo, en ciertas ocasiones se determinan diferentes condiciones y derechos dependiendo del sector (por ejemplo, agricultura, minería, textiles, etc.), ocupación o actividad (por ejemplo, agricultura, minería, textiles, etc.) o el número de trabajadores de la empresa (por ejemplo, mypes y pymes).

**Contratos de trabajo.** Los contratos de trabajo son acuerdos entre el empleador y el empleado que se basan en 3 elementos esenciales:

1. El servicio debe ser personal (no puede ser delegado)
2. Relación de subordinación entre el trabajador y el empleador
3. Salario que el empleado recibe por el trabajo realizado.

**Tipos de contrato.** Dentro de los tipos de contrato tenemos:

- Indefinidos: Esta es la regla general para los contratos en el Perú sin un plazo claramente definido.
- Duración determinada: Para este tipo de contratos, la ley exige acreditar razones objetivas para que así sea:
  - Contratos temporales
  - Contratos accidentales
  - Contratos por temporadas

**Término del contrato de trabajo.** Causales de la extinción del contrato laboral:

- Por acuerdo entre las partes.
- Por renuncia del empleado.
- Invalidez o muerte del empleado
- Término del proyecto o servicio o vencimiento del plazo acordado.

**Derechos y beneficios del personal del Ejército.** Según MAPRO 01-2017-JDPE es importante reconocer los beneficios de jubilación, compensación, incapacidad y muerte u otros beneficios obtenidos, y a sus familiares inmediatos, disponibilidad, jubilación o despido. Las áreas específicas de responsabilidad por los derechos e intereses del personal militar son las siguientes:

- Proporciona derechos a pensiones, compensaciones, beneficios por invalidez y muerte u otros beneficios a personas activas, inactivas, jubiladas o exentas bajo las leyes de diversos sistemas de pensiones.
- Registrar y registrar al personal militar y civil y sus familiares directos de acuerdo con la normativa vigente.
- Educar al personal militar y civil y comprender los derechos, beneficios y requisitos de pensiones, compensaciones y/o beneficios.
- Optimizar los procesos y procedimientos operativos.
- Actualizar y operar la plataforma tecnológica de la sede.
- Revisar los derechos, intereses y otros derechos de los que es responsable para asegurarse de que se otorgan de conformidad con la ley. JDPE determina e implementa sanciones y medidas preventivas con base en estándares legales y regulatorios.
- Ejercer cualquier otra facultad que se derive de sus funciones, de acuerdo a las normas, directivas y/o ley.

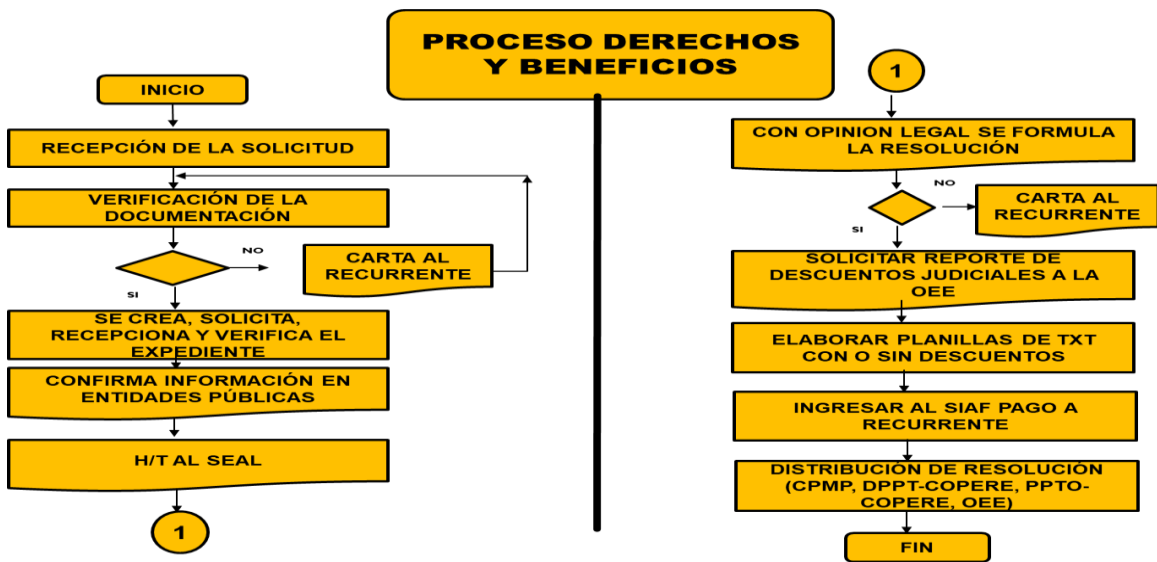
Según establece la jefatura de derechos de personal del ejército, son 18 los procesos que se realizan para la adquisición de derechos y beneficios en el personal militar:

#### Pensiones

1. De retiro
2. De sobrevivientes
3. De viudez
4. De orfandad
5. De orfandad (hijos mayores de edad con incapacidad física)
6. De orfandad (hijo soltero mayor de edad estudiante continuo y exitoso)
7. De orfandad (hija soltera mayor de edad dependiente económicamente)
8. De ascendiente para los padres (haber dependido económicamente del causante)

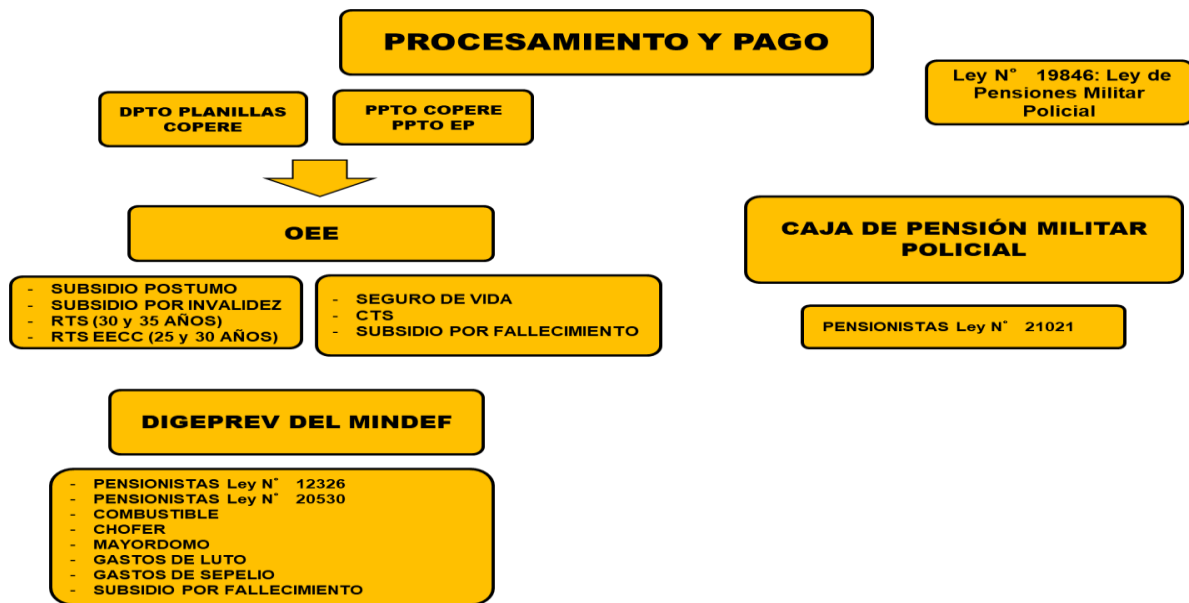
- 9. Subsidio por fallecimiento
- 10. Gastos de luto
- 11. Gastos de sepelio
- 12. Subsidio póstumo y por invalidez
- 13. CTS
- 14. Reconocimiento por tiempo de servicio
- 15. Asignaciones por años de servicio
- 16. Ex combatientes
- 17. Gis

**Figura 5:** Proceso de derechos y beneficios del personal militar del Copere



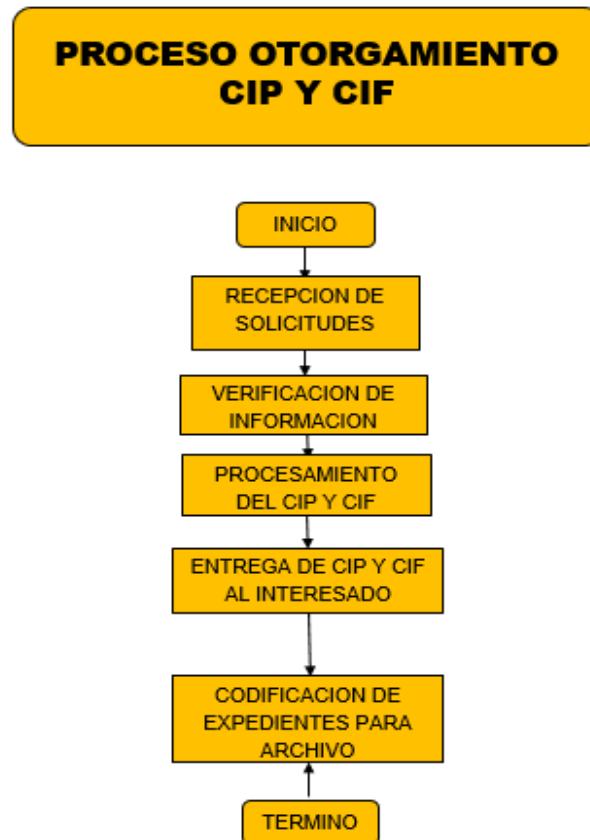
Nota: MAPRO 01-2017-JDPE

Figura 6: Procesamiento y pago



Nota: MAPRO 01-2017-JDPE

Figura 7: Proceso otorgamiento CIP Y FIF



Nota: MAPRO 01-2017-JDPE

### **2.2.2 Base teórica de la variable X: Control interno**

**Definición.** Según manifiesta (Barquero, 2016) En su obra "Manual Práctico de Control Interno: Teoría y Aplicación Práctica", el autor señala que el sistema de control interno representa un plan y conjunto de métodos que aseguran la protección adecuada del patrimonio de una organización (p.14).

En el ámbito de la gestión pública, el control interno desempeña el papel de evaluar y rectificar el rendimiento, con el propósito de garantizar una utilización apropiada de los recursos y el cumplimiento de procesos en concordancia con los objetivos y planes de la entidad. Este enfoque se aborda de manera integral, considerando la relación entre los procesos y los objetivos establecidos para su consecución.

**Medición.** La medición del control interno se desarrolla mediante dimensiones principales de manera cuantitativa a nivel institucional.

**Teorías.** Las teorías que sustentan la investigación son:

**Teoría de Principal-Agente.** Según la Contraloría General de la República (2014) "Un problema de agencia se visualiza cuando el accionista o dueño (principal) debe confiar la administración y el cumplimiento de objetivos a un gestor, ejecutivo, director, gerente o a otro al cual se le conoce como agente".

En este punto, existen dos riesgos: por un lado, el agente no puede actuar según sus deseos, sino por sus propios intereses, y por otro lado, el agente no puede actuar según sus deseos, pero en base a tus propios intereses Actúa según tus intereses. Por otro lado, el riesgo es el principal y el agente no tienen la misma información, y viceversa, lo que da como resultado decisiones que no necesariamente benefician al agente. En otras palabras, los problemas de agencia surgen debido a la separación de propiedad y control. Según la sección anterior, los problemas de agencia se pueden dividir en tres categorías: conflictos de intereses, asunción de riesgos y asimetría de información.

"Es importante resaltar que estos problemas no son independientes y que sus consecuencias se encuentran entrelazadas entre sí. Por lo anterior, las dificultades de agencia y los costos de transacción generan la necesidad de un gobierno corporativo" (Hart, 1995).

**Teorías de control interno según Koontz y O`Donnell.** Según Grill:

Las teorías que fundamentan el trabajo de investigación son las siguientes: Para los autores Koontz y O`Donnell, el control es importante porque establece equilibrios que permiten corregir los movimientos de tal forma se pueda alcanzar los planes de

manera exitosa, determinando y analizando rápidamente las causas que pueden originar tal desorientación para que no vuelvan a presentarse en el futuro reduciendo así los costos y ahorrando tiempo, evitando posibles errores. (Grill, 1995)

**Teoría de control interno de la contingencia.** La aplicación de esta teoría requiere a las dimensiones organizativas específicas y a las condiciones ambientales. Establece como principio básico que una función administrativa eficaz en una situación específica depende de los parámetros específicos de la situación. Busca principios similares para guiar la acción.

Según manifiesta Munive ( 2019):

“Esta teoría es una manera de reconciliar dos enfoques opuestos, la teoría de la agencia y el enfoque de comportamiento humano. Esta teoría, destaca la influencia del medio ambiente en la estructura y dirección de las organizaciones, se requiere de investigaciones con el fin de mejorar los marcos teóricos conforme al ambiente en el cual se desenvolverá el futuro administrador" (p.11).

Fonseca (2004) define el control interno como “un proceso realizado por las juntas directivas, gerentes u otro personal diseñado para proporcionar una seguridad razonable de que se están logrando los objetivos”. (p.78)

**Dimensionamiento.** Barquero (2016),

El control interno se refiere a la necesidad de establecer control sobre la organización y sus miembros, especialmente sobre sus operaciones. En este sentido, el control interno es el plan de una organización y un conjunto de métodos y procedimientos que aseguran que los activos de la organización estén adecuadamente protegidos y que los registros de operaciones sean confiables, lo cual permite que las operaciones de la empresa se realicen de manera eficiente y de acuerdo con autoridad administrativa directrices desarrolladas.

**Dimensión 1: Ambiente interno.** Según Barquero (2016), menciona el ambiente interno es el:

“Origen de cualquier sistema de control, en tal sentido el entorno de control es aquella que se involucra e influye de alguna u otra manera sobre las actividades de la entidad, dentro del ambiente de control se pueden integrar conceptos como: valores éticos, integridad, filosofía de la dirección, la delegación de autoridades y la estructura organizacional”. (p.78)

-Cabe destacar que las relaciones con los empleados en la organización son de crucial importancia, los cuales deben cumplir las siguientes condiciones:

-Coordinación del trabajo: La coordinación es importante para el desempeño de las funciones. La coordinación permite que las unidades estructurales realicen correctamente sus tareas y cumplan con sus obligaciones dentro del tiempo especificado. Por lo tanto, el responsable de cada área debe liderar su trabajo en todas las áreas de la organización, las cuales se realizan con la adecuada coordinación.

-División de Responsabilidades: Los empleados deben tener muy claro su papel en la organización y deben definir claramente las diferentes funciones y responsabilidades.

**Dimensión 2: Evaluación de riesgos.** Barquero (2016),

La evaluación de riesgos se considera una parte importante del control interno incluye una evaluación por parte de la administración de los posibles riesgos que puedan afectar al tema, que puede ser una evaluación de los documentos administrativos, seguida del desarrollo de una estrategia de acción. (p.79)

- Evaluar el cumplimiento normativo: Permite el adecuado cumplimiento de las obligaciones tributarias y no tributarias de cada actividad realizada.

- Evaluación de Impacto por Incumplimiento: Esta es una evaluación del impacto potencial de ciertos incumplimientos, pudiendo ser que futuros pagos tributarios y no tributarios sean embargados si el instituto incumple.

**Dimensión 3: Actividades de control gerencial.** Barquero (2016), Se determinan por sus políticas, las cuales son acciones preventivas encaminadas a proteger los activos de la empresa, seguros y financiamiento, control de información, conciliación, verificación, todo es importante. para lograr objetivos de manera efectiva.

- Control del procesamiento de la información: incluye un control adecuado de los procedimientos, tanto manuales como informáticos, para asegurar el correcto procesamiento de los datos.

- Verificación de los datos documentales: se estipula que la verificación de la información debe ser realizada por un gerente capacitado quien será responsable de la verificación documental del cumplimiento en diversas áreas, una de las cuales es la verificación documental. Incluye impuestos y contribuciones de años anteriores, ya que es un factor que puede perjudicar el negocio en el futuro.

**Dimensión 4: Información y comunicaciones.** Barquero (2016),

Indica que la información y la comunicación son elementos que sustentan el funcionamiento de los restantes elementos del control interno, donde "la información

es una combinación de datos relevantes. Puede haber muchos de estos datos, pero la dirección determina qué información puede ser significativa para el desarrollo de diversas actividades" (pág. 80).

- Controles generales de cumplimiento: tienen como finalidad asegurar el adecuado y oportuno funcionamiento, lo que implica control de los centros de procesamiento de datos. (Barquero, 2016, p. 80)

- Promoción del cumplimiento de inspecciones especiales: se refiere a la necesidad de informar adecuadamente a las autoridades competentes sobre las posibles consecuencias del incumplimiento de determinadas acciones, es decir. adecuada comunicación de los procesos a seguir para evitar errores, como los impuestos y pago de salarios a los empleados, etc. (Barquero, 2016,p.80)

**Dimensión 5: Evaluación de supervisión.** Barquero (2016), considera que los SCI deben ser supervisados y controlados para evaluar la eficacia y la calidad de sus operaciones a largo plazo y proporcionar información, teniendo en cuenta los objetivos y riesgos de control; (pág. 81)

Los autores sostienen que la dirección debería realizar pruebas y evaluaciones sistemáticas y, por tanto, el objetivo de la evaluación debería ser identificar los mecanismos de control más débiles para que la dirección pueda proporcionar el apoyo necesario.

- Medidas de seguimiento: incluye la evaluación continua de las acciones realizadas. La supervisión incluye actividades de seguimiento a largo plazo por parte de la junta y el logro del mejor sistema posible de control interno. (Barquero, 2016,p.81)

### **2.2.3 Base Teórica de la Variable Y: Derechos y Beneficios del Personal**

**Definición.** Los Beneficios laborales y derechos del trabajador mantienen diferentes tipos de pagos. (Toyama, 2011) .

Los beneficios laborales y derechos del empleado se clasifican en tres composiciones para un mejor comprendiendo:

- Contrato Laboral
- Beneficios sociales
- Derechos laborales

**Medición.** La Unidad de medición se realiza mediante la Escala de Likert.

**Teorías.** Las teorías que sustentan la investigación son:

**Teoría general del derecho de trabajo.** El nacimiento de la Ley del Trabajo fue la culminación de la lucha por poner fin a esta lucha, casi como una concesión de la burguesía para lograr una paz social alienada de los principios del liberalismo y el individualismo. A la luz de este progreso, surgió una división social entre los capitalistas y el proletariado, lo que

condujo a una nueva fase de lucha social en la que cada clase buscaba apropiarse de los factores de producción. (Hormazabán, 2018).

#### **Fundamentos:**

**Aplicación del derecho común a las relaciones laborales.** Esto se debe a los principios de libertad e igualdad se adaptan a este tipo de relación, donde todas las partes negocian en pie de igualdad, permitiendo abusos violentos por parte de los más poderosos que controlan en gran medida los medios. producción y países más débiles.

**Nacimiento del movimiento obrero.** Representando a los sindicatos económicamente débiles contra los abusos de los poderosos, esta organización, inicialmente considerada un delito, finalmente fue reconocida, lo que llevó al surgimiento de los sindicatos como sujetos de derecho laboral.

**Rol pasivo del Estado.** Al abstenerse de participar en la economía, permitió todo tipo de abusos, lo que condujo al nacimiento de la doctrina socialista y al surgimiento del Estado en áreas donde antes la intervención estaba prohibida. De esta manera, a finales del siglo XIX y principios de este, el “Derecho del Trabajo” creció rápidamente, dejando atrás el programa de libertad de contratación civil, que estipulaba que el Estado interviene en las relaciones laborales y protege a los trabajadores. y legaliza sus acciones colectivas. a través de sus sindicatos. El derecho al trabajo se consolida como derecho al trabajo, pero también como derecho del trabajador, porque el trabajo como objeto de un contrato es inseparable del sujeto que lo crea.

#### **Dimensionamiento**

**Dimensión 1: Contrato laboral.** Un contrato de trabajo es un contrato para la prestación continua de servicios privados y financieros en el que una parte proporciona una compensación o contraprestación a cambio del disfrute o recepción de servicios bajo la confianza o dirección de otra parte. (Toyama, 2011).

Se dice que el contrato de trabajo estipula los derechos del empleado, que se convierten en obligaciones del empleador. Al mismo tiempo, los deberes impuestos al empleado se convierten en derechos del empleador; Al entablar una relación laboral con su futura empresa, es importante comprender los derechos y obligaciones asociados al contrato de trabajo que ésta le otorga. Recuerde que un contrato de trabajo es un acuerdo entre un prestatario y un empleado, mediante el cual el empleado se compromete a realizar ciertos servicios en nombre del empleador y bajo

su dirección a cambio de una compensación, cuyo plazo puede ser indefinido (contrato a plazo) o fijo. (Acuerdo Anterior). La normativa para cada tipo de contrato temporal, a su vez, especifica la duración mínima y máxima de cada contrato. (Toyama, 2011).

**Dimensión 2: Beneficios sociales.** Según la definición propuesta por la revista "Diálogo Legal", creemos que es una definición precisa del bienestar social de los empleados, que establece: "Se refiere a todos los beneficios de capital, excepto el salario básico, que los empleados reciben por su estatus. "No importa la naturaleza de la remuneración, el monto del pago o el período, lo importante es que los empleados sean pagados de acuerdo con su estatus y autoridad legal." (Toyama Miyagi, Guía de Trabajo, 2011). Nuestras leyes brindan a los trabajadores las siguientes fuentes legales de beneficios financieros pagaderos durante el empleo:

- **Asignación familiar.** Prestación que está regulada por la Ley núm. 25129 y sus disposiciones, Decreto Supremo núm. 035-90-TR, es un beneficio social generador de ingresos otorgado a empleados con hijos menores de edad. Adultos menores de 24 años si cuentan con educación técnica o universitaria. Este concepto corresponde al 10% del Salario Mínimo Vital (RMV) vigente al momento de recibir los beneficios. Considerando que actualmente el RMV al 1 de mayo de 2018 es de S/930.00, el beneficio por hijo a pagar será de S/93.00. Es importante tener en cuenta que el subsidio por hijo es una cantidad fija y no aumenta en función del número de hijos del empleado. Por otro lado, si ambos padres son empleados del mismo empleador, ambos tienen derecho a los beneficios antes mencionados. (p. 12)
- **Compensación por tiempo de servicios.** La CTS es un beneficio que se otorga a los trabajadores de las actividades privadas con el fin de prevenir circunstancias imprevistas que puedan provocar que dejen de trabajar; no se ve afectado por impuestos, aportaciones de salud y pensiones y sus intereses, depósitos, transferencias y cargos que se hayan impuesto o se impongan. Este subsidio se encuentra regulado por el texto de la Orden General, y sus disposiciones, Decreto Supremo Nro. 004 -97- . TR. Es importante aclarar que la esencia del CTS es que ya que es un esquema diseñado para proteger los ingresos de un trabajador mientras está desempleado y por lo tanto no debe utilizarse mientras el trabajador esté empleado.
- AFP O ONP
- **Gratificaciones.** Las propinas legales están actualmente reguladas por la Ley núm. 27735 y sus disposiciones, Decreto Supremo núm. 005-2002-TR. Estas normas permiten dos bonificaciones al año durante los días festivos y Navidad como derecho

a los empleados cubiertos por el plan de empleo privado. La concesión de estos derechos no afecta al tipo de contrato de trabajo (trabajo fijo, con contrato de trabajo oficial o trabajo a tiempo parcial). (p. 5)

**Dimensión 3: Derechos laborales.** La legislación laboral es un conjunto de normas que los empleadores deben cumplir y están sujetos a varias normas y leyes del país del Perú. En Perú, las instituciones responsables de garantizar los derechos de los trabajadores son el Ministerio de Trabajo, la Inspección Nacional del Trabajo (SUNAFIL) y el poder judicial (con juzgados laborales y otros tribunales).

- **Descanso días feriados.** Los empleados tienen derecho a descanso remunerado durante los días festivos establecidos por esta ley y durante los días festivos establecidos por legislación especial. Arte. Decreto Legislativo No. 713 núm. 6, que según sus disposiciones es el Decreto Supremo núm. 012-92 TR. 2.
- **Vacaciones Anuales.** Un empleado tiene derecho a treinta (30) días calendario de licencia remunerada por cada año de trabajo en el que se acredita la licencia. Decreto Legislativo núm. 713 Artículo 10.
- Horas de trabajo

### 2.3. Definición de términos

#### Contribución

Una contribución es un impuesto cuya obligación se beneficia de la realización de obras públicas o del funcionamiento del Estado. (MEF, 2018).

#### Compensación por tiempo de servicio (CTS)

Es un interés social para los empleados otorgar ahorros obligatorios que han conectado el mercado laboral (Montoya, 2018).

#### Jubilación

El derecho a recibir una pensión del Sistema Privado de Pensiones (PPS) es a partir de los 65 años o antes si se cumplen los requisitos de jubilación anticipada. También puedes buscar personas mayores de 65 años. (SBS, 2019)

#### Remuneraciones

Remuneración y beneficios complementarios en especie valorables en forma de dinero que el empleado debe recibir del empleador en virtud del contrato de trabajo. (Dirección del Trabajo, 2016).

#### Copere

Comando de Personal del Ejército.

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

- El impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Comando de Personal del Ejército se relaciona directamente con el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar.

### **2.4.2 Hipótesis Específicas**

- El impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Comando de Personal del Ejército se relaciona significativamente con el contrato laboral en el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar.
- El impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Comando de Personal del Ejército se relaciona significativamente con los beneficios sociales en el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar.

## Capítulo III: Método

### 3.1 Enfoque de investigación

Este estudio adopta un enfoque cuantitativo, ya que sostiene la idea de que el conocimiento debe ser imparcial y que surge a través de un proceso deductivo. En este proceso, se emplea la medición numérica y el análisis estadístico inferencial para poner a prueba hipótesis previamente elaboradas. (Hernández et al, 2014, p.4)

### 3.2. Tipo de investigación

La naturaleza de esta investigación es aplicada, lo que implica que se orienta hacia la aplicación y utilización práctica de los conocimientos obtenidos. Al mismo tiempo, se busca adquirir nuevos conocimientos mediante la implementación y sistematización de prácticas fundamentadas en la investigación. (Landeau, 2017,p.55)

### 3.3. Nivel de investigación

El diseño de investigación utilizado en este estudio fue de nivel correlacional, ya que apunta a entender la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico. En algunas instancias, se examina únicamente la relación entre dos variables, aunque con frecuencia se exploran relaciones entre tres, cuatro o más variables en el análisis. (Hernández et al, 2010, pp. 81-82).

### 3.4. Diseño de investigación

Este estudio de investigación empleó el diseño de investigación no experimental o ex post-facto, específicamente de naturaleza correlacional.

Según Hernández (2014). “Se podría describir como la investigación que se lleva a cabo sin intervenir deliberadamente en las variables. En otras palabras, se trata de estudios en los cuales no modificamos de manera intencionada las variables independientes para observar su impacto en otras variables. En la investigación no experimental, nuestra acción se centra en observar fenómenos tal como ocurren naturalmente en su entorno, con el objetivo de analizarlos”. (p. 152).

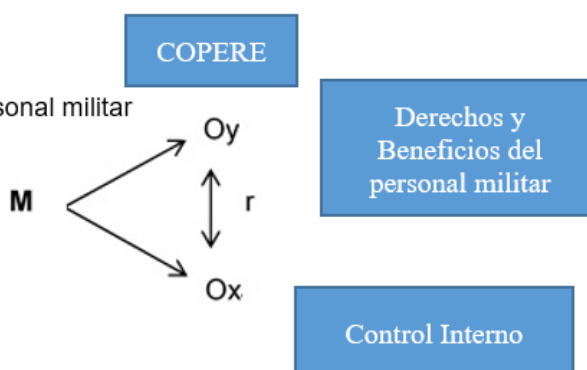
Siendo el propósito establecer el grado de relación o correlación entre la variable I y la variable II.

#### DONDE:

**M:** COPERE.

**V1:** Control Interno

**V2:** Derechos y Beneficios del personal militar



### 3.5. Población y muestra de estudio

#### 3.5.1. Población de estudio

La población se conformó de 87 administrativos detallados a continuación del Copere.

**Tabla 1: Población**

N°	DESIGNACION	EFFECT SEGÚN EL CAP				EFFECT DE DÍA			
		OFLS	TCOS	EECC	TOTAL	OFLS	TCOS	EECC	TOTAL
1	JEFATURA	1		1	2	1			1
2	DPTO FISCALIZACION POSTERIOR Y CI	2	3	1	6	1	1		2
3	DPTO PLANEAMIENTO Y EVALY CONTAB	2	2	2	6	0			0
4	SECCION ASESORIA LEGAL	5	1	1	7	5	1		6
5	DPTO ADMINISTRATIVO	1	4	7	12	1	6	3	10
6	SECCION RESOLUCIONES	1	2		3		3		3
7	SECCION TELEMATICA	1	1	1	3	1	1		2
8	OFICINA DE ATENCION AL PUBLICO	1	5	9	15	1	3	10	14
9	SUB JEFATURA DE DERECHOS Y BENEFICIOS	5	22	27	54	4	23	2	29
10	SUB JEFATURA DE REGISTRO DE PERSONAL	7	4	12	23	1	7	6	14
11	SUB JEFATURA PREVISIONAL	3	3	4	10	1	1	4	6
<b>TOTAL</b>		<b>29</b>	<b>47</b>	<b>65</b>	<b>141</b>	<b>16</b>	<b>46</b>	<b>25</b>	<b>87</b>
% DE EFECTIVOS: 61.7%									

Nota: MAPRO 01-2017-JDPE

#### 3.5.2. Muestra de estudio

Se aplicó la siguiente fórmula para hallar el tamaño de muestra óptimo, considerando un universo finito:

##### Fórmula para el cálculo del tamaño muestral

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

En este caso particular, estas variables corresponden a:

n: Tamaño de la población (87 personas).

Q: Máxima varianza aceptada (0.9);  $Q = 1 - P$

Z: Valor de la abscisa de la distribución normal para un 95% de confianza (1.96).

e = margen de error en la estimación de la variable.

Considerando un error del 5 %.

$$N = \frac{1.96^2 * 87 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 * (87 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{83.5548}{1.1754}$$

$$n = 71$$

El cálculo arroja un tamaño de **muestra de 71 personas**

### **3.5.3. Unidad de estudio**

Nuestra unidad de estudio fue de forma individual de manera virtual a los trabajadores del servicio militar (Copere).

## **3.6. Variables de investigación**

### **3.6.1 Definición conceptual**

**Variable X.** El control interno de una organización se configura como un plan y una serie de métodos y procedimientos diseñados para garantizar la adecuada protección del patrimonio de la entidad. (Barquero, 2016).

**Variable Y.** Los Beneficios laborales y derechos del trabajador Estos incluyen varios tipos de compensación proporcionada por el empleador además del salario regular. Dónde el empleador cambia dinero por estos servicios. (Toyama, 2011)

### **3.6.2 Definición operacional**

**Variable X.** El control interno facilita la ejecución apropiada de las tareas y la eficaz cumplimentación de las responsabilidades. Se utilizó una encuesta y el análisis documental para evaluar dicho control interno.

**Variable Y.** Los Beneficios laborales y derechos del trabajador Todos estos son beneficios de capital además del salario base que recibe el empleado por su estatus. No importa la naturaleza, monto o frecuencia del pago, lo importante es que al empleado se le pague de acuerdo a su situación y permiso legal.

## **3.7. Operacionalización de las variables**

### **Vx: Control Interno**

Es un conjunto de procesos, políticas y prácticas implementadas por una organización para salvaguardar sus activos, asegurar la confiabilidad de la información financiera y promover la eficiencia operativa. Su objetivo es mitigar riesgos, prevenir fraudes y garantizar el cumplimiento normativo. Los elementos clave incluyen la segregación de funciones, autorizaciones adecuadas, y la revisión regular de registros contables. Una estructura de control interno sólida establece un marco para la toma de decisiones y la gestión de riesgos. La segregación de funciones, por ejemplo, implica asignar diferentes responsabilidades a diferentes individuos para evitar conflictos de interés y posibles malversaciones. Las autorizaciones adecuadas aseguran que las transacciones sean aprobadas por personal autorizado, mientras que la revisión de registros contables garantiza la precisión y validez de la información financiera.

### **Medición**

La variable Control interno se mide a través de:

- a. Datos estadísticos que maneja el Comando de Personal del Ejército.
- b. Información documentaria que maneja el Comando de Personal del Ejército.
- c. Artículos académicos referentes al tema.

- d. Registros, apuntes, anecdotarios.

**Vy: Derechos y Beneficios del Personal**

Los derechos y beneficios de personal se refieren a las condiciones laborales y recompensas ofrecidas a los empleados en una organización. Los derechos incluyen aspectos legales y éticos, como la igualdad de oportunidades, un ambiente laboral seguro y el respeto a la dignidad. Los beneficios abarcan compensaciones adicionales y servicios, como salarios competitivos, seguros médicos, vacaciones remuneradas, planes de jubilación y desarrollo profesional. La gestión efectiva de derechos y beneficios es esencial para atraer y retener talento, promover la satisfacción laboral y fomentar un ambiente de trabajo positivo, lo que contribuye al éxito y la estabilidad a largo plazo de la organización.

**Medición**

La variable Derechos y Beneficios del Personal se mide a través de:

- Análisis documentario de leyes, directivas y normas.
- Repositorio de tesis de universidades.
- Artículos académicos referentes al tema.
- Registros, apuntes, anecdotario.

**Tabla 2:**

*Matriz de operacionalización: Componentes de la variable Control interno*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Variable de estudio (Vx): <b>CONTROL INTERNO</b>	<b>AMBIENTE INTERNO</b>	- Coordinación del trabajo - Asignación de responsabilidades - Competencia entre los trabajadores	1,2,3,	SI (1) NO (0)	Alto [8-11] Regular [4-7] Bajo [0-3]
	<b>EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>	- Evaluación del cumplimiento de la legalidad normativa - Evaluación del impacto del incumplimiento de las obligaciones	4,5		
	<b>ACTIVIDADES DEL CONTROL GERENCIAL</b>	- Controles sobre procesamiento de información - Revisión de información documentaria	6,7		
	<b>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>	- Control general que permita cumplir con las obligaciones - Contribuir al cumplimiento de controles específicos	8,9		
	<b>SUPERVISIÓN</b>	- Evaluaciones independientes - Actividades de monitoreo	10,11		

*Nota (1):* Los componentes (dimensiones) han sido tomados por Barquero (2016)

*Nota (2):* este es solo una referencia con la que se pueden orientar. Cada variable tiene diferente cantidad de dimensiones (componentes) e indicadores. Así mismo será diferente para cada caso la cantidad de ítem, escala-valores y niveles-rangos.

**Tabla 2:**

*Matriz de operacionalización: Componentes de la variable Derechos y beneficios del Personal*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<b>Variable de estudio (Vy):</b> <b>DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL</b>	<b>CONTRATO LABORAL</b>	- Contrato indeterminado - Contrato a plazo fijo	1,2,3,	Muy en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni de desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Alto [56-75]  Regular [35-55]  Bajo [15-34]
	<b>BENEFICIOS SOCIALES</b>	- Compensación por tiempo de servicio - Gratificaciones - Asignación familiar - AFP O ONP	4,5,6,7,8		
	<b>DERECHOS LABORALES</b>	- Horas de trabajo - Vacaciones por tiempo de servicios - ESSALUD - Descanso medico/ maternidad / paternidad	9,10,11,12,13,14,15		

### 3.8. Técnica e instrumento de recolección de datos

#### 3.8.1. Técnica de recolección de datos

Este estudio consideró una combinación de métodos de encuesta y análisis de documentos; esto permitió recopilar información relevante sobre las variables de estudio de los controles internos del Comando de Personal del Ejército y de los derechos y beneficios del personal militar.

En términos de tecnología de encuesta, se utilizó una encuesta por cuestionario como referencia para el análisis de datos. En la técnica de análisis de la literatura se utilizan guías de análisis de la literatura porque son la herramienta principal del estudio y su tarea es obtener información documental del mando del personal del ejército, mientras que el cuestionario actúa como una herramienta secundaria para determinar la relación entre diferentes aspectos variables en este estudio.

### 3.8.2. Instrumento de recolección de datos

Carrasco (2015) hace referencia que:

Los elementos de investigación desempeñan funciones cruciales en la obtención de datos y se seleccionan conforme a la naturaleza y peculiaridades del problema, así como a los objetivos del estudio. En este contexto, se propone la técnica de análisis documental, utilizando la guía de análisis documental como herramienta específica (p.334).

**Tabla 4:**

*Instrumentos de recolección de datos*

<b>Instrumentos</b>	<b>Alcance</b>
Cuestionario	Resolver variables
Fichas textuales	Marco teórico

### 3.9. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de información se utilizó el programa estadístico Excel y SPSS, el mismo que permitió contar con información detallada de los resultados a obtener, mediante la presentación de tablas y figuras estadísticas.

Para la *contratación* de la hipótesis se realizó mediante el nivel de frecuencias positivas o negativas contestadas en la encuesta. Los datos fueron analizados por medio de la presentación de tablas resúmenes, que facilitaron la comprensión de la persona que lo vea.

## Capítulo IV: Resultados

### 4.1. Análisis descriptivo

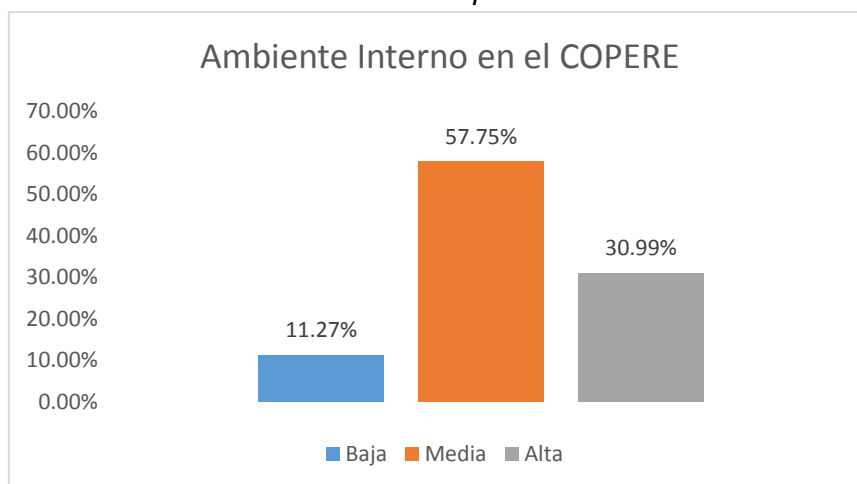
**Tabla 5:**

*Ambiente Interno en el Comando de Personal del Ejército.*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Baja	0	0	8	11,27%
Media	1	2	41	57,75%
Alta	3	3	22	30,99%
Total			71	100.00%

*Nota: Resultados SPSS*

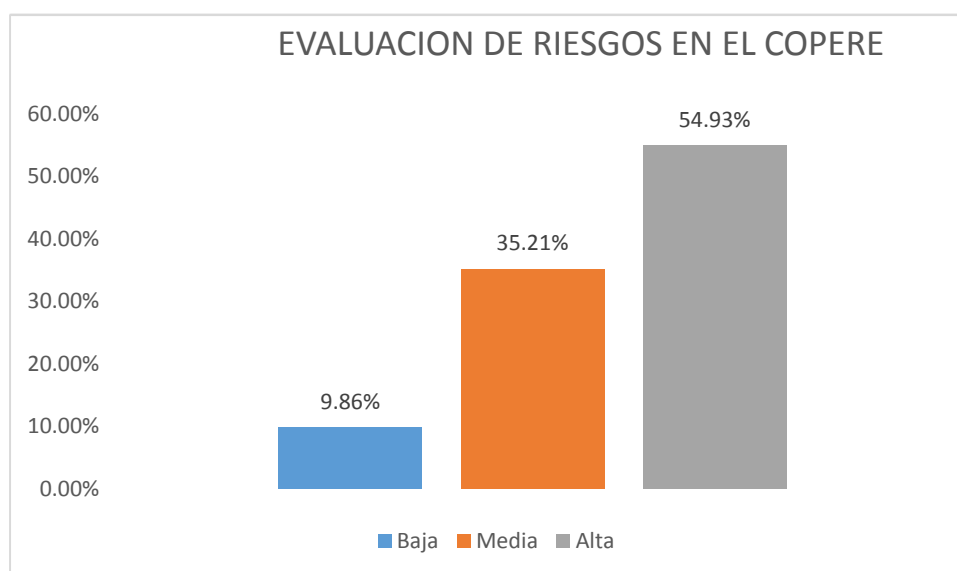
**Figura 8:** *Ambiente interno dentro del Copere.*



**Interpretación:** De la muestra de 71 colaboradores del Copere, muestra que 8 colaboradores correspondientes al 11.27% consideran que el ambiente interno dentro del Copere alcanza un nivel bajo, 41 colaboradores correspondiente al 57,75 % piensan que el ambiente interno tiene un nivel medio, mientras que 22 colaboradores correspondiente al 30,99 % estima que tiene un nivel alto dentro del Copere.

**Tabla 6:***Evaluación de Riesgo en el Comando de Personal del Ejército.*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Baja	0	0	7	9,86%
Media	1	1	25	35,21%
Alta	2	2	39	54,93%
Total			71	100.00%

*Nota: Resultados SPPS***Figura 9:** *Evaluación de riesgos dentro del Comando de Personal del Ejército.*

**Interpretación:** En la tabla 6 y figura 9 de la dimensión evaluación de riesgos del control interno en el Copere. De la muestra de 71 colaboradores del Copere, 7 colaboradores correspondiente al 9.86 % considera que la evaluación de riesgos alcanza un nivel bajo, 25 colaboradores correspondiente al 35,21 % considera que el nivel es medio, mientras que 39 colaboradores correspondiente al 54.93 % considera que la evaluación de riesgos alcanza un nivel Alto dentro del Copere.

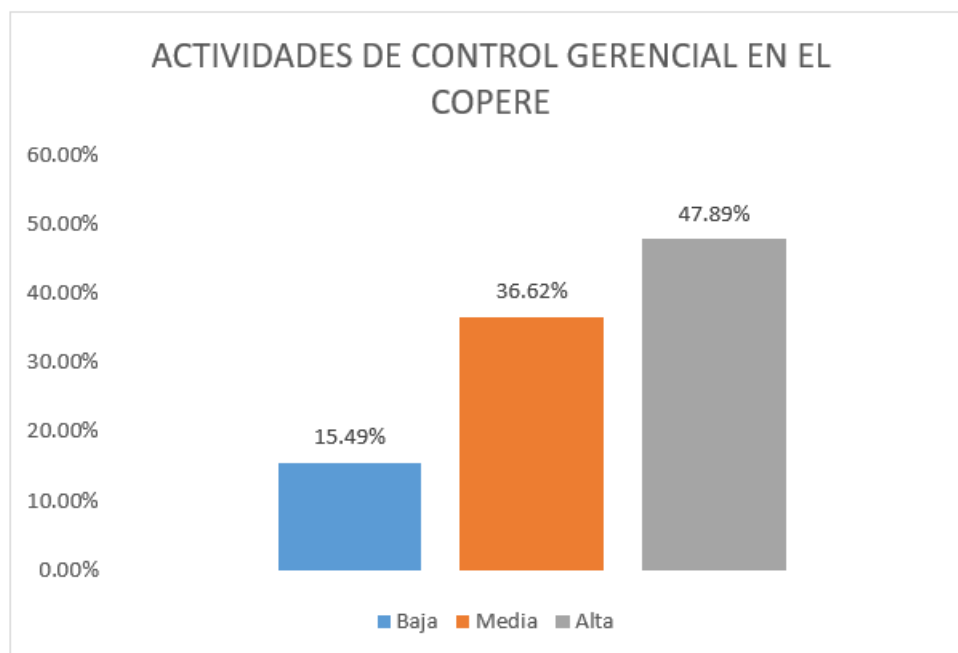
**Tabla 7:**

*Actividades de control gerencial en el Comando de Personal del Ejército.*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Baja	0	0	11	15,49%
Media	1	1	26	36,62%
Alta	2	2	34	47,89%
Total			71	100.00%

*Nota:* Resultados SPPS

**Figura 9:** *Actividades de control gerencial dentro del Comando de Personal del Ejército.*



**Interpretación:** De la muestra de 71 colaboradores del Copere, 11 colaboradores correspondiente al 15,49 % piensan que las acciones de control alcanzan un nivel bajo, 26 colaboradores correspondiente al 36,62 % consideran que alcanza un nivel medio, mientras 34 colaboradores correspondiente al 47,89 % considera que las acciones de control gerencial alcanzan un alto nivel dentro del Copere.

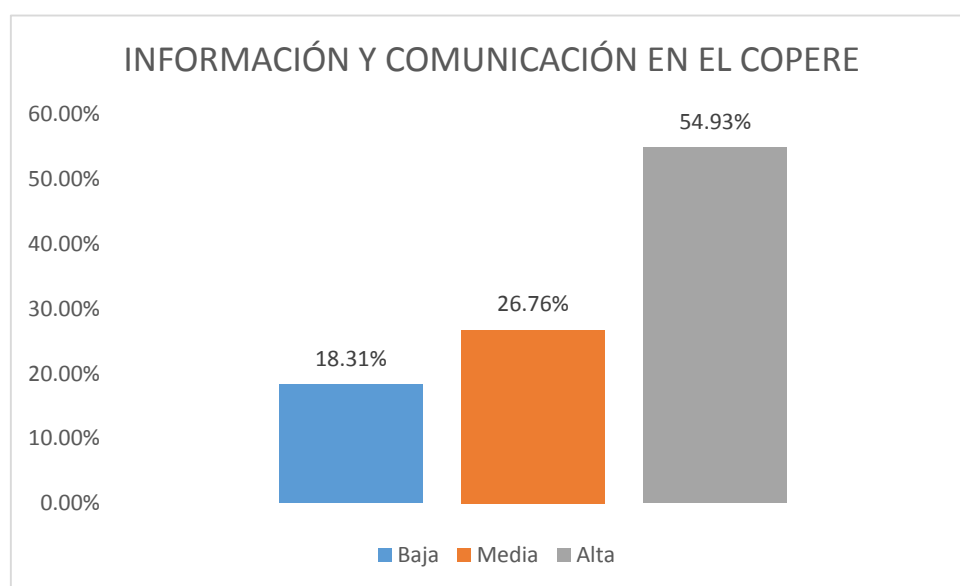
**Tabla 8:**

*Información y comunicación en el Comando de Personal del Ejército.*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Baja	0	0	13	18,31%
Media	1	1	19	26,76%
Alta	2	2	39	54,93%
Total			71	100.00%

*Nota:* Resultados SPPS

**Figura 10:** *Información y comunicación dentro del Comando de Personal del Ejército.*



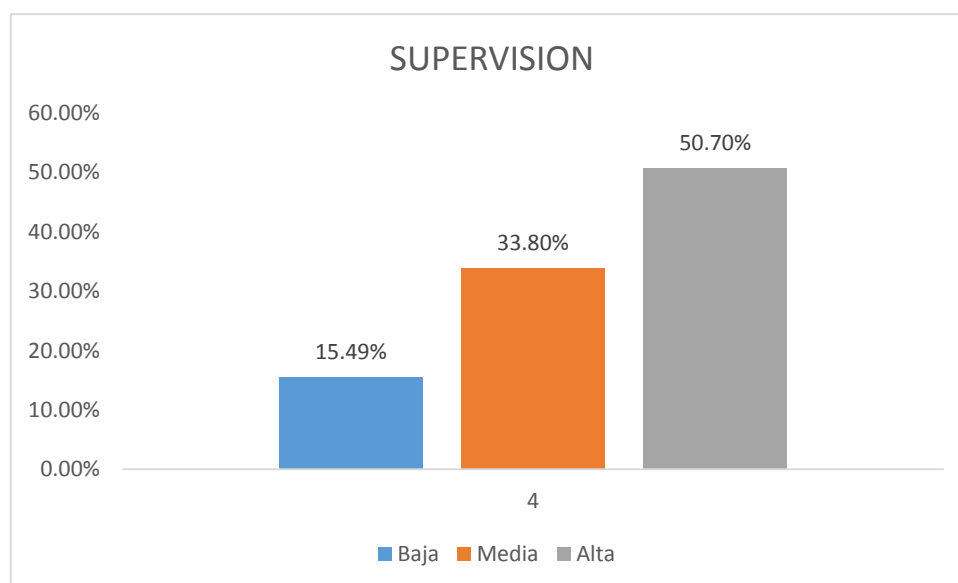
**Interpretación:** De la muestra de 71 colaboradores del Copere, 13 colaboradores correspondiente al 18.31 % consideran que la información y comunicación dentro del Copere llegan a un bajo nivel, 19 colaboradores correspondiente al 26,76 % alcanzan un nivel medio, mientras que 39 colaboradores correspondiente al 54,93 % consideran que la información y comunicación alcanza un nivel alto dentro del Copere.

**Tabla 9 :**

*Supervisión en el control interno del Comando de Personal del Ejército.*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Baja	0	0	11	15,49%
Media	1	1	24	33,80%
Alta	2	2	36	50,70%
Total			71	100.00%

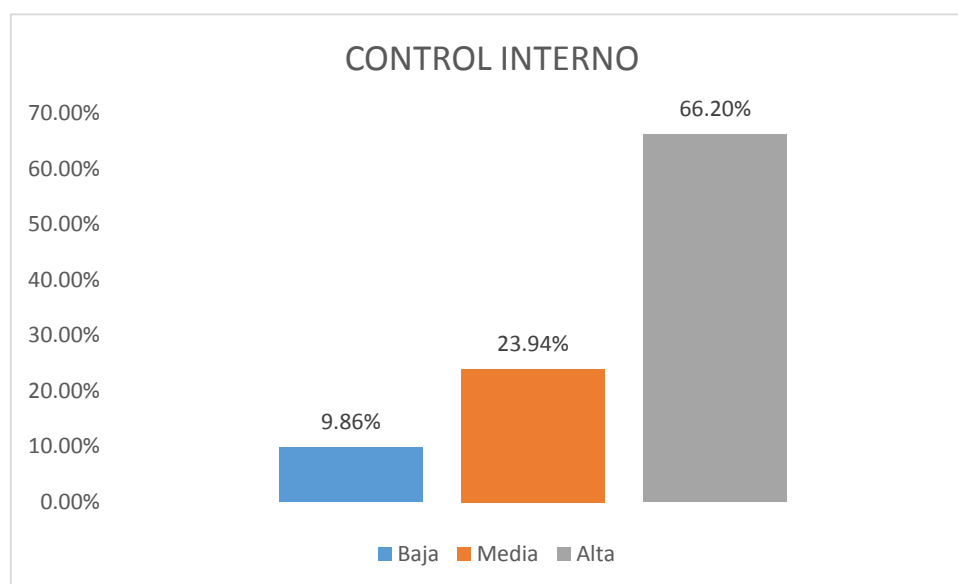
*Nota:* Resultados SPPS

**Figura 11:** *Supervisión dentro del Comando de Personal del Ejército.*

**Interpretación:** De la muestra de 71 colaboradores del Copere, 11 colaboradores correspondiente al 15,49 % afirman que la supervisión del control interno alcanza un nivel bajo, 24 colaboradores correspondiente al 33,80 % alcanza un nivel medio, mientras que 36 colaboradores correspondiente al 50,70 % manifiestan que la supervisión del control interno alcanza un nivel alto dentro del Copere.

**Tabla 10:***Control Interno del Comando de Personal del Ejército.*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Baja	0	3	7	9,86%
Media	4	7	17	23,94%
Alta	8	11	47	66,20%
Total			71	100.00%

*Nota: Resultados SPPS***Figura 13:** *Control Interno del Comando de Personal del Ejército.*

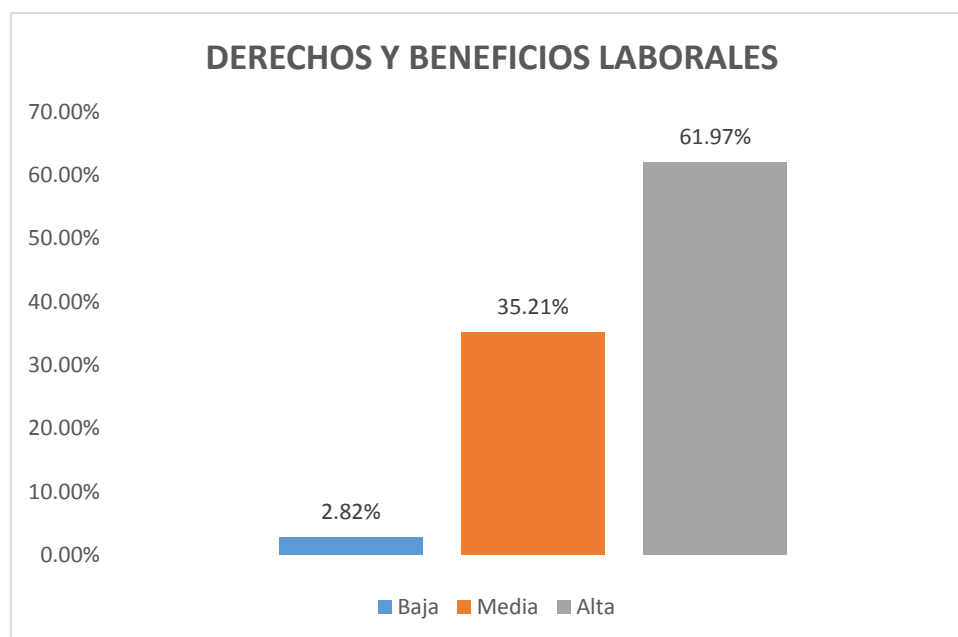
**Interpretación:** Se puede observar la variable Control Interno. De la muestra de 71 colaboradores del Copere, 7 colaboradores correspondiente al 9,86 % considera que el control interno alcanza un nivel bajo, 17 colaboradores correspondiente al 23,94 % consideran que alcanza un nivel medio, mientras que 47 colaboradores correspondiente al 66,20 % considera que el CI alcanza un alto nivel dentro del Copere.

**Tabla 11:**

*Derechos y beneficios laborales del personal militar en el Comando de Personal del Ejército.*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Baja	15	34	2	2,82%
Media	35	55	25	35,21%
Alta	56	75	44	61,97%
Total			71	100.00%

*Nota: Resultados SPPS.*

**Figura 14:** *Derechos y beneficios laborales del personal militar*

**Interpretación:** Se concluye que el 61,97 % de las personas encuestadas afirman que existe un alto nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales del personal militar, mientras que el 2,82 % afirman lo contrario.

## Dimensión 1: Contrato laboral

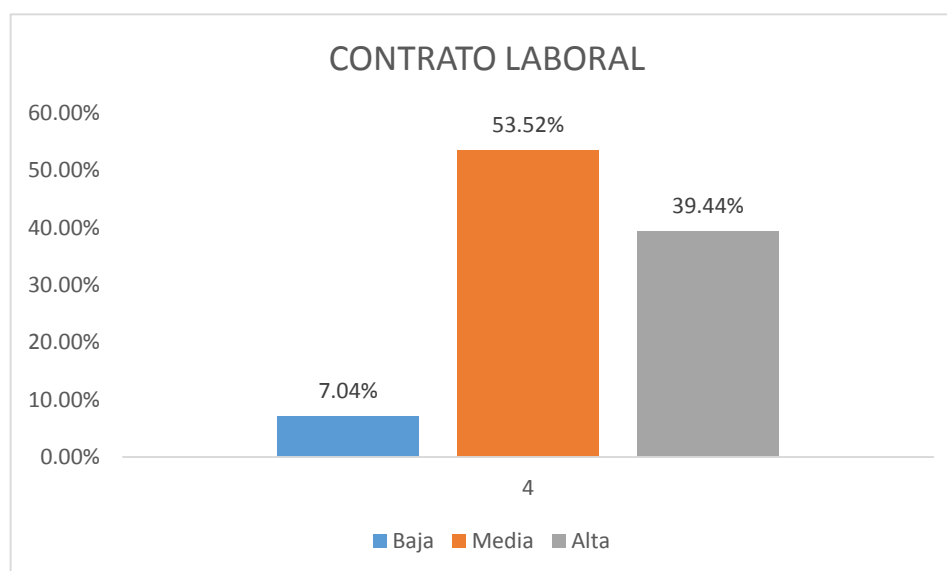
**Tabla 12:**

*Niveles de contrato laboral del personal militar*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	3	6	5	7,04%
Regular	7	11	38	53,52%
Alto	12	15	28	39,44%
Total			71	100.00%

*Nota:* Resultados SPPS.

**Figura 15:** *Contrato laboral del personal militar*



**Interpretación:** De la tabla 12, de la dimensión contrato laboral de la variable derechos y beneficios laborales del personal militar, se observa que 5 colaboradores correspondiente al 7,04 % manifiestan que el nivel del contrato laboral es bajo, 38 colaboradores correspondiente al 53, 52 % indica que el nivel es regular, mientras que 28 colaboradores correspondiente al 39,44 % indican que el nivel es alto, se observa que los trabajadores del Copere consideran que las condiciones del contrato laboral del personal militar están en un nivel regular.

## Dimensión 2: Beneficios sociales

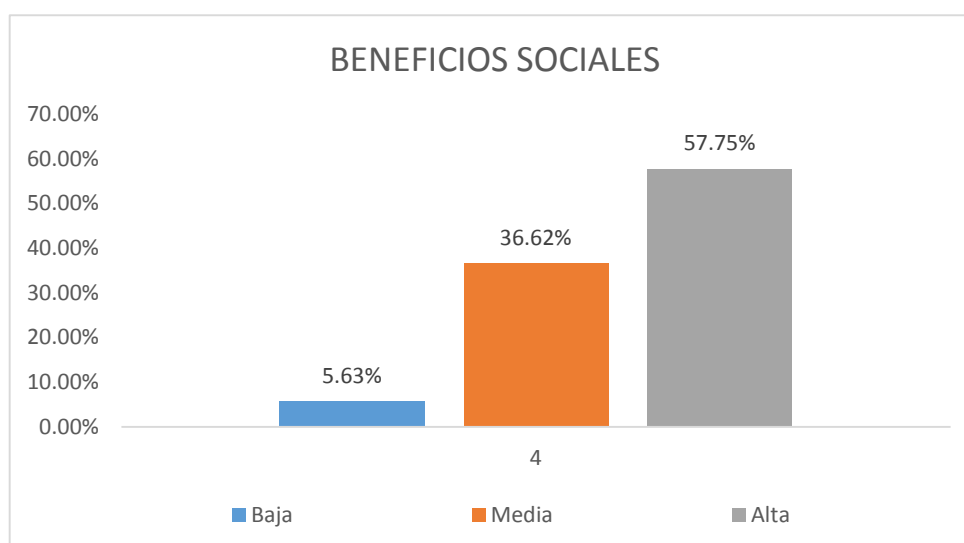
**Tabla 12 :**

*Beneficios sociales del personal militar en el Comando de Personal del Ejército.*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	5	11	4	5,63%
Regular	12	18	26	36,62%
Alto	19	25	41	57,75%
Total			71	100.00%

*Nota:* Resultados SPPS

**Figura 16:** *Beneficios sociales del personal militar en el Comando de Personal del Ejército.*



**Interpretación:** En la tabla 12, de la dimensión beneficios sociales de la variable derechos y beneficios laborales del personal militar. Se observa que el 57, 75 % indica que el nivel en beneficios sociales es alto, el 36.62 % indica que el nivel es regular, mientras que el 5,63% manifiestan que el nivel es bajo. De la figura 16, se observa que los trabajadores del Copere consideran que el cumplimiento de los beneficios sociales del personal militar está en un nivel alto.

### Dimensión 3: Derechos laborales

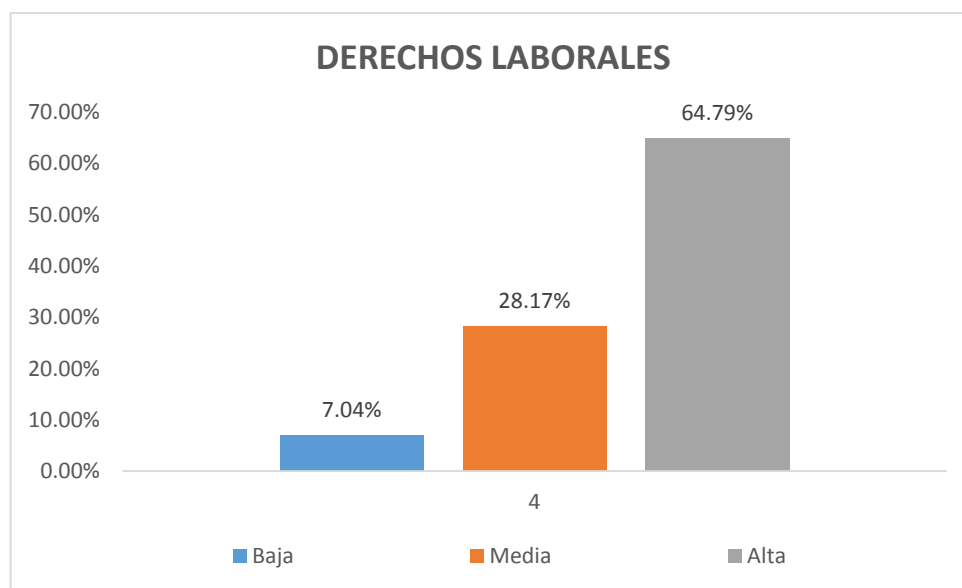
**Tabla 13:**

*Derechos laborales del personal militar dentro del Comando de Personal del Ejército.*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	7	16	5	7,04%
Regular	17	25	20	28,17%
Alto	26	35	46	64,79%
Total			71	100.00%

*Nota:* Resultados SPPS

**Figura 17:** *Derechos laborales del personal militar dentro del Comando de Personal del Ejército.*



**Interpretación:** En la tabla 13, de la dimensión derechos laborales del personal militar dentro del Copere se observa que el 64, 79 % indica que el otorgamiento de los derechos laborales tiene un nivel alto, el 28.17% manifiesta que tiene un nivel regular, en el cumplimiento de los derechos laborales en el personal militar, mientras que el 7,04 % manifiestan que tiene un nivel bajo. De la figura 17, podemos ver que gran parte de trabajadores del Copere piensan que el otorgamiento de derechos laborales al personal militar esta un nivel alto por lo que este es el aspecto que más tienen en cuenta para el otorgamiento de derechos y beneficios al personal militar.

## 4.2. Análisis inferencial

Determinar el grado de relación entre el impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Comando de Personal del Ejército y el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar.

### 4.2.1. Pruebas de normalidad estadística

**Tabla 14:**

*Pruebas de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
CONTROL INTERNO	,405	71	,000
AMBIENTE INTERNO	,342	71	,000
EVALUACIÓN DE RIESGOS	,350	71	,000
ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL	,301	71	,000
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	,341	71	,000
SUPERVISIÓN	,317	71	,000
DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES	,391	71	,000
CONTRATO LABORAL	,302	71	,000
BENEFICIOS SOCIALES	,363	71	,000
DERECHOS LABORALES	,398	71	,000

*Nota:* Análisis SPSS

**Explicación:** La tabla de normalidad muestra los resultados de la prueba de aptitud física de Kolmogorov-Smirnov (K-S). Se observó que las variables estadísticas no se aproximan a la distribución normal ( $p < 0,05$ ). En este caso, dado que se determinará la correlación entre variables y dimensiones, la prueba estadística a utilizar debe ser no paramétrica: la prueba de correlación de Pearson.

### 4.2.2. Contrastación de la hipótesis general

**Ho:** El impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Comando de Personal del Ejército no se relaciona directamente con el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar.

**H1:** El impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Comando de Personal del Ejército se relaciona directamente con el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar.

**Tabla 15:***Significancia y correlación entre control interno y derechos y beneficios laborales*

			Control interno	Derechos y beneficios laborales
Rho de Spearman	Control interno	Coeficiente de correlación	1,000	,516**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	71	71
	Derechos y beneficios laborales	Coeficiente de correlación	,516**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	71	71

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

### **Interpretación**

Como se muestra en la Tabla 15, el valor p (Sig bilateral) es igual a (0,000), que es menor que 0,05 (valor p ordinario). Por tanto, se rechazan la hipótesis nula y la hipótesis alternativa (hipótesis de investigación). Es decir, la relación entre control interno y legislación laboral Existe una relación directa entre control interno y legislación laboral, pero el grado de relación entre control interno y legislación laboral es ( $r = 0,516$ ), lo que determina que esta relación es moderada según La escala de Bisquerra, es decir, cuanto mayor sea el grado de control interno, mejores derechos laborales y bienestar obtendrá.

### **Contrastación de la hipótesis específica 1**

Ho: El impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Comando de Personal del Ejército no se relaciona significativamente con el contrato laboral en el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar.

H1: El impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Comando de Personal del Ejército se relaciona significativamente con el contrato laboral en el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar.

**Tabla 16:***Significancia y correlación entre control interno y el contrato laboral*

			Control interno	Contrato laboral
Rho de Spearman	Control interno	Coeficiente de correlación	1,000	,400**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	71	71
	Contrato laboral	Coeficiente de correlación	,400**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	71	71

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

**Interpretación**

En la Tabla 16, podemos ver que dado que el valor p Sig (bilateral) es menor que 0,005, que es el valor p (regular), y dado que el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman es igual a (0,400), la relación es moderada según la escala de Bisquerra, se acepta la hipótesis alternativa (hipótesis de investigación) y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe una relación significativa entre control interno y contrato de trabajo.

**Contrastación de la hipótesis específica 2**

Ho: El impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Comando de Personal del Ejército se no relaciona significativamente con los beneficios sociales en el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar.

H1: El impacto de la desactivación del tercer nivel del control interno del Comando de Personal del Ejército se relaciona significativamente con los beneficios sociales en el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar.

**Tabla 17:***Significancia y correlación entre control interno y los beneficios sociales*

			Control interno	Beneficios sociales
Rho de Spearman	Control interno	Coeficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)		,004
		N	71	71
	Beneficios sociales	Coeficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	
		N	71	71

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

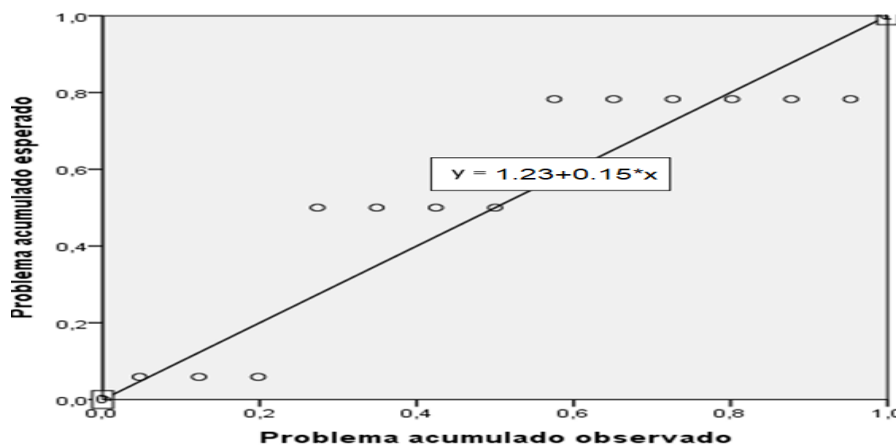
**Interpretación**

De la tabla 17, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r = 0.540$  ( $0 < r < 1$ ) con lo cual se puede reflejar que se da una correlación positiva. Por lo tanto, podemos estadísticamente Confirmar que el impacto de la falla de control interno de Nivel III del Comando de Personal

del Ejército está directamente relacionado con la concesión de derechos y beneficios a los miembros del servicio. Además, la correlación es de 0,540, la cual es positiva y moderada según la escala de Bisquerra.

#### 4.2.3. Gráfico de regresión lineal entre las variables

Figura 18: Gráfico de Regresión Lineal



Nota: SPSS

**Interpretación:** Lo cual nos permite inferir que por cada 50 % de eficiencia en cada proceso de control interno, se obtiene el 2 % de efectividad en el proceso de entrega de beneficios y derechos del personal militar del Comando de Personal del Ejército.

#### 4.2.4. Prueba de chi cuadrado

Tabla 19:

Tabla de cruzada de control interno y derechos laborales

Tabla cruzada CONTROL INTERNO*DERECHOS LABORALES						
		DERECHOS LABORALES			Total	
		BAJO	REGULAR	ALTO		
CONTROL INTERNO	BAJO	Recuento	2	2	3	7
		% dentro de DERECHOS LABORALES	40,0%	10,0%	6,5%	9,9%
	REGULAR	Recuento	2	10	5	17
		% dentro de DERECHOS LABORALES	40,0%	50,0%	10,9%	23,9%
	ALTO	Recuento	1	8	38	47
		% dentro de DERECHOS LABORALES	20,0%	40,0%	82,6%	66,2%
Total	Recuento	5	20	46	71	
	% dentro de DERECHOS LABORALES	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### 5.2.5. Prueba de confiabilidad de alfa de cronbach

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa  $>.9$  a  $.95$  es excelente
- Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno
- Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable
- Coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable
- Coeficiente alfa  $>.5$  es pobre - Coeficiente alfa

En resumen, valores de consistencia interna menores a  $.70$  señalan una baja correlación entre los ítems y valores mayores a  $.70$  buena correlación e indican que se tienen una prueba confiable; además es importante saber que si los valores están por encima de  $.95$  se considera que son indicadores de redundancia o duplicación de ítems, pues por lo menos un par de ítems miden exactamente el mismo aspecto de constructo y uno de ellos debería eliminarse.

**Tabla 20:**

*Tabla de resumen de procesamiento de datos*

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	71	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	71	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad de Alfa de Cron Bach

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,835	26

Después de realizar la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach ( $.835$ ) podemos afirmar según George y Mallery (2003, p. 231) el resultado está en un nivel bueno y que la es confiable.

## Capítulo V: Discusión de resultados

Teniendo en cuenta los resultados alcanzados en el logro de las metas, se determina la relación entre el impacto de la falla del control interno en el mando militar en los tres niveles y los derechos otorgados al personal militar; La Tabla 16 muestra que existe una correlación moderadamente larga ( $r=0,516$ ), es decir mejorar el control interno tiene el mismo comportamiento que el poder militar. Esto confirma lo dicho por Ibáñez (2016) en su trabajo sobre sistemas de control interno para el cumplimiento académico y recomendaciones para mejorar el desempeño del Ejército del Perú, el cual concluyó que coexisten deberes, responsabilidades y la necesidad de establecer un sistema de control interno. e identificar efectivamente, de manera preventiva, potenciales amenazas al trabajo que realiza el organismo para cumplir con su mandato constitucional en la defensa del Perú. Los resultados analíticos de la aplicación de los modernos sistemas de control interno permiten determinar parámetros cuantitativos y cualitativos, lo que significa una mejora continua en la consecución de los objetivos específicos de cada unidad estructural.

Considerando los resultados entre controles internos y contratos de trabajo, se obtiene un coeficiente de correlación moderado ( $r=400$ ), como lo menciona Espinoza (2019) en su libro “Recomendaciones para la implementación de métodos de sistemas de control interno en procedimientos”. El hallazgo de correlación entre las variables del sistema de control interno y el control directo del poder judicial apoya la hipótesis general de que existe una correlación entre las variables del sistema de control interno y las variables controladas directamente por el poder judicial. Aprobado por las autoridades judiciales. Teniendo en cuenta el entorno de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control de gestión, las actividades de información y comunicación y el seguimiento, las variables dependientes e independientes determinan la implementación del sistema de control interno necesario para asegurar un óptimo proceso de selección directa de las personas jurídicas. sistema. Entre las hipótesis específicas del estudio, los directivos recomendaron una consideración integral de los componentes del sistema de control interno.

Considerando los resultados entre controles internos y contratos de trabajo, luego de un coeficiente de correlación moderado ( $r=400$ ), se logra el efecto mencionado en el libro de Espinoza (2019) “Recomendaciones para la implementación de métodos del sistema de control interno en procedimientos”. El hallazgo de la relación entre las variables del sistema de control interno y las variables de control directo del tribunal respalda la hipótesis general de que existe una relación entre las variables del sistema de control interno y las variables de control directo del tribunal. Aprobado por las autoridades judiciales. Las variables dependientes e independientes determinan la implementación del sistema de control interno para asegurar procesos de gestión óptimos, teniendo en cuenta el entorno de control, la

evaluación de riesgos, las actividades de control de gestión, las actividades de información y comunicación y el seguimiento. Seleccione la entidad legal directamente. sistema. Entre las hipótesis específicas del estudio, los directivos recomiendan una consideración integral de los componentes del sistema de control interno.

## Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

La investigación permitió obtener datos referentes al SCI del Comando de Personal del Ejército en relación al otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar, por consiguiente, se llegó a las siguientes conclusiones:

Con base en los datos del análisis de los resultados de la discusión, además de la comparación de los supuestos de objetivos comunes, también se determinó la relación entre el impacto de la desactivación del control interno en el Comando de personal en el tercer nivel. Existe una relación moderada entre el impacto de la desactivación del tercer nivel control interno en el comando de personal del Ejército y la concesión de derechos y beneficios al personal militar, es decir. si los controles internos son formales, entonces el otorgamiento de derechos y beneficios es moderado. En este sentido, cabe señalar que, para garantizar suficientes derechos y beneficios del personal militar, debería existir un sistema de control interno que supervise el proceso de otorgamiento de derechos y su adecuada implementación. Cabe señalar que el proceso de investigación también reveló algunos problemas, tales como: el largo proceso de otorgamiento de derechos y beneficios al personal militar, así como errores y deficiencias en el proceso, que provocan retrasos en la distribución de derechos y beneficios al personal militar. Por lo tanto, los controles internos son importantes para garantizar que los procesos y procedimientos se sigan dentro de los plazos específicos.

Con base en los datos obtenidos de los resultados de los análisis y discusiones y comparándolos con los supuestos del 1er objetivo específico, determinar la relación entre el impacto del fallido control interno en el tercer nivel del mando del ejército en el otorgamiento de derechos e intereses al personal militar, y que el contrato de trabajo y el control interno Existe una relación moderada, cuando el nivel de control interno es normal, el contrato de trabajo alcanza el mismo nivel, lo que demuestra que el control interno es un factor importante de verificación del contrato y, por lo tanto, se refleja directamente en los derechos y beneficios laborales del personal militar. Por otro lado, al estudiar el proceso de contratación laboral, se encontró que el ejército es considerado un sistema especial que limita ciertos derechos y beneficios de los empleados y por ende limita el pago de beneficios laborales.

Con base en los resultados del análisis y discusiones y comparado con los supuestos del 2do objetivo específico, determinar la relación entre el impacto de la desactivación del tercer nivel de control interno del comando de personal del ejército, el CI en el otorgamiento de derechos e intereses militares. y servicios sociales Existe una correlación significativa, es decir, cuando el nivel de control interno es normal, los beneficios sociales alcanzan el mismo nivel, lo que demuestra que el pago de los beneficios sociales es un factor esencial para que

el personal militar mantenga un nivel adecuado. Pero en el estudio de cuestiones de trabajo social, si se constata que el personal militar retirado Hay lagunas En el otorgamiento de beneficios sociales y largos tiempos de espera para recibirlos. Esto puede generar quejas e insatisfacción, lo que puede llevar al abandono de la institución.

### **Recomendaciones**

Con la finalidad de robustecer el sistema de otorgamiento de derechos y beneficios laborales del Comando de Personal del Ejército, que el Copere reactive el tercer nivel de control interno lo que permitiría llevar un control más efectivo y eficaz para el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar; teniendo en consideración que el otorgamiento de dichos derechos y beneficios se deben hacer de la manera más rápida puesto que es lo que corresponde por ley.

Que el Comando de Personal del Ejército realice una evaluación del régimen laboral del personal militar para determinar de acuerdo al régimen laboral especial al cual están sujetos, el otorgamiento de los derechos y beneficios laborales y los plazos en los cuales deben ser entregados al personal militar.

Que el Comité de Control Interno del Ejército realice una evaluación al personal que labora en el Comando de Personal del Ejército y posterior a ello realice capacitaciones a dicho personal en los procesos y procedimientos para el otorgamiento de los beneficios sociales, de tal manera que el cumplimiento de los procesos de otorgamiento de derechos se realice en los plazos mínimos a favor del personal militar.

Que el Comité de Control Interno del Ejército entregue certificaciones al personal que labora en la jefatura de otorgamiento de derechos y beneficios, y en coordinación con el Comando de Personal de Ejército, designen en dichos puestos solo a personal capacitado y certificado, de esta manera el SCI podrá verificar que se cumplan los procesos para reconocer beneficios pensionables, y demás beneficios, así como registrar al personal militar, civil y sus familiares directos, respecto a lo establecido en la ley y normas vigentes, para el personal militar y civil en todas las modalidades.

### Referencia bibliografía

- Ariza, A. (2015). Analisis del modelo de control interno en la policia nacional dependencia de turismo. Colombia: Universidad de Nueva Granada .
- Barquero, M. (2016). Manual práctico de control interno: Teoría y aplicación practica. <https://books.google.com.pe/books?id=taihAQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=c>
- Bracamonte, C. S. (2018). Implementación del control Interno en el Copere. Implementación del control Interno en el Copere. Lima: Copere.
- Carrasco, M. (2015). Metodología de la investigación. Mexico: Navarrete.
- Chicaiza, E. (2012). Evaluación del control interno aplicando a la ejecución presupuestaria del batallón de infanteria motorizado N° 1 "Constitución" (BIMOT1) ubicado en la ciudad de Arenillas Provincia del Oro, año 2011". Sangolgui: Escuela Politécnica del ejército.
- Congreso de la República (2006). Ley N° 28716. Ley de Control Interno de las Entidades del Estado. Lima, Perú.
- Contraloría General de la República (2014). Marco Conceptual del Control Interno. Lima, Perú.
- Díaz (2012) Nivel de cumplimiento de las Obligaciones Laborales a favor de los trabajadores del Sector Privado para mejorar la calidad de vida en el Centro de la Parroquia de Conocoto, Universidad Central del Ecuador Facultad de Filosofía Letras, Ciencias de la Educación Carrera de Comercio y Administración.
- Durán, C. (2013). Propuesta de unificación de los organos de control interno de las fuerzas armadas. Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Espinoza, L. (2019). Propuesta de metodología de implantacion del sistema de control. Lima: UPC.
- Estupiñán Gaitán, Rodrigo. (2016). Control Interno y fraude. Colombia: ECOE Editorial.
- Fonseca, R. (2004). Auditoría Interna: Un enfoque moderno de planificación,. Guatemala: Artes graficas Acropolis.
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4thed.). Boston: Allyn & Bacon
- Grill, M. G. (1995). Adminsitracion una perspectiva global. Mexico.
- Hernández, Fernández, Baptista. (2014). La Metodología de la investigación. Mexico: xEM.
- Hormazabán, B. (2018). Teoría geneneral del derecho de trabajo. Universidad San Sebastian
- Ibañez, R. (2016). Sistema de control Interno y la propuesta para mejorar la operatividad en el ejército peruano. Lima7: Escuela Militar de Chorrillos.
- Landeau. (2017). La metodología de la investigación. Lima: Navarrete.
- Lara, Y. L. (2015). Importancia del control Interno en el proceso de adquisicion de bienes y servicios del sector defenza. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.

- Mazares, P. (2013). Control interno. <https://www.uninorte.edu.co/web/auditoria/articulos-de-interes/-/blogs/control-interno-conceptos-fundamentales>
- MEF [https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_content&language=es-ES&Itemid=100532&view=article&catid=24&id=64&lang=es-ES](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100532&view=article&catid=24&id=64&lang=es-ES)
- Montoya, L. (2018). La Compensación por tiempo de servicios en el Perú. Boletín informativo laboral N° 82, octubre 2018, MINTRA, Perú.
- Moreno, E. (2017). La falta de implementación de control interno en el departamento de cobranzas y su influencia en la rentabilidad de la empresa alisercon s.a.c. en el 2015.
- Munive, K. (2019). Mecanismos de control interno en el área de tesorería del Hospital Docente Belén, Lambayeque – 2018. Chiclayo : Universidad Señor de Sipán.
- Novoa, V. (2019). La gestión de riesgo (GDR) como estrategia para crear cultura de control interno. Lima: Escuela Militar de Chorrillos.
- Proinversión. (s.f.). Obtenido de <http://www.proinversion.gob.pe/apec/pdf/4%20Regimen%20Laboral.pdf>
- República, C. d. (2018). Contraloría de la República. Obtenido de Contraloría de la República: [https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control\\_interno/documentos/Publicaciones/Marco\\_Conceptual\\_Control\\_Interno\\_CGR.pdf](https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf)
- Salazar, P. (2014). El control interno herramienta indispensable para el fortalecimiento de capacidades de la gerencia pública. Lima: Universidad Católica del Perú.
- Seguros, S. d. (2019). sbss. Obtenido de sbss: <https://www.sbs.gob.pe/usuarios/informacion-de-pensiones/pensiones-y-beneficios/pension-de-jubilacion>
- Toyama, L. (2011). Derecho Individual del Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valderrama, L. (2015). Investigación Científica. México: Azteca.

## ANEXO 1



## MATRIZ DE CONSISTENCIA



beneficios sociales en el otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar?	derechos y beneficios del personal militar.				<ul style="list-style-type: none"><li>• Vacaciones por tiempo de servicios</li><li>• ESSALUD</li><li>• Descanso medico/ maternidad / paternidad</li></ul>	
---	---	--	--	--	---	--

## **ANEXO 2**



## **INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

## Instrumento de la variable Control Interno

### Cuestionario a los trabajadores del Copere

El presente cuestionario se realiza con fines académicos, la información brindada es confidencial, permitiendo así el uso que será exclusivamente para el desarrollo de la presente investigación, los datos servirán para la realización del proyecto.

Marque el valor de la respuesta que mejor se adecue a la pregunta del siguiente cuestionario, para ello tener en cuenta que:

1 = SI

0 = NO

	<b>CONDICIONES</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: AMBIENTE INTERNO</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>01</b>	¿Existe una buena coordinación de trabajo en cuanto al cumplimiento de los pagos de tributos laborales en el Copere?		
<b>02</b>	¿Los pagos de tributos laborales se cumplen de manera oportuna el Copere?		
<b>03</b>	¿El personal administrativo que labora dentro el Copere conoce bien sus funciones?		
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>04</b>	¿Se evalúa si se está dando el debido cumplimiento en todos los procesos a las normativas vigentes en el ejercicio de sus funciones dentro el Copere?		
<b>05</b>	¿Se realiza evaluaciones al sistema de control en el Copere?		
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>06</b>	¿La documentación con temas relacionados al cumplimiento de los tributos laborales están disponibles para ser examinadas?		
<b>07</b>	¿La información sobre los tributos laborales se tiene actualizada?		
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>08</b>	¿La Gerencia de la entidad tiene en conocimientos sobre las consecuencias que puede traer el incumplimiento del pago de los tributos laborales?		

<b>09</b>	¿Los administrativos encargados de llevar adelante el cumplimiento de las obligaciones tributarias conocen el debido proceso?		
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>10</b>	¿Los encargados del COPERE monitorean de manera eficiente sus actividades y funciones respectivas?		
<b>11</b>	¿Se cuenta con personal encargada de llevar las evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los beneficios laborales?		

**Gracias.**

## Instrumento de la variable derechos y beneficios laborales

### Cuestionario a los trabajadores del Copere

El presente cuestionario se realiza con fines académicos, la información brindada es confidencial, permitiendo así el uso que será exclusivamente para el desarrollo de la presente investigación, los datos servirán para la realización del proyecto.

Marque el valor de la respuesta que mejor se adecue a la pregunta del siguiente cuestionario, para ello tener en cuenta que:

Para el cual solicito a usted su colaboración en el desarrollo de nuestra investigación.

Marque el valor de la respuesta que mejor se adecue a la pregunta del siguiente cuestionario, para ello tener en cuenta que:

- 5 = Muy de acuerdo  
4 = De acuerdo  
3 = Ni de acuerdo, ni desacuerdo  
2 = Desacuerdo  
1 = Muy en desacuerdo

Ítem s		Opciones				
		1	2	3	4	5
<b>Nº</b>	<b>CONTRATO LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>01</b>	¿Cómo considera el contrato indeterminado?					
<b>02</b>	¿Cómo considera el contrato fijo?					
<b>03</b>	¿Cómo considera el contrato de meses?					
<b>Nº</b>	<b>BENEFICIOS SOCIALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>04</b>	¿Cómo evalúa el pago de asignación familiar?					
<b>05</b>	¿Cómo evalúa el pago de compensación por tiempo de servicio?					
<b>06</b>	¿Cómo evalúa el pago de gratificaciones fiestas patrias y navidad?					
<b>07</b>	¿Las aportaciones a AFP y/o ONP cómo califican					
<b>08</b>	¿En qué Ud. Trabaja realmente 8 horas diarias y/o 48 semanales?					
<b>Nº</b>	<b>DERECHOS LABORALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>09</b>	¿Ud. ¿Cómo evalúa sus vacaciones por un año de trabajo que le corresponde?					
<b>10</b>	¿cómo califica las aportaciones a Es salud de parte de su empleador y/o empresa donde trabaja					

11	¿Ud. ¿Como califica el SCRT?					
12	¿Ud. ¿Cómo evalúa el descanso Medico, por Maternidad, por Paternidad?					
13	¿Ud. ¿Como califica la remuneración que percibe?					
14	¿Ud. cómo evalúa la Estabilidad Laboral que le brinda su empleador?					
15	¿Ud. como los Beneficios Sociales que le brinda su empleador?					

**Gracias.**

## **ANEXO 3**



## **INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**



## Instrumento de evaluación

### Requerimientos fundamentales y específicos de los IRD\* propuestos para la recogida de datos

I.- REQUERIMIENTOS FUNDAMENTALES		
Requerimiento	Si	No
Observaciones y/o recomendaciones/fundamentada <sup>4</sup>		
El instrumento es útil al objetivo de la investigación ( <i>enfoque, diseño y nivel de investigación</i> )	X	
El instrumento corresponde a la fuente de información	X	
Las fuentes de información corresponden a la unidad de estudio	X	
El instrumento corresponde a la técnica de recolección de datos	X	
Las dimensiones ( <i>cuántas y cuáles</i> ) fueron definidas de la teoría u orientada por la normatividad <sup>1</sup>	X	
El instrumento evalúa los componentes ( <i>dimensiones</i> ) <sup>2</sup> suficientes	X	
La cantidad de indicadores <sup>3</sup> que evalúan las dimensiones es suficiente	X	
La organización del instrumento corresponde a la operacionalización del aspecto ( <i>variable</i> ) a investigar	X	

II.- REQUERIMIENTOS ESPECÍFICOS													
Variable	Dimensiones	Indicadores	La dimensión es un componente (parte) de la variable <sup>2</sup>		El indicador señala la presencia y/o ausencia de la dimensión <sup>3</sup>	El ítem evalúa lo que señala el indicador.		Las opciones de respuesta corresponden al ítem.		Las opciones de respuesta tienen la amplitud necesaria		La redacción es clara (Evita el tecnicismo).	Observaciones y/o recomendaciones/fundamentada <sup>4</sup>
			Si	No		Si	No	Si	No	Si	No		
Control Interno	Ambiente Interno	Coordinación del trabajo Asignación de responsabilidades. Competencia entre los trabajadores Evaluación del cumplimiento de la	X			X		X		X			
	Evaluación de riesgos					X		X					

	legislación normativa																			
Actividades de control gerencial	Evaluación del cumplimiento del impacto de la obligación	X								X										
	Control Sobre procesamiento de la información									X										
Informes y comunicaciones	Revisión de información documentaria									X										
	Control gerencial que permita cumplir con las obligaciones									X										
Supervisión	Cumplimiento de controles específicos									X										
	Evaluación independiente									X										
	Actividades de monitoreo									X										

\* Instrumento de recolección de datos (IRD)

- Excepción para el caso de investigaciones que evalúen aspectos que no se han teorizado (solo en los niveles exploratorio y descriptivo).
- Las dimensiones son componentes (partes) de la variable, cuántas y cuáles son. Señalar, argumentar y fundamentar u orientar con la normalidad<sup>1</sup>.
- Las indicaciones son sub-variable de evaluación directa, que caracterizan la dimensión a la que corresponden. Señalar, argumentar y fundamentar u orientar con la normalidad<sup>1</sup>.
- Si no es suficiente el espacio para sus observaciones y/o recomendaciones/fundamentadas, use hojas adicionales

NOTA: La cantidad de dimensiones e indicadores dependen de cada variable

Chorrillos, 20 de Agosto 2020



Firma del Evaluador

DNI 1044579





## Validación del instrumento

Informe N° 01/ \_\_\_\_\_

Sr: : JORGE CASTILLO CAMPOS

Asunto: Evaluación de encuesta

Ref. :

Me dirijo a usted respetuosamente para saludarlo, agradecer la designación para la evaluación de la validez de contenido del (de la): Cuestionario , instrumento de recolección de datos propuesto para la evaluación de: las variables : Control Interno y otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar, de la investigación titulada IMPACTO DE LA DESACTIVACIÓN DEL TERCER NIVEL DE CONTROL INTERNO DEL COPERE Y SU RELACIÓN CON EL OTORGAMIENTO DE DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL MILITAR .

Presentada por Bach. My. Manuel Alonso FERRETTI SOTERO como evaluador:  Temático  Metodológico, e informar a usted que el instrumento el cuestionario propuesto

- Cumple con los requerimientos fundamentales y específicos, evalúa adecuadamente la variable de estudio.
- No cumple en su totalidad con los requerimientos, por lo que el Tesista deberá levantar las observaciones siguiendo las sugerencias propuestas en la página 2/2 y/o adicional y volverá a presentar para la evaluación correspondiente.

Lima, 2<sup>o</sup> de ABRIL 2020

  
-----  
Firma del Evaluador

## JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
Castillo Campos Jorge	GP	Cuestionario	Manuel Alonso FERRETTI SOTERO

**Título de la Investigación: IMPACTO DE LA DESACTIVACIÓN DEL TERCER NIVEL DE CONTROL INTERNO DEL COPERE Y SU RELACIÓN CON EL OTORGAMIENTO DE DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL MILITAR.**

### I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENO 41-60%				MUY BUENO 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado												X								
2. OBJETIVO	Está expresado en Capacidades observables												X								
3. ACTUALIDAD	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación												X								
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento											X									
5. SURCENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación												X								
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación													X							
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos de conocimiento												X								
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones														X						
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación															X					
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable																X				

**II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

.....  
.....  
.....

**II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

.....  
.....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

69%

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELÉFONO
	43277435		942942100

## Instrumento de evaluación

### Requerimientos fundamentales y específicos de los IRD\* propuestos para la recogida de datos

I.- REQUERIMIENTOS FUNDAMENTALES											
Requerimiento	Si	No	Observaciones y/o recomendaciones/fundamentada <sup>4</sup>								
El instrumento es útil al objetivo de la investigación ( <i>enfoque, diseño y nivel de investigación</i> )	<input checked="" type="checkbox"/>										
El instrumento corresponde a la fuente de información	<input checked="" type="checkbox"/>										
Las fuentes de información corresponden a la unidad de estudio	<input checked="" type="checkbox"/>										
El instrumento corresponde a la técnica de recolección de datos	<input checked="" type="checkbox"/>										
Las dimensiones ( <i>cuántas y cuáles</i> ) fueron definidas de la teoría u orientada por la normatividad <sup>1</sup>	<input checked="" type="checkbox"/>										
El instrumento evalúa los componentes ( <i>dimensiones</i> ) <sup>2</sup> suficientes	<input checked="" type="checkbox"/>										
La cantidad de indicadores <sup>3</sup> que evalúan las dimensiones es suficiente	<input checked="" type="checkbox"/>										
La organización del instrumento corresponde a la operacionalización del aspecto ( <i>variable</i> ) a investigar	<input checked="" type="checkbox"/>										

II.- REQUERIMIENTOS ESPECÍFICOS													
Variable	Dimensiones	Indicadores	La dimensión es un componente (parte) de la variable <sup>2</sup>		El indicador señala la presencia y/o ausencia de la dimensión <sup>3</sup>	El ítem evalúa lo que señala el indicador.		Las opciones de respuesta corresponden al ítem.		Las opciones de respuesta tienen la amplitud necesaria		La redacción es clara (Evita el tecnicismo).	Observaciones y/o recomendaciones/fundamentada <sup>4</sup>
			Si	No		Si	No	Si	No	Si	No		
Control Interno	Ambiente Interno	Coordinación del trabajo Asignación de responsabilidades. Competencia entre los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			
			<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>			
Evaluación de riesgos			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			
			<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>			







## Anexo 4

### Validación del instrumento

Informe N° 01 CCC

Sr. : (apellidos y nombres del Experto)

Asunto: Evaluación de encuesta

Ref. : (documento. de designación)

Me dirijo a usted respetuosamente para saludarlo, agradecer la designación para la evaluación de la validez de contenido del (de la): Cuestionario , instrumento de recolección de datos propuesto para la evaluación de: \_\_ las variables : Control Interno y otorgamiento de derechos y beneficios del personal militar, de la investigación titulada IMPACTO DE LA DESACTIVACIÓN DEL TERCER NIVEL DE CONTROL INTERNO DEL COPERE Y SU RELACIÓN CON EL OTORGAMIENTO DE DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL MILITAR .

Presentada por Bach. My. Manuel Alonso FERRETTI SOTERO como evaluador:  Temático  Metodológico, e informar a usted que el instrumento el cuestionario propuesto

- Cumple con los requerimientos fundamentales y específicos, evalúa adecuadamente la variable de estudio.
- No cumple en su totalidad con los requerimientos, por lo que el Tesista deberá levantar las observaciones siguiendo las sugerencias propuestas en la página 2/2 y/o adicional y volverá a presentar para la evaluación correspondiente.

Lima, 18 de Agosto 2020

  
Firma del Evaluador  
DNI 40076111

### JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del Instrumento
Carpis Centellos César	EP	Cuestionario	Manuel Alonso FERRETTI SOTERO
Título de la Investigación: <b>IMPACTO DE LA DESACTIVACIÓN DEL TERCER NIVEL DE CONTROL INTERNO DEL COPRE Y SU RELACIÓN CON EL OTORGAMIENTO DE DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL MILITAR.</b>			

#### I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%					REGULAR 21-40%					BUENO 41-60%					MUY BUENO 61-80%					EXCELENTE 81-100%				
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	81	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																	X								
2. OBJETIVO	Está expresado en Capacidades observables																	X								
3. ACTUALIDAD	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación																				X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento																				X					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad Y calidad con respecto a las variables de investigación																				X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																				X					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento																					X				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																					X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					X				
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable																						X			

#### II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

..... el instrumento se puede aplicar para la investigación .....

.....

.....  
.....  
**II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**  
.....  
.....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

70%

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELÉFONO
	40076111		96330371

## ANEXO 4



## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Coefficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa  $>.9$  a  $.95$  es excelente
- Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno
- Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable
- Coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable
- Coeficiente alfa  $>.5$  es pobre - Coeficiente alfa

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	71	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	71	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	26

## **ANEXO 5**



**AUTORIZACIÓN PARA  
RECOLECCIÓN DE DATOS**



PERU

Ministerio  
de Defensa

Ejército  
del Perú

COEDE

Escuela Superior de Guerra del Ejército  
Escuela de Postgrado

"Año de la Universalización de la Salud"

San borja, 23 de agosto del 2020

Oficio N° 0234/COPERE/B-3/04.00

Señor        Gral Brig Director de la Escuela de Guerra del Ejército.- Chorrillos

Asunto     : Sobre brindar facilidades para levantamiento de datos e información

Ref.        : a. Oficio N° 0112/U-8.g.1/DGI/27.00

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. en relación al documento de la referencia para manifestarle que se le brindará las facilidades para el levantamiento de datos e informaciones al **My EP Manuel Alonso FERRETI SOTERO**, estudiante de la X Maestría en Ciencias Militares de la ESGE quien está realizando la investigación titulada: **IMPACTO DE LA DESACTIVACIÓN DEL TERCER NIVEL DE CONTROL INTERNO DEL COPERE Y SU RELACIÓN CON EL OTORGAMIENTO DE DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL MILITAR.**

Sin otro en particular, es propicia la oportunidad para expresarle mis consideraciones y deferente estima.

Dios guarde a Ud.



  
300328163  
**JOSÉ JOAQUÍN ROSPIGLIOSI GALINDO**  
General de División  
Comandante General del COPERE

**Distribución:**

ESGE..... 01

Archivo..... 01/02

## **ANEXO 6**



**COMPROMISO ÉTICO**

## **COMPROMISO ETICO, DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA**

### **AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO**

Mediante el presente documento, Yo, Manuel Alonso Ferretti Sotero, identificado con Documento Nacional de Identidad N040868676, con domicilio real en Jirón Grau N<sup>o</sup> 10, en el distrito de Santiago de Surco; provincia de Lima, departamento de Lima, estudiante / egresado de IX Maestría de ciencias Militares del Escuela Superior de Guerra Escuela de Posgrado del Escuela Superior de Guerra (ESGE) declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada IMPACTO DE LA DESACTIVACION DEL TERCER NIVEL DE CONTROL INTERNO DEL COPERE Y SU RELACION CON EL OTORGAMIENTO DE DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL MILITAR que presento a los 31 días de julio del año 2023, ante esta institución con fines de optar el grado académico de Maestro de Ciencias Militares.

En dicha investigación se ha desarrollado respetando los principios éticos propios, no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por el suscrito, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas u otros que corresponde al suscrito u a otro en respeto irrestricto a los derechos del autor Declaro conocer y me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad.

Declaro bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseados, adulterados, duplicadas ni copiados Que no he cometido fraude científico; plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela de Posgrado del Escuela Superior de Guerra y me declaro como el único responsable.



---

Manuel Alonso FERRETTI SOTERO  
D.N.I. N<sup>o</sup> 40868676

## **ANEXO 7**



**HOJA DE DATOS PERSONALES**

## HOJA DE DATOS PERSONALES

**GRADO** : Teniente Coronel

**NOMBRE COMPLETO** : Manuel Alonso

**APELLIDOS** : Ferretti Sotero

**EMAIL** : mferrettis@esge.edu.pe

**DIRECCIÓN** : Jr. Grau N° 113 – Santiago de Surco

**TELÉFONO FIJO** : ---

**CELULAR** : 999 841 135

**FIRMA** :



Bach. Ferretti Sotero Manuel

## **ANEXO 8**



**APORTE DE INVESTIGACIÓN**

## **APORTE DE INVESTIGACIÓN**

Título del aporte MANUAL OE CONTROL INTERNO

### **1. Objetivo del aporte**

El objetivo del presente aporte es proporcionar una base doctrinaria que sirva como consulta y guía para la organización e implementación del comité de control interno del Comando de Personal del Ejército, enmarcado en el sistema de control interno del Ejército del Perú.

### **2. Justificación del aporte**

El sistema de control interno del Ejército, y por ende el comité de control interno, en sus diferentes niveles, si bien, para su implementación y funcionamiento, se basa en la Ley N-28716. Ley de control interno En las entidades del Estado, no dispone de un manual que permite los lineamientos adecuados para el desarrollo de los procesos y procedimientos de control interno propiamente dichos, así como, la terminología, principios y estructura que deben tener los comités y subcomités de control interno dentro de cada nivel y/o jefatura Comando de Personal del Ejército. En tal sentido, el presente aporte podrá servir como una base de consulta y una guía para la implementación de los comités y sub comités de control interno, así como, para el desarrollo de los procesos procedimientos de control interna en una eficiente gestión administrativa mejora continua.

### **3. Resumen del aporte**

El Manual de Control Interno consta de tres capítulos, los cuales desarrollan conceptos, funciones, objetivos y estructuras.

En el primer capítulo se desarrolla la realidad, el alcance, así como, las funciones del sistema de control interno, los componentes del sistema de control interno, los objetivos y las funciones del comité de control interno.

En el segundo capítulo se desarrolla la administración del riesgo, haciendo una descripción de la valoración del riesgo: la identificación del riesgo, el análisis del riesgo, la determinación del nivel de riesgo mediante el uso de tablas, el tratamiento del mapa de riesgos y el manejo del riesgo. Finalmente, el tercer capítulo, hace una descripción del control operacional, donde se plantea una estructura organizacional del comité de control interno, se hace un desarrollo de los procesos para el planeamiento estratégico y una descripción de los procesos procedimientos para el desarrollo del control interno.

## ANEXO 9



**CD CONTENIENDO LA TESIS DE GRADO Y EXPOSICIÓN EN PDF**

**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA  
DEL EJÉRCITO  
ESCUELA DE POSTGRADO**



**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS MILITARES**

**IMPACTO DE LA DESACTIVACION DEL TERCER NIVEL DE CONTROL  
INTERNO DEL COPERE Y SU RELACION CON EL OTORGAMIENTO DE  
DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL MILITAR**

**AUTOR  
Bach. Manuel Alonso FERRETTI SOTERO**

**2023**

## ANEXO 10



## REPORTE DEL TURNITIN

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO  
ESCUELA DE POSTGRADO



TESIS

**IMPACTO DE LA DESACTIVACION DEL TERCER NIVEL DE CONTROL INTERNO DEL COMANDO DE PERSONAL DEL EJERCITO Y SU RELACION CON EL OTORGAMIENTO DE DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL MILITAR**

AUTOR:  
Bach. Manuel Alonso FERRETTI SOTERO  
0000-0001-8591-9267

Para optar al Grado Académico de  
**MAESTRO EN CIENCIAS MILITARES**  
Con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones

ASESOR:  
Mg. Adrían CAMACHO SORIANO  
0000-0003-1961-9606

ASESOR:  
Doc. Luis CARPIO CENTELLAS  
0000-0002-9657-5319

Fuentes principales Todas las fuentes

25 exclusiones por similitud

**20%**  
similitud general

1	hdl.handle.net	INTERNET	2%
2	repositorio.escolamilitar.edu.pe	INTERNET	2%
3	Universidad César Vallejo el 2016...	TRABAJOS ENTREGADOS	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe	INTERNET	1%
5	repositorio.unsm.edu.pe	INTERNET	<1%
6	core.ac.uk	INTERNET	<1%
7	docplayer.es	INTERNET	<1%
8	Ministerio de Defensa el 2021-0...	TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
9	www.slideshare.net	INTERNET	<1%

Marca de alerta 1

20% similitud general

AL

Página 1 de 106

Compartir

## ANEXO 11



**FICHAS DOCUMENTALES**

## FICHAS DOCUMENTALES

1. **Ariza, A. (2015). Análisis del modelo de control interno en la Policía Nacional dependencia de turismo.**

Tipo de ficha: Documental

Autor: Ariza, A.

Año: 2015

Contenido: Análisis detallado del modelo de control interno en la Policía Nacional, específicamente en la dependencia de turismo.

Contexto: Universidad de Nueva Granada, Colombia.

2. **Congreso de la República (2006). Ley N° 28716. Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.**

Tipo de ficha: Documental

Entidad: Congreso de la República

Año: 2006

Contenido: Texto legal sobre la Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.

Ubicación: Lima, Perú.

3. **Durán, C. (2013). Propuesta de unificación de los órganos de control interno de las fuerzas armadas.**

Tipo de ficha: Documental

Autor: Durán, C.

Año: 2013

Contenido: Propuesta detallada sobre la unificación de los órganos de control interno en las fuerzas armadas.

Contexto: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile.

4. **Chicaiza, E. (2012). Evaluación del control interno aplicando a la ejecución presupuestaria del batallón de infantería motorizado N° 1 "Constitución" (BIMOT1) ubicado en la ciudad de Arenillas Provincia del Oro, año 2011".**

Tipo de ficha: Documental

Autor: Chicaiza, E.

Año: 2012

Contenido: Evaluación detallada del control interno aplicado a la ejecución presupuestaria de un batallón militar específico.

Contexto: Escuela Politécnica del Ejército, Sangolquí.

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

Tipo de ficha: Documental

Entidad: Contraloría General de la República

Año: 2014

Contenido: Marco conceptual oficial sobre el control interno.

Ubicación: Lima, Perú.

**6. Espinoza, L. (2019). Propuesta de metodología de implantación del sistema de control.**

Tipo de ficha: Documental

Autor: Espinoza, L.

Año: 2019

Contenido: Propuesta detallada de una metodología para la implantación de un sistema de control.

Contexto: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima.

**7. Estupiñán Gaitán, Rodrigo. (2016). Control Interno y fraude.**

Tipo de ficha: Documental

Autor: Estupiñán Gaitán, Rodrigo

Año: 2016

Contenido: Análisis sobre la relación entre el control interno y el fraude.

Contexto: ECOE Editorial, Colombia.

**8. Fonseca, R. (2004). Auditoría Interna: Un enfoque moderno de planificación.**

Tipo de ficha: Documental

Autor: Fonseca, R.

Año: 2004

Contenido: Enfoque moderno de planificación en auditoría interna.

Contexto: Artes gráficas Acropolis, Guatemala.

**9. George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.).**

Tipo de ficha: Documental

Autores: George, D., & Mallery, P.

Año: 2003

Contenido: Guía y referencia para el software SPSS.

Contexto: Allyn & Bacon, Boston.

**10. Grill, M. G. (1995). Administración: una perspectiva global.**

Tipo de ficha: Documental

Autor: Grill, M. G.

Año: 1995

Contenido: Perspectiva global sobre administración.

Contexto: No especificado.

**11. Hernández, Fernández, Baptista. (2014). La Metodología de la investigación.**

Tipo de ficha: Documental

Autores: Hernández, Fernández, Baptista

Año: 2014

Contenido: Detalles sobre la metodología de la investigación.

Contexto: No especificado.

**12. Hormazabán, B. (2018). Teoría general del derecho de trabajo.**

Tipo de ficha: Documental

Autor: Hormazabán, B.

Año: 2018

Contenido: Teoría general del derecho laboral.

Contexto: Universidad San Sebastián, Chile.

**13. Ibañez, R. (2016). Sistema de Control Interno y la propuesta para mejorar la operatividad en el Ejército peruano.**

Tipo de ficha: Documental

Autor: Ibañez, R.

Año: 2016

Contenido: Propuesta para mejorar la operatividad a través del sistema de control interno en el Ejército peruano.

Contexto: Escuela Militar de Chorrillos, Lima.

**14. Landeau. (2017). La Metodología de la investigación.**

Tipo de ficha: Documental

Autor: Landeau

Año: 2017

Contenido: Detalles sobre la metodología de la investigación.

Contexto: No especificado.

**15. Lara, Y. L. (2015). Importancia del Control Interno en el proceso de adquisición de bienes y servicios del sector defensa.**

Tipo de ficha: Documental

Autor: Lara, Y. L.

Año: 2015

Contenido: Importancia del control interno en el proceso de adquisición en el sector defensa.

Contexto: Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.

**16. Mazares, P. (2013). Control interno.**

Tipo de ficha: Documental

Autor: Mazares, P.

Año: 2013

Contenido: Información sobre control interno.

Contexto: Universidad del Norte, Colombia.

**17. MEF.**

Tipo de ficha: Documental

Entidad: Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)

Contenido: Información del Ministerio de Economía y Finanzas.

Ubicación: Perú.

**18. Montoya, L. (2018). La Compensación por tiempo de servicios en el Perú.**

Tipo de ficha: Documental

Autor: Montoya, L.

Año: 2018

Contenido: Información sobre la compensación por tiempo de servicios en Perú.

Contexto: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), Perú.

**19. Moreno, E. (2017). La falta de implementación de control interno en el departamento de cobranzas y su influencia en la rentabilidad de la empresa Alisercon S.A.C. en el 2015.**

Tipo de ficha: Documental

Autor: Moreno, E.

Año: 2017

Contenido: Análisis sobre la falta de implementación de control interno en un departamento de cobranzas y su impacto en la rentabilidad de una empresa.

Contexto: No especificado.

**20. Munive, K. (2019). Mecanismos de control interno en el área de tesorería del Hospital Docente Belén, Lambayeque – 2018.**

Tipo de ficha: Documental

Autor: Munive, K.

Año: 2019

Contenido: Estudio sobre mecanismos de control interno en el área de tesorería de un hospital.

Contexto: Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.