

UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA

FACULTAD DE INGENIERIA ECONÓMICA Y CIENCIAS SOCIALES



**INCIDENCIA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN
LA GESTIÓN DE PAGO DE PENSIONES DE LA GERENCIA
REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LA LIBERTAD**

TESIS

**PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRO EN
GERENCIA PÚBLICA**

ELABORADO POR:

CÉSAR JAVIER CESÍAS LÓPEZ

Asesor:

Dr. JUAN ALBERTO SOTOMAYOR CASAS

LIMA, PERÚ

2012

Dedicatoria:

A mi familia, por su apoyo incondicional
en mi desarrollo profesional.

Agradecimiento:

A los profesores de la Maestría en Gerencia Pública, por la oportunidad de compartir su experiencia y conocimiento en este nivel académico.

INDICE

Portada.....	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Índice de Contenidos.....	IV
Índice de Cuadros y gráficos.....	X
Lista de Siglas y Acrónimos.....	XIII
Resumen.....	XIV
Introducción.....	1
CAPÍTULO I.....	2
El Problema de la Investigación	
1.1 Tematización.....	2
1.1.1 El Sistema Previsional.....	2
1.1.2. Que es un Sistema de Control Interno y sus objetivos.....	3
1.1.3. Marco Constitucional del Sistema Previsional Peruano.....	4
1.1.4. Estructura del Sistema Previsional Peruano.....	4
1.1.5. Relevancia presupuestal del Sistema Previsional.....	5
1.1.6. Distribución del gasto de pensiones del D. Ley 20530 por departamento.....	8
1.1.7. Análisis del gasto en pensiones D. Ley 20530 en departamento de La Libertad..	9
1.2 Problematización.....	11
1.2.1. Delimitaciones en la investigación.....	13
a). Delimitación Espacial.....	14
b). Delimitación Temporal.....	14
c). Delimitación Social.....	14
d). Delimitación Conceptual.....	14

1.2.2	Formulación de problemas.....	16
1.2.2.1	Problema Principal.....	16
1.2.2.2	Problemas Secundarios.....	16
1.3	Objetivos de la Investigación.....	17
1.3.1	Objetivo general.....	17
1.3.2	Objetivos específicos.....	17
1.4	Justificación e Importancia de la Investigación.....	18
1.4.1	Justificación.....	18
1.4.2	Importancia.....	19
1.5	Limitaciones.....	19
 CAPÍTULO II.....		20
Marco Teórico de la Investigación		
2.1	Antecedentes.....	20
2.2	Bases Teóricas Generales del Control	23
2.2.1	Marco Histórico del Control.....	23
a).	El Control en el Incanato y en la Colonia.....	23
b).	El Control en la República.....	24
c).	Contraloría General de la República.....	25
2.2.2	Marco Teórico y Conceptual del Control.....	26
a).	Perspectivas del Control.....	27
b).	Definiciones sobre Control.....	27
c).	El Objetivo del Control.....	29
d).	Importancia del Control.....	29
e).	Tipos de Control según su periodicidad.....	30
f).	Principios del Control.....	30

g). Niveles del Control.....	31
h). Fases del ciclo del proceso de Control.....	33
i). Áreas de Control.....	35
2.3 Bases Teóricas Especializadas sobre Control Interno.....	37
2.3.1 Marco legal actual de Control Interno en el Perú.....	38
2.3.2 Marco Teórico de Control Interno.....	40
a) Antecedentes.....	40
b) Definición y objetivos de Control Interno.....	46
c) Definición y componentes del Sistema de Control Interno.....	55
d) Principios base del Sistema de Control Interno.....	56
e) Organización de la Estructura de Control Interno.....	57
f) Limitaciones a la eficacia del Control Interno.....	58
g) Normas de Control Interno en las entidades públicas.....	58
1. Norma General para el Ambiente de Control.....	58
2. Norma General para la Evaluación de Riesgos.....	61
3. Norma General para Actividades de Control Gerencial.....	63
4. Norma General para la Información y Comunicación.....	66
5. Norma General para la Supervisión.....	69
2.4 Hipótesis.....	72
2.4.1 Hipótesis general.....	72
2.4.2 Hipótesis específica.....	72
2.5 Selección de variables y su definición conceptual y operacional.....	73
2.5.1 Variable Independiente (V1).....	73
2.5.2 Variable dependiente (V2).....	73
2.6 Selección de Indicadores y su definición conceptual y operacional.....	74
2.6.1 Indicadores de la Variable Independiente (V1).....	74

2.6.2 Indicadores de la Variable dependiente (V2).....	77
2.7 Matriz de Consistencia.....	78
CAPÍTULO III.....	81
Metodología aplicada en la Investigación	
3.1 Tipo, nivel y diseño de investigación.....	81
3.2 Población y muestra	81
3.3 Instrumentos y técnicas de recolección de datos.....	83
3.3.1 Recopilación de información para elaborar el marco teórico-conceptual.....	84
3.3.2 Recopilación de información sobre la entidad donde se aplica la investigación..	84
3.3.3 Realizar un diagnostico del Sistema de Control Interno en el proceso de pago de pensiones	84
3.3.4 Aplicación de controles internos básicos de detección en la planilla de pago de pensiones.....	85
Técnicas de Recolección de datos.....	85
Validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de información.....	86
3.4 Técnicas de análisis e interpretación de datos.....	87
CAPÍTULO IV.....	
Análisis y Resultados de la Investigación	88
4.1 Antecedentes de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad (GRELL) y su función previsional de pago de pensiones.....	
4.1.1 Origen de la GRELL.....	88
4.1.2 Naturaleza de la GRELL.....	88
4.1.3 Finalidad de la GRELL.....	89
4.1.4 Funciones de la GRELL.....	89

4.1.5 Régimen económico y presupuestal de la GRELL.....	92
4.1.6 Estructura orgánica y ámbito de la GRELL.....	92
4.1.7 Estructura Orgánica y Funciones de la Oficina de Administración.....	95
4.1.8 Funcionamiento real del Área de Personal de la GRELL.....	100
4.1.9 Procesos en la gestión de pensiones que realiza la GRELL.....	105
4.1.10 Análisis del proceso de pago de pensiones en la GRELL.....	106
4.1.11 Capacidad operativa y equipamiento en la gestión de Pensiones de la GRELL	122
4.1.12 Tipos de pensiones que paga la GRELL.....	124
4.1.13 Estructura del universo de pensionistas de la GRELL.....	127
4.1.14 Importancia económica de la gestión de pago de Pensiones de la GRELL.....	128
4.2 Presentación de la Información Obtenida.....	129
4.3 Análisis e Interpretación de la Información Obtenida.....	133
4.3.1 Evaluación a nivel general por componente del Sistema de Control Interno.....	133
4.3.2 Evaluación a nivel específico por cada pregunta del Cuestionario.....	140
4.4 Aplicación de controles internos de detección básicos en el proceso de pago de pensiones y resultados obtenidos.....	154
4.4.1. Mecanismo de Control de detección de pensionistas fallecidos.....	157
4.4.2. Mecanismo de Control de detección de pensionistas hija soltera mayor de edad, que han perdido requisitos para continuar percibiendo pensión.....	158
4.4.3 Mecanismo de Control de detección de pensión orfandad-estudios que han concluido estudios o no los siguen satisfactoriamente.....	160
4.4.4 Mecanismo de Control de detección de pensionistas-orfandad que se les continúa programando pensión después de cumplir mayoría de edad.....	161
4.4.5 Mecanismo de Control de detección de personas incluidas irregularmente en la planilla de pensiones.....	162
4.5 Contrastación y verificación de la hipótesis.....	164

4.5.1 De la hipótesis general.....	164
4.5.2 De las hipótesis específicas.....	167
CONCLUSIONES.....	170
RECOMENDACIONES.....	172
BIBLIOGRAFÍA.....	181
ANEXOS.....	184

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

Cuadros:

Cuadro N° 1.1.....	5
Presupuesto a nivel Nacional Ejecutado-girado.....	5
Cuadro N° 1.2.....	6
Gasto en Pensiones.....	6
Cuadro N° 1.3.....	6
Gasto en Pensiones a nivel de genérica de gasto.....	6
Cuadro N° 1.4.....	7
Gasto en Pensiones según régimen.....	7
Cuadro N° 1.5.....	8
Gasto en Pensiones por departamento.....	8
Cuadro N° 1.6.....	9
Gasto en Pensiones en departamento de La Libertad.....	9
Cuadro N° 2.1.....	79
Matriz de Consistencia de la Investigación.....	79
Cuadro N° 2.2.....	80
Matriz de Consistencia y Operacionalización de Variables.....	80
Cuadro N° 4.1.....	99
Cargos en la Oficina de Administración.....	99
Cuadro N° 4.2.....	128
Estructura de ejecución presupuestal de la GRELL – 2006.....	128
Cuadro N° 4.3.....	128
Estructura de ejecución presupuestal de la GRELL – 2007.....	128
Cuadro N° 4.4.....	129
Estructura de ejecución presupuestal de la GRELL – 2008.....	129
Cuadro N° 4.5.....	129
Estructura de ejecución presupuestal de la GRELL – 2009.....	129
Cuadro N° 4.6.....	130
Respuestas a Cuestionario y valoración porcentual.....	130
Cuadro N° 4.7.....	133
Resumen de resultados de cuestionario y valoración porcentual según componentes de Estructura de Sistema de Control Interno.....	133
Cuadro N° 4.8.....	155

Identificación – Registro de Riesgos.....	155
Cuadro N° 4.9.....	156
Evaluación de riesgos.....	156
Cuadro N° 4.10.....	185
Pensionistas fallecidos que se continua pagando pensión.....	185
Cuadro N° 4.11.....	186
Pensionistas sobrevivientes orfandad hija soltera mayor de edad de la GRELL que están registrados en Sistema Privado de Pensiones.....	186
Cuadro N° 4.12.....	188
Pensionistas sobrevivientes orfandad hija soltera mayor de edad de la GRELL que registran aportaciones en ESSALUD de otro tipo de empleador.....	188
Cuadro N° 4.13.....	189
Pensionistas sobrevivientes orfandad hija soltera mayor de edad de la GRELL que figuran como contribuyentes en SUNAT.....	189
Cuadro N° 4.14.....	194
Pensionistas por estudios que perdieron derecho a pensión.....	194
Cuadro N° 4.15.....	196
Relación de pensionistas-orfandad que se les continúa programando pago de pensión pero que ya superaron mayoría de edad	196
Gráficos	
Gráfico N° 2.1.....	27
Proceso Administrativo.....	27
Gráfico N° 4.1.....	93
Organigrama Estructural.....	93
Gráfico N° 4.2.....	94
Organigrama según MOF.....	94
Gráfico N° 4.3.....	96
Estructura Interna de Oficina Administración.....	96
Gráfico N° 4.4.....	107
Proceso de pago de pensiones.....	107
Gráfico N° 4.5.....	110
Sub proceso elaboración de planilla.....	110
Gráfico N° 4.6.....	111
Sub proceso procesamiento de planilla.....	111

Gráfico N° 4.7.....	111
Sub proceso Depósito Pensiones.....	111
Gráfico N° 4.8.....	133
Resultado componente ambiente de control.....	133
Gráfico N° 4.9.....	135
Resultado componente evaluación de riesgos.....	135
Gráfico N° 4.10.....	136
Resultado componente actividades de control.....	136
Gráfico N°4.11.....	137
Resultado componente Información y Comunicación.....	137
Gráfico N° 4.12.....	138
Resultado componente Supervisión y Monitoreo.....	138
Gráfico N° 4.13.....	157
Matriz de probabilidad impacto.....	157

LISTA DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

A continuación, se presenta una lista de siglas y acrónimos utilizados en el contenido del informe de tesis, para facilitar la comprensión del mismo:

1. **AFP:** Administradoras de Fondos de Pensiones
2. **CGR:** Contraloría General de la República del Perú
3. **COSO:** Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.
4. **DRELL:** Dirección Regional de Educación de La Libertad.
5. **EFS:** Entidades Fiscalizadoras Superiores.
6. **ESSALUD:** Seguro Social de Salud.
7. **FONAHPU:** Fondo Nacional de Ahorro Público.
8. **GRELL:** Gerencia Regional de Educación de La Libertad.
9. **INCOSAI:** Congreso Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores.
10. **INTOSAI:** Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras.
11. **MOF:** Manual de Organización y Funciones.
12. **NEXUS:** Sistema de Administración y Control de Plazas.
13. **ONP:** Oficina Nacional Previsional.
14. **RENIEC:** Registro Nacional de Identificación y Estado Civil.
15. **SBS:** Superintendencia de Banca y Seguros.
16. **SIRA:** Sistema de Información para la Racionalización.
17. **SNP:** Sistema Nacional de Pensiones
18. **SPP:** Sistema Privado de Pensiones.
19. **SUNAT:** Superintendencia Nacional de Administración Tributaria
20. **SUP:** Sistema Único de Planillas
21. **UGEL:** Unidad de Gestión Educativa Local.

Resumen

El objetivo de la investigación fue conocer y analizar la existencia, efectividad e incidencia de un Sistema de Control Interno en la gestión de pago de pensiones de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad (GRELL). Para ello mediante aplicación de un Cuestionario de Control Interno, elaborado a partir de la Guía de Implementación del Sistema de Control Interno, se recabo información sobre controles internos en su proceso de pago de pensiones, la que luego de tabularse y analizarse dio como resultados, según las escalas preestablecidas, un nivel bajo y en un caso nulo de controles internos, situación que revela alta probabilidad de ocurrencia de riesgos de errores, pérdidas, despilfarro y actos deshonestos en el pago de pensiones. Para determinar la validez y confiabilidad de los resultados del cuestionario, se aplicó controles básicos de detección en la planilla de pensiones del mes de junio 2009 de la GRELL, lo que confirmó la existencia de hechos adversos a la correcta gestión de pago de pensiones, así se identificó: **a)** 41 pensionistas fallecidos que se les continuaba pagando pensiones cuyo importe estimado es S/.498,403.23; **b)** 181 pensionistas orfandad-hija soltera mayor de edad que se le continua pagando pensiones, a pesar que ellas presentaban indicios de haber perdido los requisitos legales para continuar percibiendo pensión, **c)** 18 pensionistas de orfandad-por estudios, que habían concluido estudios o no acreditaban seguirlos de regular y satisfactoria, pero se les continuaba pagando dicha pensión, estimándose dichos pagos en S/.266,144.88, **e)** 457 pensionistas sobrevivientes-orfandad, que continúan percibiendo pensión a pesar de haber superado los 18 años, sin que la GRELL determine la legalidad de la misma, **f)** 2 pensionistas sobrevivientes que no están registrados en RENIEC, pero les vienen pagando pensiones desde el año 1998, estimados en S/. 216,718.54. Finalmente se formulan recomendaciones para mejorar la gestión de pago de pensiones de la GRELL.

Introducción

El Estado ha realizado significativos cambios al marco normativo del sistema pensionario del Decreto Ley N° 20530, ello con el fin de dar solución a su principal problema que es el desfinanciamiento del mismo, pero dichos cambios en ese nivel macro-jurídico sino son complementados con herramientas de gestión que coadyuven a la eficiencia, eficacia, economía y legalidad en la gestión de pago de este tipo de pensiones, no generarán los resultados y ahorros que se esperan.

Fue esto el motivo de la investigación, de explorar y describir como se viene realizando el proceso de pago de pensiones la Gerencia Regional de Educación de La Libertad (2° en importancia en gasto presupuestal de este tipo de pensiones), evaluando los controles internos que en ellos se aplican, con el objeto final de determinar su incidencia en la correcta y eficiente gestión de pago de pensiones; la investigación se desarrolló a partir de información de la planilla de pensiones de junio del 2009.

En el Capítulo I, se detalla el problema de investigación, Objetivos, Importancia, Limitaciones, y Alcances

El Capítulo II, expone el marco teórico de la investigación: antecedentes, bases teóricas generales, bases teóricas especializadas, hipótesis, variables, indicadores y matrices de consistencia de la investigación, y de las variables y Operacionalización de estas.

La metodología de investigación: tipo, nivel y diseño de Investigación, Población y Muestra, Técnicas de recolección de datos y técnicas de análisis, se expone en el Capítulo III.

El análisis y resultados de la investigación se exponen en el Capítulo IV.

Finalmente se expone las Conclusiones y Recomendaciones, en este último se realizan propuestas para revertir y mejorar la gestión de pago de pensiones incidencia del Control Interno en la gestión de pago pensiones.

CAPÍTULO I

El Problema de la Investigación

1.1 Tematización

1.1.1 El Sistema Previsional

La Previsión Social¹ en nuestro país, comúnmente llamado “Sistema de Pensiones”, es un tema muy relevante y complejo, y de significativa implicancia social y económica; teniendo en este último caso, una participación porcentual importante en la gestión de las finanzas públicas del Perú, como estadísticamente se demuestra más adelante.

La función previsional del Estado, para fines didácticos, puede resumirse en dos tipos de actividades: 1) Uno referido a los procesos y procedimientos de calificación, reconocimiento y otorgamiento de pensiones, que concluye con la emisión de acto resolutivo, otorgando o denegando pensión; y 2) A los procesos y procedimientos de pago de pensión.

El interés del presente trabajo, se enfoca en el segundo mencionado, es decir, en explorar y describir los actuales procesos y procedimientos que realiza la administración pública, en particular la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, para la elaboración y procesamiento de pago de pensiones, investigando la existencia y efectividad de los Controles Internos en los mismos, teniendo en cuenta el vigente marco normativo y metodológico del Sistema de Control Interno para las entidades públicas, con el fin de evaluar la incidencia de ello, en la eficiencia, eficacia y economía de su gestión de pensiones, con el propósito final de colaborar en su mejoramiento.

¹ Según *Clasificador Funcional Programático 2009*, publicado por el Ministerio de Economía y Finanzas, lo define como: “*Conjunto de acciones orientadas a la cobertura financiera del pago de pensiones, retiros y jubilaciones, desarrolladas para garantizar el amparo y la asistencia a los asegurados y beneficiarios de los sistemas previsionales y de salud a cargo del Estado. Incluye las pensiones por incapacidad y sobrevivencia*”

1.1.2 Que es un Sistema de Control Interno y sus objetivos

La Ley N° 28716 - Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, en su artículo 3°, define al Sistema de control interno, de la siguiente manera:

“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 [...].

A su vez, el artículo 4° de la misma Ley N° 28716, señala los objetivos del Sistema de Control Interno, que son:

- a) Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta;*
- b) Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos;*
- c) Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones;*
- d) Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información;*
- e) Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales;*
- f) Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado.*

1.1.3 Marco Constitucional del Sistema Previsional Peruano

Nuestra Constitución Política vigente, en su *Título I - De La Persona y de La Sociedad; Capítulo II – De Los Derechos Sociales y Económicos, artículo 11°*, señala textualmente lo siguiente²:

“El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento. La ley establece la entidad del Gobierno Nacional que administra los regímenes de pensiones a cargo del Estado”

De la glosada disposición constitucional, se infiere que el Estado tiene la obligación constitucional de garantizar la prestación previsional a la sociedad peruana, la que tiene una característica temporal permanente, salvo que ello se transfiera en su totalidad a entidades privadas, lo que en el mediano y largo plazo es poco probable.

1.1.4 Estructura del Sistema Previsional Peruano

Resumiendo, en el actual Sistema Previsional Peruano, podemos denotar tres regímenes principales³:

- i. El Sistema Nacional de Pensiones, regulado por el Decreto Ley N° 19990.
- ii. El denominado Cédula Viva, regulado por Decreto Ley N°. 20530.
- iii. El Sistema Privado de Pensiones (SPP), regulado por el Decreto Ley N° 25897.

De ellos, los dos primeros están bajo gestión y administración del Estado; y el último está a cargo de denominadas Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones - AFP.

² Modificado por ley 28389

³ Existen adicionalmente otros regímenes pensionarios como del personal militar y policial, de la Fuerza Armada y Fuerzas Policiales, y la Caja de Beneficios del Pescador.

En cuanto al Sistema Nacional de Pensiones, su gestión y administración está centralizado en la Oficina de Normalización Previsional, conocida como ONP.

Y en lo que respecta al régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530, actualmente la calificación y reconocimiento de pensiones está a cargo de la Oficina Normalización Previsional⁴, empero, la función de pago de pensiones, está distribuida en las entidades públicas conformantes de los diferentes niveles de gobierno, situación que hace más difícil su control, pues cada una de ellas tienen su propia complejidad y problemática.

1.1.5 Relevancia presupuestal del Sistema Previsional

Tomando como referencia el ejercicio presupuestal 2009, en el siguiente cuadro, se detalla el presupuesto nacional ejecutado-girado, según genérica de gasto:

Cuadro N° 1.1: Presupuesto a nivel nacional ejecutado-girado

Genérica de Gasto	Presupuesto Institucional de Apertura -PIA	Presupuesto Institucional Modificado - PIM	Presupuesto Ejecutado - Girado	% que representa del total ejecutado girado
5-20: RESERVA DE CONTINGENCIA	1,967,824,576	88,164,367	0	0.00%
5-21: PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES	19,624,152,000	20,398,886,140	19,656,766,753	24.80%
5-22: PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES	10,032,722,044	10,791,907,480	10,338,680,683	13.04%
5-23: BIENES Y SERVICIOS	12,723,021,081	16,543,828,343	13,730,235,738	17.32%
5-24: DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	830,528,160	1,658,472,974	1,518,139,348	1.92%
5-25: OTROS GASTOS	1,375,389,937	3,722,638,642	3,537,701,451	4.46%
6-24: DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	1,840,506,605	2,310,468,732	1,910,744,088	2.41%
6-25: OTROS GASTOS	102,831,972	594,758,057	515,349,876	0.65%
6-26: ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	14,561,939,201	31,917,321,823	19,699,414,117	24.85%
6-27: ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	65,300,434	133,767,624	53,268,256	0.07%
7-28: SERVICIO DE LA DEUDA PÚBLICA	9,231,281,874	9,009,161,543	8,312,680,748	10.49%
Total Presupuesto Nacional Ejecutado - Girado en año 2009 en S/.	72,355,497,884	97,169,375,725	79,272,981,058	100.00%

Fuente: Web Consulta Amigable del Ministerio de Economía Finanzas

⁴ Resolución Jefatural N° 125-2008-JEFATURA-ONP - Dictan disposiciones referentes a solicitudes derivadas de los derechos pensionarios del régimen del Decreto Ley N° 20530, publicado el 10.07.2008.

Del cuadro precedente, se denota que el gasto previsional representa el 13.04% del presupuesto total nacional ejecutado-girado en el año 2009, así como es el 4° concepto de gasto más importante (Todas las entidades Públicas del Estado)

Y respecto a cómo está compuesto el Gasto en Pensiones y Otras Previsiones Sociales, en el cuadro siguiente podemos ver que el 86.84 % corresponde al rubro pensiones, y el restante 13.16, corresponde a Prestaciones y Asistencia Social que comprende: prestaciones de salud, asistencia social en pensiones e indemnizaciones y entrega de bienes y servicios.

Cuadro N° 1.2: Gasto en pensiones

Estructura del Gasto en Pensiones y Otras Previsiones Sociales	Presupuesto Institucional de Apertura -PIA	Presupuesto Institucional Modificado - PIM	Presupuesto Ejecutado - Girado	% que representa del total ejecutado girado
1: PENSIONES	8,901,438,904	9,321,945,924	8,978,496,783	86.84%
2: PRESTACIONES Y ASISTENCIA SOCIAL	1,131,283,140	1,469,961,556	1,360,183,900	13.16%
Total Presupuesto Nacional Ejecutado - Girado en pensiones y otras provisiones año 2009, en S/.	10,032,722,044	10,791,907,480	10,338,680,683	100.00%

Fuente: Web Consulta Amigable del Ministerio de Economía Finanzas

La genérica del gasto pensiones, a su vez, como se aprecia en el cuadro siguiente, está compuesto por pagos de pensiones, y gastos en “otras compensaciones”, esta última que incluye gastos como: aguinaldos, FONAHPU, asignación por combustible, asignación por ración orgánica única, mayordomía y otros beneficios.

Cuadro N° 1.3: Gasto en pensiones a nivel de genérica de gasto

Estructura del Gasto en genérica Pensiones	Presupuesto Institucional de Apertura -PIA	Presupuesto Institucional Modificado - PIM	Presupuesto Ejecutado - Girado	% que representa del total ejecutado girado
1: PENSIONES	7,227,270,531	7,421,125,753	7,111,776,944	79.20%
2: OTRAS COMPENSACIONES	1,674,168,373	1,900,820,171	1,866,719,839	20.80%
Total Presupuesto Nacional Ejecutado - Girado en genérica pensiones, año 2009 en S/.	8,901,438,904	9,321,945,924	8,978,496,783	100.00%

Fuente: Web Consulta Amigable del Ministerio de Economía Finanzas

Ahora bien, en estricto, el gasto de pago de pensiones, según régimen pensionario, está compuesto por pensiones del Decreto Ley N° 19990 (44.25%),

pensiones del Decreto Ley N° 20530 (39.97%), pensiones del Decreto Ley N° 19846 - Militares y Policías (13.84%), y el restante 1.94% a pensiones de otros regímenes pensionarios. Este análisis, se presenta gráficamente, en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 1.4: Gasto en pensiones según régimen

Estructura del Gasto Pensiones según régimen pensionario	Presupuesto Institucional de Apertura -PIA	Presupuesto Institucional Modificado - PIM	Presupuesto Ejecutado - Girado	% que representa del total ejecutado girado
1: RÉGIMEN DE PENSIONES DL. 20530	2,818,970,001	2,896,151,694	2,842,688,520	39.97%
2: SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES DL. 19990	3,231,838,332	3,394,809,065	3,146,810,144	44.25%
3: RÉGIMEN DE PENSIONES DL. 19846	996,852,523	984,235,997	984,138,740	13.84%
99: OTROS RÉGIMENES DE PENSIONES	179,609,675	145,928,997	138,139,540	1.94%
Total Presupuesto Nacional Ejecutado - Girado según regímenes pensionarios, año 2009 en S/.	7,227,270,531	7,421,125,753	7,111,776,944	100.00%

Fuente: Web Consulta Amigable del Ministerio de Economía Finanzas

Como hemos señalado anteriormente, la administración del régimen de pensiones del Decreto Ley N° 19990, está a cargo de la Oficina de Normalización Previsional, es decir, el 44.25% del gasto en pensiones, está a cargo de esta entidad especializada, la que fue creada mediante Ley N° 25967, modificada por el D.L. N° 26323, cuyo objeto principal es centralizar la administración del Sistema Nacional de Pensiones y el Fondo de Pensiones a que se refiere el D.L. 19990, así como de otros sistemas de pensiones administrados por el Estado.

En lo que respecta a las pensiones del Decreto Ley N° 20530, que representa el no menos importante 39.97%, el pago de pensiones está a cargo de las entidades donde prestó servicios el beneficiario⁵, situación que hace más complejo el control, pues cada entidad tiene su propia problemática, que en la mayoría de los casos, hace que no se le brinde la importancia a estos procesos y procedimientos de pago.

⁵ Ver Decreto Supremo N° 016-2005-EF, publicado el 27.ENE.2005.

1.1.6 Distribución del gasto de pensiones del D. Ley N° 20530 por departamento

A continuación, se presenta la distribución del gasto en pago de pensiones, año 2009, del régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530, según departamento:

Cuadro N° 1.5: Gasto en pensiones por departamento

Estructura del Gasto Pensiones del Decreto Ley 20530, por departamento	Presupuesto Institucional de Apertura -PIA	Presupuesto Institucional Modificado - PIM	Presupuesto Ejecutado - Girado	% que representa del total ejecutado girado
01: AMAZONAS	17,770,395	18,167,656	18,122,267	0.64%
02: ANCASH	83,465,614	86,040,541	84,364,757	2.97%
03: APURIMAC	25,645,114	26,949,923	26,847,339	0.94%
04: AREQUIPA	154,036,081	158,909,199	157,604,396	5.54%
05: AYACUCHO	45,239,457	45,282,361	45,005,789	1.58%
06: CAJAMARCA	68,505,061	70,039,270	68,202,453	2.40%
07: PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO	71,980,567	73,008,979	68,864,460	2.42%
08: CUSCO	105,491,344	106,502,034	105,781,001	3.72%
09: HUANCVELICA	12,194,968	15,244,099	15,187,242	0.53%
10: HUÁNUCO	41,369,285	41,758,872	40,287,100	1.42%
11: ICA	91,423,954	92,327,603	90,990,611	3.20%
12: JUNÍN	110,162,855	112,235,347	111,368,967	3.92%
13: LA LIBERTAD	159,937,906	161,722,101	161,049,432	5.67%
14: LAMBAYEQUE	97,422,502	96,801,893	96,542,235	3.40%
15: LIMA	1,368,472,783	1,411,945,543	1,377,544,778	48.46%
16: LORETO	58,979,406	62,103,031	61,128,900	2.15%
17: MADRE DE DIOS	4,223,081	4,384,781	4,350,333	0.15%
18: MOQUEGUA	9,191,153	11,849,688	11,772,541	0.41%
19: PASCO	10,493,605	11,855,569	11,793,682	0.41%
20: PIURA	96,127,413	98,029,951	97,321,928	3.42%
21: PUNO	76,558,632	77,722,267	77,321,013	2.72%
22: SAN MARTIN	41,707,194	41,664,875	40,426,570	1.42%
23: TACNA	32,931,660	35,052,026	34,683,763	1.22%
24: TUMBES	15,233,692	15,927,565	15,789,285	0.56%
25: UCAVALI	20,406,279	20,626,520	20,337,679	0.72%
Total gastos en Pensiones del Decreto Ley 20530 S/.	2,818,970,001	2,896,151,694	2,842,688,521	100.00%

Fuente: Web Consulta Amigable del Ministerio de Economía Finanzas

Se denota del cuadro precedente, que el gasto nacional en pensiones del régimen pensionarios del Decreto Ley N° 20530, durante el año 2009, en orden de importancia, fue ejecutado en el departamento de Lima el 48.46%, luego en el departamento de La Libertad con 5.67%, seguido por el departamento de Arequipa con el 5.54%, departamento de Junín con 3.92%, y el resto de departamento con porcentajes menores.

1.1.7 Análisis del gasto en pensiones D. Ley N° 20530 en el departamento La Libertad

Según información publicada en el portal del Ministerio de Economía y Finanzas, el departamento de La Libertad (Región La Libertad), en el año 2009, presenta la siguiente composición en gasto de pensiones, según unidad ejecutora:

Cuadro N° 1.6: Gasto en pensiones en departamento de La Libertad

Estructura del Gasto Pensiones del Decreto Ley 20530, por Unidad Ejecutora del departamento La Libertad	Presupuesto Institucional de Apertura - PIA	Presupuesto Institucional Modificado - PIM	Presupuesto Ejecutado - Girado	% que representa del total ejecutado girado
001-831: REGIÓN LA LIBERTAD-SEDE CENTRAL	3,985,536	2,890,976	2,890,425	2.09%
100-832: REGIÓN LA LIBERTAD-AGRICULTURA	4,507,783	4,340,303	4,334,569	3.13%
200-833: REGIÓN LA LIBERTAD-TRANSPORTES	1,500,000	1,473,320	1,473,296	1.06%
300-834: REGIÓN LA LIBERTAD-EDUCACIÓN	92,742,795	94,696,635	94,577,268	68.23%
301-835: REGIÓN LA LIBERTAD-EDUCACIÓN CHEPEN	3,581,208	3,723,268	3,722,049	2.69%
302-836: REGIÓN LA LIBERTAD-EDUCACIÓN PACASMAYO	4,610,400	4,692,380	4,691,735	3.38%
303-837: REGIÓN LA LIBERTAD-EDUCACIÓN ASCOPE	3,341,048	3,502,148	3,501,881	2.53%
304-838: REGIÓN LA LIBERTAD-EDUCACIÓN GRAN CHIMU	762,300	765,820	765,783	0.55%
305-839: REGIÓN LA LIBERTAD-EDUCACIÓN OTUZCO	1,136,028	1,129,568	1,122,055	0.81%
306-840: REGIÓN LA LIBERTAD-EDUCACIÓN SANTIAGO DE CHUCO	924,600	1,130,800	1,129,547	0.81%
307-841: REGIÓN LA LIBERTAD-EDUCACIÓN SÁNCHEZ CARRIÓN	1,490,652	1,599,692	1,599,629	1.15%
308-842: REGIÓN LA LIBERTAD-EDUCACIÓN PATAZ	880,600	878,600	877,510	0.63%
309-843: REGIÓN LA LIBERTAD-EDUCACIÓN BOLÍVAR	327,060	365,000	362,492	0.26%
400-845: REGIÓN LA LIBERTAD-SALUD	2,952,248	2,941,888	2,939,483	2.12%
402-847: REGIÓN LA LIBERTAD-SALUD NORTE ASCOPE	4,568,676	4,732,111	4,722,645	3.41%
403-848: REGIÓN LA LIBERTAD-SALUD TRUJILLO SUR OESTE	7,058,281	7,265,321	7,264,582	5.24%
404-849: REGIÓN LA LIBERTAD-SALUD CHEPEN	1,121,292	1,058,812	1,058,790	0.76%
405-850: REGIÓN LA LIBERTAD-SALUD PACASMAYO	510,368	479,828	479,801	0.35%
406-851: REGIÓN LA LIBERTAD-SALUD SÁNCHEZ CARRIÓN	301,916	275,696	275,186	0.20%
407-852: REGIÓN LA LIBERTAD-SALUD SANTIAGO DE CHUCO	14,400	15,200	15,197	0.01%
408-853: REGIÓN LA LIBERTAD-SALUD OTUZCO	77,880	70,240	70,044	0.05%
409-854: REGIÓN LA LIBERTAD-SALUD TRUJILLO ESTE	729,240	752,320	748,797	0.54%
Gasto Pensiones del Decreto Ley 20530 - departamento La Libertad, S/.	137,124,311	138,779,926	138,622,764	100.00%

Fuente: Web Consulta Amigable del Ministerio de Economía Finanzas

Del anterior cuadro, se denota que solo en la Unidad Ejecutora⁶ N° 300-834: Región La Libertad – Educación, se ejecuta el 68.23% de gasto en pensiones del Decreto Ley N° 20530, del departamento de La libertad, debiendo de precisar que esta unidad ejecutora, es la Gerencia Regional de Educación de La Libertad. Adicionalmente, debemos comentar que las demás Unidades Ejecutoras del Sector Educación (N° 301 al 309) de la Región La Libertad, también digitan, elaboran y procesan sus planillas de pensiones en la misma sede de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad; situación a atender en cuenta, pues en la práctica, el 81.04% de pensiones es digitado y procesado en la Gerencia Regional de Educación de La Libertad.

En suma, la actividad previsional del Estado, tiene un carácter obligatorio y permanente en el tiempo, y para poder cumplir con ello, destina aproximadamente un 13.04% de su presupuesto total.

A nivel de departamento, La Libertad, representa la 2° Región en importancia, en lo que respecta al monto de ejecución de gasto en pensiones del régimen del Decreto Ley N° 20530, siendo en la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, donde se procesa aproximadamente el 81.04% de pago de pensiones de toda esta región.

Radizando en ello, el interés de la presente investigación, que tiende a explorar y describir la existencia y efectividad de controles internos en los procesos y procedimientos de pago de pensiones, y como estos tienen incidencia en la eficiencia, eficacia y economía del gasto público.

⁶ Ley 28112 – Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público, que en su artículo 6, señala: “Unidad Ejecutora constituye el nivel descentralizado u operativo en las entidades y organismos del Sector Público, con el cual se vinculan e interactúan los órganos rectores de la Administración Financiera del Sector Público”.

1.2 Problematización

El Estado peruano, dentro de su función de gestor y promotor del acceso a la previsión social, ha realizado y viene realizando en los últimos años, cambios sustanciales en el marco normativo que regula las pensiones que están bajo su administración (regímenes pensionarios 19990 y 20530), cambios que son producto de la creciente preocupación por la situación de dichos regímenes, siendo pertinente para fundamentar esto, recurrir al documento denominado “*Plan de Acción de los Sistemas de Pensiones en Perú, 2004-2008*”, publicado por la Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales del Ministerio de Economía y Finanzas, que en su acápite *II.- Situación de los Sistemas de Pensiones* (Pág. 9-10) señala textualmente lo siguiente:

“[...] el sistema público de pensiones se encuentra desfinanciado. Los dos regímenes de este sistema – el SNP y, en mayor medida, el Régimen del Decreto Ley N° 20530 – requieren considerables transferencias del Tesoro Público para financiar el pago de las planillas de pensiones.

En el caso del SNP, la tasa, los años de aportación y la tasa de reemplazo no han respondido a los cambios demográficos y de esperanza de vida, generando un desequilibrio financiero. La misma situación se presenta en el caso del Régimen del Decreto Ley N° 20530, aunque en este caso los desequilibrios son más severos pues una serie de factores han empeorado considerablemente su situación, tales como: (i) la nivelación de pensiones (“cédula viva”), (ii) derecho a pensión con sólo 12,5 o 15 años de servicio¹⁸, (iii) la inexistencia de una edad de mínima de jubilación, (iv) los mayores beneficios para sobrevivientes, (v) la ausencia de topes y (vi) la ampliación de beneficios y beneficiarios del régimen.

Asimismo, otro problema que caracteriza al Sistema Público es también su inequidad. En primer lugar, los pensionistas del SNP se encuentran sujetos a un tope de S/. 857, mientras que las pensiones del Decreto Ley N° 20530 no están sujetas a ninguno, pudiendo superar el monto de S/. 25 mil soles mensuales. En segundo lugar, la ausencia de rangos delimitados de pensiones dentro de este último régimen genera también un alto grado de inequidad incluso en su interior, observándose una marcada desproporción en los montos de las pensiones de diversas dependencias del Gobierno y una alta dispersión al interior de cada entidad. [...]

“1. El sistema público de pensiones

Como ya ha sido mencionado, el principal problema del Sistema Público de Pensiones es su desequilibrio financiero. La tasa de contribución y la densidad de aporte tanto en el SNP como en el Régimen del Decreto Ley N° 20530 se encuentran desfasadas respecto de los montos de pensión que otorgan y de los cambios demográficos. De esta manera, si se compara la capitalización de las aportaciones efectuadas con el total de las pensiones que se otorgan a un pensionista promedio, se estima que el Estado realiza un subsidio de 58% y de 85% al Capital Requerido Unitario en el SNP y en el Régimen del Decreto Ley N° 20530, respectivamente” [...].

Los comentarios glosados anteriormente, extraídos del citado documento, resumen la realidad problemática de dichos regímenes pensionarios, sobre el cual, el Estado, podría decirse a nivel macro, ya inicio ciertos cambios en la estructura legal de los mismos, siendo en mayor grado, en el régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530. La problemática hasta aquí señalada, evidencia lo relevante del tema previsional en el orden económico y social de nuestro país.

Si bien es importante resaltar los cambios “a nivel macro” que viene realizando el Estado en este asunto, el objeto de nuestra investigación no está centrado en ello, sino que nos centramos en los procesos y procedimientos de pago de pensiones, y sus controles internos, con el propósito evaluar la incidencia de los mismos en la mejora de la eficiencia, efectividad y economía de la gestión de las pensiones a cargo del Estado.

Y nos focalizamos en la función de pago, pues consideramos que los esfuerzos que viene haciendo el Estado en el nivel macro, no estarían siendo complementados con mecanismos de control interno adecuados que coadyuven a mejorar esa función de pago, presunción que se realiza en el sentido de recurrentes denuncias públicas relacionadas con problemas como:

- a) Pago de pensiones a personas fallecidas.
- b) Pago de pensiones a pensionistas fantasmas.
- c) Continuidad de pago de pensiones, a pesar de haber caducado el derecho.
- d) Continuidad de pago de pensiones, a personas que han incurrido en causal de suspensión, extinción o caducidad.

Las denuncias referenciadas, suelen ser frecuentes, lo que llama el interés de nuestra investigación, en indagar respecto a las causas de ocurrencia de los mismos, y evaluar los mecanismos de control interno en los procesos y procedimientos de pago de pensiones, con el fin de determinar su existencia, eficiencia y efectividad, y su incidencia en la correcta gestión de pensiones.

1.2.1 Delimitaciones en la investigación

Nuestra investigación está delimitada a los siguientes aspectos:

a). Delimitación Espacial

Nuestro trabajo tendrá como ámbito de proyección la gestión de pensiones en la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, precisándose que las mismas, corresponden al régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530, investigación que está orientada a explorar y describir el proceso de pago de pensiones, y como inciden en ellos, un sistema de control interno.

b). Delimitación Temporal

El periodo en el cual desarrollaremos el estudio abarca el año 2009.

c). Delimitación Social

Las técnicas destinadas a la obtención de información serán aplicadas a los funcionarios y/o servidores, que tienen participación en el proceso de pago de pensiones a cargo de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad.

d). Delimitación Conceptual

▪ **Régimen de Pensiones 20530**

Régimen previsional, cuya administración está a cargo del Estado, y tiene como marco normativo el Decreto Ley N° 20530, numeración a la cual debe su denominación.

La situación financiera de dicho régimen es calificada como desfinanciada, por lo mismo que existe esfuerzos del Estado por ordenarlo.

▪ **Tipos de pensiones en el régimen 20530**

El régimen previsional del Decreto Ley N° 20530, otorga las siguientes pensiones: (1) cesantía; (2) invalidez; (3) viudez; (4) orfandad; y (5) ascendencia⁷.

⁷ Los Sistemas de Pensiones en el Perú, Dirección de Asuntos Económicos y Sociales del Ministerio de Economía y Finanzas, mayo del 2004, p.7

▪ **Sistema de Control Interno y sus componentes**

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 institucionales que procura ⁸. Constituyen sus componentes:

- a) El ambiente de control; [...]*
- b) La evaluación de riesgos; [...]*
- c) Actividades de control gerencial; [...]*
- d) Las actividades de prevención y monitoreo; [...]*
- e) Los sistemas de información y comunicación; [...]*
- f) El seguimiento de resultados; [...]*
- g) Los compromisos de mejoramiento; [...]*

▪ **Definición de Control Interno**

Es un proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar a los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, [...]⁹

▪ **Normas de Control Interno**

Las Normas de Control Interno, constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y regulación del control interno en las principales áreas de la actividad administrativa u operativa de las entidades, incluidas las relativas a la gestión

⁸ Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG Normas de Control Interno, Capítulo II. *MARCO CONCEPTUAL DE LA ESTRUCTURA DE CONTROL INTERNO*, numeral 2. Sistema de Control Interno.

⁹ Normas de Control Interno, aprobadas por Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, parte II, numeral 1, p.7

financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas de información y de valores éticos, entre otras. Se dictan con el propósito de promover una administración adecuada de los recursos públicos en las entidades del Estado¹⁰.

1.2.2 Formulación de problemas

Dentro del contexto de la realidad problemática descrita, se ha establecido como problemas a investigar los siguientes:

1.2.2.1 Problema Principal

¿Cuenta la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, con un Sistema de Control Interno en su gestión de pago de pensiones, que le brinde seguridad razonable, que los fondos previsionales bajo su administración se ejecutan de manera eficiente, eficaz y económica?

1.2.2.2 Problemas Secundarios

- a) ¿Cuenta la Gerencia Regional de Educación de la Libertad, con un ambiente de control adecuado, que promueva la identificación y compromiso con un Sistema de Control Interno, en su gestión de pago de pensiones?
- b) ¿Tiene identificado la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, los riesgos en su gestión de pago de pensiones, y ha implementado mecanismos para evaluarlos y enfrentarlos?
- c) ¿Ha establecido, el nivel Directivo de la Gerencia Regional de Educación de la Libertad, formalmente una política de control que establezca los procedimientos que permitan ejercer las actividades de control, en su gestión de pago de pensiones?

¹⁰ Normas de Control Interno, aprobadas por Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, parte I, numeral 3, p.5

- d) ¿Cuenta la Gerencia Regional de Educación de La Libertad con un sistema de información y comunicación, interno y externo, que propicie toma de decisiones acertadas, que contribuyan a la eficiente y correcta gestión de pago de pensiones?
- e) ¿Supervisan y monitorean, los niveles Directivos de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, la eficiencia y efectividad de los controles internos en su gestión de pago de pensiones?
- f) ¿Puede un adecuado diseño de sistema de control interno en la gestión de pago de pensiones, contribuir a la eficiencia, efectividad y legalidad de los pagos que realiza la Gerencia Regional de Educación de La Libertad?

1.3 Objetivos de la Investigación

La investigación persigue los siguientes objetivos:

1.3.1 Objetivo general

Conocer y analizar la existencia, efectividad e incidencia del Sistema de Control Interno en la gestión de pago de pensiones de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad (GRELL), y proponer alternativas de mejora en la gestión de los fondos públicos previsionales que administra.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Conocer las características del ambiente de control en la gestión de pago de pensiones de la GRELL.
- b) Averiguar los principales riesgos que afronta la gestión de pago de pensiones en la GRELL.

- c) Examinar la existencia y efectividad de las políticas y procedimientos de control, dictadas por los niveles directivos de la GRELL, en su gestión pago de pensiones.
- d) Conocer la existencia y efectividad del sistema de información y comunicación, en la gestión de pago de pensiones que realiza la GRELL.
- e) Apreciar el grado de supervisión y monitoreo de los controles internos en la gestión de pago de pensiones, por parte de los niveles Directivos de la GRELL.
- f) Aplicar controles básicos de detección en la planilla de pensiones de la GRELL, a efectos de evaluar la eficiencia, eficacia, economía y legalidad de la gestión de pago de pensiones.

1.4 Justificación e Importancia de la Investigación

1.4.1 Justificación

El trabajo de investigación se motiva en virtud a que, si bien el Estado viene realizando reformas en el marco normativo de los regímenes pensionarios que administra, con el objeto de superar los problemas de desfinanciamiento e inequidad de los mismos; dichos esfuerzos se ven infructuosos, al no enfocar el problema de manera integral, esto es, fortalecerlos mediante la implementación de herramientas y mecanismos de control, que contribuyan a una eficiente, efectiva, económica y legal gestión de los fondos públicos previsionales, particularmente del pago de pensiones del Decreto Ley N° 20530, que está distribuido en las entidades públicas, que es el objeto de nuestra investigación.

La preocupación y presunción señalada, se fundamenta recurrentes denuncias públicas de pagos ilegales de pensión, por lo que de no determinarse sus causas, continuará esto teniendo un efecto adverso en los escasos fondos previsionales.

1.4.2 Importancia

El presente trabajo de investigación pretende conocer y analizar la existencia y efectividad del Sistema de Controles Interno en la función de pago de pensiones en la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, a partir del cual se propondrá mejoras que contribuyan en una eficiente, eficaz y económica gestión del pago de pensiones en el Sector Educación, pues la problemática de este asunto en las entidades que conforman este sector tienen mucha similitud; consecuentemente la utilidad de la investigación tendrá un efecto directo en la mejora de la gestión de los fondos previsionales públicos.

1.5 Limitaciones

El acceso a la información, así como su complejidad de análisis ha sido un factor que incidió en el término oportuno de la presente información.

CAPÍTULO II

Marco Teórico de la Investigación

2.1 Antecedentes

Investigaciones anteriores:

No se han identificado investigaciones anteriores, con mismo o similar objetivo y perspectiva de investigación que el presente.

Cabe precisar que el marco conceptual y normativo de Sistema de Control Interno en nuestro país aún en proceso de implementación, pues en abril del año 2006 se emite la Ley N° 28716 “*Ley de Control Interno de las Entidades del Estado*”, y octubre del mismo año mediante Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, se aprueban las “*Normas de Control Interno*”; dos años más tarde (octubre del 2008), se emite la “*Guía de Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado*”, aprobada por Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, y en esta se señala como plazo para la implementación de Sistema de Control Interno 2 años adicionales, es decir hasta octubre del año 2010. Empero dicho plazo perentorio de implementación fue suspendido mediante Decreto de Urgencia N° 067-2009, en junio del 2009, no precisándose plazo solo señalaba que su implementación era progresiva; recientemente en julio del presente año 2011, mediante Ley N° 29743 se derogó el aludido decreto de urgencia, señalando que el marco normativo y la normativa técnica de control que emita Contraloría General de la República en el proceso de implantación del Sistema de Control Interno, toma en cuenta la naturaleza de las funciones de las entidades, proyectos de inversión, actividades y programas sociales que estas administran. Es decir, aún las entidades públicas están en proceso de implementación de sus sistemas de control interno.

Controles internos en la gestión de pensiones a nivel nacional e internacional

- **A nivel nacional:** De indagaciones realizadas en las diferentes instancias de gestión educativa del sector educación, al cual pertenece la GRELL, se tiene que aun no han implementado un sistema de control interno en la gestión de pago de pensiones. Sin perjuicio de ello se indagó en otras entidades públicas identificándose que cuentan con Directivas que disponen controles internos en el pago de pensiones, así tenemos que:

- El Ministerio de Transportes y Comunicaciones, mediante Resolución Directoral N° 788-2008-MTC/10, se aprueba la *Directiva N° 014-2008- Directiva sobre Control de la Firma de Planillas Únicas de Pagos de Remuneraciones y de Pensiones y Fiscalización de Poderes y Certificados de Supervivencia*", que forma parte integrante de la presente Resolución.

Establece controles en la firma de planilla y recojo de boletas por parte de los pensionistas

- La Municipalidad Distrital de Lince – Lima, mediante Resolución de Alcaldía N° 013-2009-ALC-MDL, aprueba la *Directiva de Control de Pago de Pensiones*.
- Implementa controles para la entrega de boletas de pago y para la acreditación de subsistencia de requisitos legales de los pensionistas.
- La Municipalidad Distrital de la Victoria – Lima, cuenta con la *Directiva de Control de Pago de Pensionistas del Decreto Ley 20530*.

De manera similar a la Municipalidad de Lince, implementa controles en la acreditación de subsistencia de requisitos legales para percibir pensión y control en el recojo de boletas de pago.

- El Ministerio de Justicia, mediante Resolución de Secretaria General N° 125-2003-JUS, aprueba la *Directiva N° 003-2003-JUS/OGA - "Procedimiento para la Elaboración de la Planilla de Cesantes y Control de Supervivencia de Pensionistas del Ministerio de Justicia"*.

Esta Directiva implementa controles interno para la elaboración de la planilla, así como para la acreditación de supervivencia, cobros mediante carta poder y para la recuperación de pagos indebidos.

Cabe acotar que si bien las citadas directivas implementan controles internos en el proceso de pago de pensiones, ellos no está incorporados dentro del proceso de pago de pensiones, sino que se realizan de manera separa, lo cual si bien ayuda al correcto pago de pensiones, sin embargo, es más efectivo y eficiente que dichos controles interno se incorporen y sean parte de los procedimientos y tareas que se realizan en la gestión de pago de pensiones, conforme lo sostiene el marco conceptual vigente de Sistema de Control Interno, se sostiene esto por cuanto esta última marco incorpora de manera integral el monitoreo y supervisión de dichos controles internos con fines de evaluar su efectividad y mejoramiento continuo, aspecto que no está contemplado en las citadas directivas.

- **A nivel internacional:** Se indagó en los portales de internet de entidades fiscalizadoras de Chile, Colombia, Costa Rica, España, Nicaragua y Paraguay, respecto a la existencia de modelos y/ propuestas de controles internos en la gestión de su función previsional (pensiones), pero no existe publicaciones sobre este asunto. Pero si se denotó que todos ellos han emitido disposiciones para implementar Sistemas de Control Interno.

Cabe denotar que se identificó una noticia que da cuenta que en la República de Paraguay que la Dirección de Pensiones no Contributivas del Ministerio de

Hacienda, realizó revisiones y depuraciones continuas de sus planillas de pensiones lo que les ha permitido detectar que se continuaba pagando pensión a 1557 beneficiarios en forma ilegal, lo que les ha generado un ahorro de 1,816 millones de guaraníes¹¹.

2.2 Bases Teóricas Generales del Control

El control Interno, es en esencia una actividad de control, por lo mismo que es necesario, dentro del marco teórico de la investigación, remitirnos a revisar aspectos históricos y conceptuales del “control”, lo que permitirá una mejor comprensión de la importancia de esta actividad, para luego arribar a la concepción metodológica del control interno y sus bondades.

2.2.1 Marco Histórico del Control

Conforme se expone a continuación, podrá advertirse que “el control”, es una actividad muy importante y presente en la historia de nuestro país, así tenemos que:

a) El control en el Incanato y en la Colonia.

Incanato.- *La historia de nuestros antepasados, narra que en el Imperio Inca, existían los Quipucamayoc, quienes a través del Quipus, llevaban una especie de sistema contable (registro) y control de la población de cada uno de los grupos étnicos que entregaban su fuerza de trabajo a través de la mita (Sistema Tributario Inca) y de la producción almacenada en las qullqa¹².*

Los quipus eran básicamente un conjunto de soguillas de distintos colores, anudadas de tal manera que pudieran representar cantidades. Los

¹¹ Fuente: www.hacienda.gov.py.

¹² Término quechua que significa almacén.

Quipucamayocs, quienes operaban los quipus, eran comparativamente hablando, los "contadores" de esa época.

Y a manera de contralores de los Quipucamayocs, existían los Tuckuyricur, quien supervisar que la contabilidad se lleve a cabo con toda corrección y exactitud.

Colonia.-*En la Colonia, existieron diversos mecanismos específicos de revisión contable, tales como la Junta de la Real Hacienda (Virrey La Gasca), la Contaduría Mayor de Indias y España (Rey Felipe II), la Secretaría a cargo del Libro de razón de cuentas (Virrey Toledo) y la Contaduría de cuentas y recuentos (1595)¹³.*

b) El Control en la República.

Tribunal Mayor de Cuentas.- *Al producirse la independencia y nacer la República, el Tribunal Mayor y Hacienda Real de Cuentas del Virreinato, fue creado por el Rey Felipe III de España, por la Real Cédula de 1605, y adoptó la denominación de Tribunal de Cuentas, dependiente del Ministerio de Hacienda, que entre sus funciones y atribuciones, recibía de las instituciones del Sector Público Nacional, que estaban obligadas a remitirle toda la documentación de sus operaciones presupuestales, documentación que recibida eran distribuidos entre los juzgados, según las entidades asignadas a cada uno, para su revisión en lo relativo al cumplimiento de la normativa vigente aplicable; y en caso de existir errores, irregularidades administrativas, indicios de dolo o cualquier otra deficiencia, el Juzgado correspondiente confeccionaba un Pliego de reparos, que consistía en una relación de observaciones, que elevaban a la Sala de Vocales (conformadas*

¹³ Tomado de la página Web www.contraloria.gob.pe, sección "Historia de la Contraloría General de la Republica", primera parte

por abogados), quienes luego de un exhaustivo examen de los expedientes, emitían su dictamen, el cual, acompañado de un Proyecto de Resolución Presidencial elevaban al despacho del Sr. Presidente (Abogado) del Tribunal Mayor de Cuentas, quien debía decidir por la procedencia o improcedencia del documento.

Posteriormente mediante la Ley N° 14816-Ley Orgánica del Presupuesto Funcional de la República, dada el 16 de enero de 1964, el Tribunal Mayor de Cuentas pase a ser un organismo integrante de la Contraloría General de la República. Su presupuesto constituyó uno de los programas del Pliego de la Autoridad Superior de Control¹⁴.

c) Contraloría General de la República.

La Contraloría General de la República del Perú fue creada por Decreto Supremo de fecha 26 de setiembre de 1929 (publicado el 02 de octubre de 1929) en el gobierno del presidente Augusto B. Leguía.

Don Ricardo Madueño y Rosas, Director General de Contabilidad del Ministerio de Hacienda, conjuntamente con un reducido equipo de colaboradores de su entorno, y en vista de la urgencia de controlar debidamente los gastos relativos al presupuesto, propuso al Ministro de Hacienda don M. G. Masías expedir por medio de Decreto Supremo - con cargo de dar cuenta al Congreso en la siguiente legislatura ordinaria - la creación de la Contraloría General de la República, siguiendo los moldes que por entonces el economista norteamericano Edwin Walter Kemmerer se encontraba proponiendo e implementando en países como Bolivia, Chile, Ecuador y Colombia. Luego el Congreso de la República, basándose en su

¹⁴ Tomado de la página Web www.contraloria.gob.pe, sección “Historia de la Contraloría General de la República”, segunda parte

mayor parte en el Decreto Supremo de 1929, aprobó la Ley N° 6784, que fue promulgada el 28 de febrero por el Ejecutivo, confiriéndole nivel legal a la existencia de la Contraloría General, disponiendo su conformación con las Direcciones del Tesoro, Contabilidad y del Crédito Público del entonces Ministerio de Hacienda.

Posteriormente se expide la Ley N° 14816, el 16 de enero de 1964, que en su artículo 67°, dio a la Contraloría la calidad de Organismo autónomo con independencia administrativa y funcional, autoridad superior de control presupuestario y patrimonial del Sector Público Nacional, sin perjuicio de la máxima facultad fiscalizadora del Congreso de la República¹⁵.

2.2.2 Marco Teórico y Conceptual del Control

Conforme se denota del marco histórico referenciado, el control no es un fin en sí mismo, sino que constituye un medio para verificar si en los procesos y procedimientos, sujetos a control, se están alcanzando o no los resultados deseados. Cuando se habla de resultados deseados, se parte del principio de que estos resultados estaban previstos, esto es, el control presupone la existencia previa de objetivos y planes, pues sino no se podría controlar.

La palabra control, tiene muchas connotaciones, entre ellas podemos señalar:

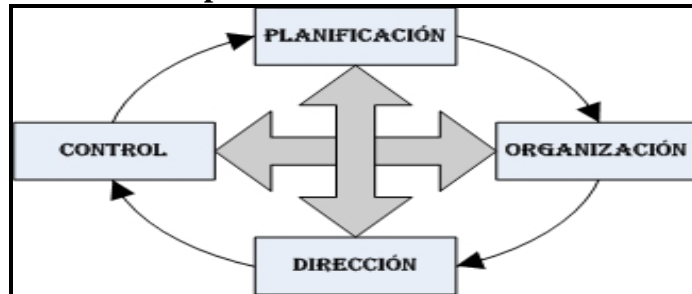
- Comprobar o verificar
- Comparar con un patrón
- Ejercer autoridad sobre alguien (dirigir o mandar)

El control pues, es una actividad que aplican, en menor o mayor grado, tanto las organizaciones públicas como privadas, incluso la humanidad, consciente o inconscientemente, realiza actividades de control.

¹⁵ Tomado de la página Web www.contraloria.gob.pe, sección “Historia de la Contraloría General de la República”, tercera parte

Cabe precisar, que es en las ciencias administrativas y gerenciales, donde se ha resaltado su importancia, y por ello se le considera dentro del ciclo del Proceso Administrativo, conjuntamente con las demás funciones de planeación, organización y dirección, las que interactúan por una constante coordinación, lo que se representa en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 2.1: proceso Administrativo



Fuente: Elaboración propia.

a) **Perspectivas del Control:** El Control, puede ser visto bajo dos grandes perspectivas:

- **Perspectiva limitada,** concibe al control como la verificación a posteriori de los resultados conseguidos en el seguimiento de los objetivos planteados y el control de gasto invertido en el proceso, realizado por los niveles directivos.
- **Perspectiva amplia,** el control es concebido como una actividad no sólo a nivel directivo, *sino de todos los niveles y miembros de la entidad,* orientando la organización hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos bajo mecanismos de medición cualitativos y cuantitativos.

b) **Definiciones sobre Control:** a continuación se presentan algunas definiciones de control, esgrimidas por personajes estudiosos de las ciencias administrativas:

- **Robert B. Buchele:** *“El proceso de medir los actuales resultados en relación con los planes, diagnosticando la razón de las desviaciones y tomando las medidas correctivas necesarias”*¹⁶.
- **George R. Terry:** *“Es el proceso para determinar lo que se está llevando a cabo, valorizándolo y si es necesario, aplicando medidas correctivas de manera que la ejecución se desarrolle de acuerdo con lo planeado”*¹⁷.
- **Henry Fayol:** *“En una empresa el control consiste en verificar si todo se realiza conforme al programa adoptado, a las órdenes impartidas y a los principios admitidos (...) tiene como fin señalar las debilidades y errores a fin de rectificarlos e impedir que se produzcan nuevamente”*¹⁸.
- **Buró K. Scanlan:** *“El control tiene como objetivo cerciorarse de que los hechos vayan de acuerdo con los planes establecidos”*¹⁹.
- **Harold Koontz y Heinz Weihrich:** *“La función gerencial de control es la medición y corrección del desempeño a fin de asegurarse de que se cumple con los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos”*²⁰
- **Idalberto Chiavenato:** *“El control es una función administrativa: es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma*

¹⁶ Tomado de la dirección electrónica: <http://www.mitecnologico.com/Main/ControlDefinicionEImportancia>

¹⁷ Tomado de la dirección electrónica: http://sistemas.itlp.edu.mx/tutoriales/procesoadmvo/tema6_1.htm

¹⁸ Tomado de la dirección electrónica: <http://www.managershelp.com/control.htm>.

¹⁹ Tomado de la dirección electrónica: <http://www.mitecnologico.com/Main/ControlDefinicionEImportancia>

²⁰ KOONTZ, Harold; Administración, Tercera Edición, México, Gráficas G. y G. S.A., página 554.

la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador”²¹.

c) **El objetivo del control:** es prevenir, detectar y corregir, cualquier desviación que ocurra en las actividades, procesos y procedimientos que realiza una organización, en la consecución de sus fines y objetivos. La medición puede ser cualitativa y cuantitativa.

Un objetivo secundario del control es, proporcionar información periódica que agilice la revisión de los objetivos; objetivos que se alcanzan mediante la fijación de patrones.

d) **Importancia del control:** un diseño efectivo de control, es importante, entre otras, por lo siguiente:

- Ayuda a mejorar la calidad, pues las fallas del proceso se detectan y el proceso se corrige para eliminar errores.
- La función del control sirve a los gerentes para responder a las amenazas o las oportunidades de todo ello, porque les ayuda a detectar los cambios que están afectando los productos y los servicios de sus organizaciones.
- Ayuda a detectar y prevenir pérdidas de recursos, lo que consecuentemente tendrá un impacto positivo en la gestión de los mismos.
- El control no solo se aplica en el nivel operativo (corto plazo), pues también es aplicable en los niveles estratégicos y tácticos (mediano y largo plazo), por lo que ayuda a la toma de decisiones institucionales.

²¹ CHIAVENATO, Idalberto; Administración: Proceso Administrativo; Tercera Edición; Colombia: Makron Books Do Brasil Editora LTDA, página 349.

- e) **Tipos de control según su periodicidad:** Existen tres tipos básicos de control, en función de los recursos, de la actividad y de los resultados dentro de la organización, estos son:
- **El control preliminar:** se enfoca en la prevención de las desviaciones en la calidad y en la cantidad de recursos utilizados en la organización.
 - **El control Recurrente:** vigila las operaciones en funcionamiento para asegurarse que los objetivos se están alcanzando, los estándares que guían a la actividad en funcionamiento se derivan de las descripciones del trabajo y de las políticas que surgen de la función de la planificación
 - **Control de Retroalimentación:** se centra en los resultados finales, las medidas correctivas se orientan hacia la mejora del proceso para la adquisición de recursos o hacia las operaciones entre sí.
- f) **Principios del control:** en el ejercicio del control, es importante tener presente los siguientes principios.
- **Equilibrio:** A cada grupo de delegación conferido debe proporcionarle el grado de control correspondiente. De la misma manera la autoridad se delega y la responsabilidad se comparte, al delegar autoridad es necesario establecer los mecanismos suficientes para verificar que se están cumpliendo con la responsabilidad conferida, y que la autoridad delegada está siendo debidamente ejercida.
 - **De la oportunidad:** El control, necesita ser oportuno, es decir, debe aplicarse antes de que se efectúe el error, de tal manera que sea posible tomar medidas correctivas, con anticipación.

- **De los objetivos:** Se refiere a que el control existe en función de los objetivos, es decir, el control no es un fin, sino un medio para alcanzar los objetivos preestablecidos
- **De las desviaciones:** Todas las variaciones o desviaciones que se presenten en relación con los planes deben ser analizadas detalladamente, de manera que sea posible conocer las *causas que lo originaron*, a fin de tomar medidas necesarias *para evitarlas en futuro*.
- **Del costo-beneficio:** Un control sólo deberá implantarse si su costo se justifica en los resultados que se esperen de él; de nada servirá establecer un sistema de control si los beneficios financieros que reditúa resultan menores que el costo y el tiempo que implican su implantación.
- **De excepción (áreas críticas):** El control debe aplicarse, preferentemente, a las actividades excepcionales o representativas, a fin de reducir costos y tiempo, delimitando adecuadamente que áreas, funciones estratégicas requieren el control.
- **De la función controladora:** Este principio es básico, ya que señala que la persona o la función que realiza el control, no debe estar involucrada con la actividad a controlar, ya que pierde efectividad de control.

g) **Niveles del control:** desde una perspectiva de jerarquía, el control está presente en los tres niveles principales de toda organización, esto es:

- **Controles de nivel institucional o estratégico:** es tratado a nivel institucional de la entidad, y se refiere a los controles globales que están relacionados con los objetivos generales de las entidades, es de

dimensión temporal a largo plazo, y su contenido es genérico y sintético. Entre ellos podemos mencionar:

- Control de ganancias y pérdidas
 - Informes contables: volumen de ventas, volumen de gastos, volumen de producción, etc.
 - Desempeño global de la empresa.
 - Control mediante análisis del retorno sobre la inversión.
- **Control Táctico o de nivel intermedio:** también denominado control por áreas o departamentos o control gerencial, se refiere a aspectos menos globales de las entidades, temporalmente es de mediano plazo; su contenido no es tan genérico ni tan amplio como el control estratégico. Entre los controles de este nivel se puede mencionar:
 - Control presupuestal
 - Presupuesto programa
 - Contabilidad de Costos
 - **Control de nivel operacional:** es aquel control efectuado en el nivel de ejecución de las operaciones, se trata de una forma de control realizada sobre la ejecución de las tareas y las operaciones desempeñadas por el personal no administrativo de las entidades, es decir, este tipo de control se refiere a aspectos más específicos, como las tareas y las operaciones, y a la acción correctiva inmediata. Por ello su espacio de tiempo es de corto plazo, orientado al día a día. Entre estos tipos de controles se puede mencionar:
 - Control de calidad

- Cuadros de productividad, que contiene información estadística cuantitativa y cualitativa del desempeño de los trabajadores.
- Control de automatización.
- Control de producción en línea de montaje.

h) **Fases del ciclo del proceso de control:** Independientemente del nivel institucional, intermedio u operacional de la entidad, el control es un proceso cíclico e interactivo, que está conformado por cuatro fases:

1) **Establecimiento de estándares de desempeño:** consiste en el establecimiento de patrones, que representan el desempeño deseado, lo que pueden ser tangibles o intangibles.

Los patrones son normas que proporcionan la comprensión de aquello que debe hacerse. A continuación se mencionan algunos tipos de patrones:

- **Patrones de cantidad**, como número de empleados, volumen de ventas, volumen de producción, índice de accidentes, etc.
- **Patrones de calidad**, como calidad para la producción, funcionamiento de maquinas y equipos, calidad de productos y servicios, etc.
- **Patrones de tiempo**, como permanencia media del empleado en la entidad, patrones de tiempo de producción, tiempo de procesamiento de pedidos, etc.
- **Patrones de costos**, como costos de almacenamiento de materias primas, costos de procesamiento de pedido, costos de solicitud de material, costo de orden de servicio, etc.

- 2) **Evaluación del desempeño:** esto exige una definición exacta de lo que se pretende medir. Caso en contrario el proceso caerá en errores y confusiones. El sistema de control depende de la información inmediata respecto al desempeño, y la unidad de medida y evaluación debe estar de acuerdo con un patrón predeterminado y estar expresable en tal forma que facilite la comparación entre el desempeño y el patrón de desempeño deseado.
- 3) **Comparación entre el desempeño y el patrón:** busca localizar los errores o desviaciones. Un buen sistema de control debe proporcionar rápidas comparaciones, localizar posibles dificultades o mostrar tendencias significativas del futuro.

La comparación puede realizarse en dos momentos:

- **En los resultados,** cuando la comparación entre el patrón y la variable, se realiza después de terminada la operación; esto, al ser posterior a la operación, presenta el inconveniente de mostrar los aciertos y fallas de la operación.
- **Durante el desempeño,** se da cuando la comparación acompaña la ejecución de la operación. Esto es, la medición es concomitante con el procesamiento de la operación, mediante un monitoreo del desempeño, sin interferir en el resultado o en su consecución.

Y el resultado de la comparación, puede tener tres posibilidades:

- **Conformidad,** cuando el resultado o desempeño está conforme con el patrón.

- **El resultado tiene leve desviación respecto del patrón,** pero dentro de la tolerancia permitida, y, se acepta.
 - **Rechazo,** cuando el resultado o desempeño presenta desviación o diferencia por exceso o por defecto con el patrón, por lo que se rechaza, y somete a una acción correctiva.
- 4) **Acción correctiva:** que busca corregir el resultado o desempeño para adecuarlo al patrón esperado. La acción correctiva es siempre una medida de corrección y adecuación de algún desvío o variación con relación al patrón esperado.
- i) **Áreas de control:** como se ha señalado anteriormente, el control es aplicado y realizado en todos los niveles de una entidad u organización; pero a mayor detalle, que denota la importancia de esta función en las organizaciones privadas, a continuación se presentan algunos tipos de control que se suelen implementar en las principales áreas de organizaciones privadas:
- **Control en área de producción²²:** El objetivo fundamental de este control es programar, coordinar e implantar todas las medidas tendientes a lograr un óptimo rendimiento en las unidades producidas. Entre estas podemos mencionar:
 - **Control de calidad:** Corregir cualquier desvío de los estándares de calidad de los productos o servicios
 - **Control de costos:** Verificar continuamente los costos de producción, ya sea de materia prima o de mano de obra.

²² Si la empresa es industrial, el área de producción es aquella donde se fabrican los productos; y si la empresa es prestadora de servicios, el área de producción será aquella donde se prestan los servicios.

- **Control de los tiempos de producción:** Por operario o por maquinaria; para eliminar desperdicios de tiempo o esperas innecesarias aplicando los estudios de tiempos y movimientos.
- **Control de inventarios:** De materias primas, partes y herramientas, productos, tanto sub. ensamblados como terminados, entre otros.
- **Control de operaciones Productivos:** Fijación de rutas, programas y abastecimientos, entre otros.
- **Control de desperdicios:** Se refiere la fijación de sus mínimos tolerables y deseables.
- **Control de mantenimiento y conservación:** Tiempos de máquinas paradas, costos, entre otros.
- **Control en Área comercial:** Es el área que se encarga de vender o comercializar los productos o servicios producidos. Entre los controles más utilizados en esta área:
 - **Control de ventas:** controla el volumen diario, semanal, mensual y anual de las ventas de la empresa por cliente, vendedor, región, producto o servicio, con el fin de señalar fallas o distorsiones en relación con las previsiones.
 - **Control de publicidad:** Para evaluar la publicidad contratada y verificar su resultado en las ventas.
 - **Control de costos de ventas:** Para verificar continuamente los costos de ventas, así como las comisiones de los vendedores, promociones, entre otros.

- **Control en el Área financiera:** Es el área que se encarga de los recursos financieros, como el capital, la facturación, los pagos, el flujo de caja, entre otros. Los principales controles en el área financiera se presentan a continuación:
 - **Control presupuestario:** Es el control de las previsiones de los gastos financieros, por departamento, para verificar cualquier desvío en los gastos.
 - **Control de costos:** Control global de los costos incurridos por la empresa, ya sean costos de producción, de ventas, administrativos, financieros como los intereses y amortizaciones, préstamos o financiamientos externos, entre otros.
- **Control en el Área de Recursos Humanos:** Es el área que administra al personal, los principales controles que se aplican son los que siguen:
 - **Controles de asistencia y retrasos:** Es el control del reloj marcador o del expediente que verifica los retrasos del personal, las faltas justificadas por motivos médicos, y las no justificadas.
 - **Control de vacaciones:** Es el control que señala cuando un funcionario debe entrar en vacaciones y por cuántos días.
 - **Control de salarios:** Verifica los salarios, sus reajustes o correcciones, despidos colectivos, entre otros.

2.3 Bases Teóricas Especializadas sobre Control Interno

En inicios de la década del 90' en los Estados Unidos de América, se desarrolla un marco conceptual del "Control Interno", que es el denominado Informe COSO. Dicho marco conceptual, ha sido recogido en normas de diferentes países incluido el nuestro.

A continuación se expone el marco legal sobre control interno vigente en nuestro país, así como el marco conceptual y teórico de control interno, basado en el Informe COSO:

2.3.1 Marco legal actual de Control Interno en el Perú: Como se ha señalado, en nuestro país existe un marco normativo, que regula la implementación obligatoria de sistemas de control interno en las entidades públicas, que señalamos a continuación:

- **Ley N° 27785.-** “Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República”, que en su **artículo 7° Control Interno**, señala textualmente: *El control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior.*

El control interno previo y simultáneo compete exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes, sobre la base de las normas que rigen las actividades de la organización y los procedimientos establecidos en sus planes, reglamentos, manuales y disposiciones institucionales, los que contienen las políticas y métodos de autorización, registro, verificación, evaluación, seguridad y protección [...]”

- **Ley N° 28716 - Ley de Control Interno de las entidades del Estado**, que prescribe en su **Artículo 1.- Objeto de la Ley:** “La presente Ley tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control

interno en las entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales.

Cuando en ella se mencione al control interno, se entiende éste como el control interno gubernamental a que se refiere el artículo 7 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República”.

- **Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG – Aprueban Normas de Control Interno**, que en su acápite *I.-INTRODUCCIÓN*, Numeral **3.- Concepto de las Normas de Control Interno**, señala: *Las Normas de Control Interno, constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y regulación del control interno en las principales áreas de la actividad administrativa u operativa de las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas de información y de valores éticos, entre otras. Se dictan con el propósito de promover una administración adecuada de los recursos públicos en las entidades del Estado [...]*
- **Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG - Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado**, que en su acápite *I.INTRODUCCIÓN*, señala: Numeral **1.- Objetivos**: *La presente guía tiene como objetivo principal proveer de lineamientos, herramientas y métodos a las entidades del Estado para la implementación*

de los componentes que conforman el Sistema de Control Interno (SCI) establecido en las Normas de Control Interno (NCI).

2.3.2 Marco Teórico de Control Interno

a) Antecedentes

a.1. En el ámbito Internacional: El marco conceptual integral de Control Interno, se origina en 1990 cuando se publica el documento “Control Interno – Marco Integrado”²³, más conocido como informe COSO²⁴, elaborado por la Comisión Nacional sobre Información Financiera Fraudulenta²⁵ - conocida como la Comisión Treadway. Los miembros de dicho grupo fueron:

- El Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados,
- La Asociación Americana de Profesores de Contabilidad,
- El Instituto de Ejecutivos de Finanzas,
- El Instituto de Auditores Internos, y
- El Instituto de Contadores Gerenciales.

La denominación COSO, proviene del acróstico, del nombre en inglés de dicho comité (Committee of Sponsoring Organizations).

El Informe COSO incorporó en una sola estructura conceptual los distintos enfoques existentes en el ámbito mundial y actualizó los procesos de diseño, implantación y evaluación del control interno. Asimismo, define al control interno como un proceso que constituye un medio para lograr un fin, y no un fin en sí mismo. Señala que es ejecutado por personas en cada nivel de una organización y proporciona seguridad razonable para la consecución de los siguientes objetivos:

²³ Denominación original en inglés: “*Internal Control – Integrated Framework*”

²⁴ También conocido como Informe COSO 1.

²⁵ Denominación original en inglés: “*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*”

- (i) eficacia y eficiencia en las operaciones,
- (ii) confiabilidad en la información financiera, y
- (iii) cumplimiento de las leyes y regulaciones.

También señala que este control debe ser construido dentro de la infraestructura de la entidad y debe estar entrelazado con sus actividades de operación, y que el control interno está compuesto por cinco componentes interrelacionados:

1. Ambiente de control,
2. Evaluación de riesgos,
3. Actividades de control,
4. Información y comunicación, y
5. Monitoreo (supervisión).

Posteriormente, en septiembre del 2004, el COSO emite el documento “Gestión de Riesgos Corporativos -Marco Integrado”²⁶, promoviendo un enfoque amplio e integral en empresas y organizaciones gubernamentales. Asimismo este enfoque amplía los componentes propuestos inicialmente en el informe “Control Interno - Marco Integrado”, a ocho componentes, estos son:

- 1) Ambiente interno: abarca el talante de una organización y establece la base de cómo el personal de la entidad percibe y trata los riesgos, incluyendo la filosofía para su gestión, el riesgo aceptado, la integridad y valores éticos y el entorno en que se actúa.
- 2) Establecimiento de objetivos: los objetivos deben existir antes de que la dirección pueda identificar potenciales eventos que afecten a su

²⁶ También conocido como Informe COSO 2, ó COSO ERM

consecución. La gestión de riesgos corporativos asegura que la dirección ha establecido un proceso para fijar objetivos y que los objetivos seleccionados apoyan la misión de la entidad y están en línea con ella, además de ser consecuentes con el riesgo aceptado.

- 3) Identificación de eventos: los acontecimientos internos y externos que afectan a los objetivos de la entidad deben ser identificados, diferenciando entre riesgos y oportunidades. Estas últimas revierten hacia la estrategia de la dirección o los procesos para fijar objetivos.
- 4) Evaluación de riesgos: los riesgos se analizan considerando su probabilidad e impacto como base para determinar cómo deben ser gestionados y se evalúan desde una doble perspectiva, inherente y residual.
- 5) Respuesta al riesgo: la dirección selecciona las posibles respuestas - evitar, aceptar, reducir o compartir los riesgos - desarrollando una serie de acciones para alinearlos con el riesgo aceptado y las tolerancias al riesgo de la entidad.
- 6) Actividades de control: las políticas y procedimientos se establecen e implantan para ayudar a asegurar que las respuestas a los riesgos se llevan a cabo eficazmente.
- 7) Información y comunicación: la información relevante se identifica, capta y comunica en forma y plazo adecuado para permitir al personal afrontar sus responsabilidades. Una comunicación eficaz debe producirse en un sentido amplio, fluyendo en todas direcciones dentro de la entidad.

- 8) Supervisión: la totalidad de la gestión de riesgos corporativos se supervisa, realizando modificaciones oportunas cuando se necesiten. Esta supervisión se lleva a cabo mediante actividades permanentes de la dirección, evaluaciones independientes o ambas actuaciones a la vez.

Perspectiva Institucional Internacional, La Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores- INTOSAI, fundada en el año 1953, y reúne entre sus miembros a más de ciento setenta (170) Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS), entre ellas la Contraloría General de la República de Perú (CGR), aprobó en el año 1992 las “*Directrices para las normas de control interno*”. Este documento establece los siguientes lineamientos generales para la formulación de las normas de control interno:

- Define al control interno como un instrumento de gestión que se utiliza para proporcionar una garantía razonable del cumplimiento de los objetivos establecidos por el titular o funcionario designado
- Precisa que la estructura de control interno es el conjunto de los planes, métodos, procedimientos y otras medidas, incluyendo la actitud del Dirección, que posee una institución para ofrecer una garantía razonable de que se cumplen los siguientes objetivos:
 - (i) Promover las operaciones metódicas, económicas, eficientes y eficaces así como los productos y servicios con calidad, de acuerdo con la misión de la institución;
 - (ii) Preservar los recursos frente a cualquier pérdida por despilfarro, abuso, mala gestión, error y fraude;

- (iii) Respetar las leyes, reglamentaciones y directivas de la Dirección, y,
- (iv) Elaborar y mantener datos financieros y de gestión fiables presentados correcta y oportunamente en los informes.
- Debe formularse y promulgarse una definición amplia de la estructura de control interno, de los objetivos a alcanzar, y de las normas a seguir en la concepción de tales estructuras
 - La necesidad de hacer una clara distinción entre dichas normas y los procedimientos específicos a ser implantados por cada institución.
 - La responsabilidad de la Dirección por la aplicación y vigilancia de los controles internos específicos necesarios para sus operaciones, por ser éstos un instrumento de gestión, para los cuales se debe disponer de planes de evaluación periódica
 - La competencia de la EFS en la evaluación de los controles internos existentes en las entidades fiscalizadas.

Igualmente, en el XVIII INCOSAI (Congreso Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores), realizado el 2004 en Budapest, se aprobó la “Guía para las normas de control interno del sector público”, que define el control interno como *“un proceso integral efectuado por la gerencia y el personal, y está diseñado para enfrentarse a los riesgos y para dar una seguridad razonable de que en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzarán los siguientes objetivos gerenciales: a) Ejecución ordenada, ética, económica, eficiente y efectiva de las operaciones, b) Cumplimiento de las obligaciones de responsabilidad, c)*

Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, y d) Salvaguarda de los recursos para evitar pérdidas, mal uso y daño”

Cabe precisar que la citada “Guía”, fue elaborado por el Sub-Comité de Normas de Control Interno del INTOSAI, y constituye el documento base, a partir del cual sus países miembros elaboran sus propias normas de control interno.

a.2. En el ámbito Nacional: nuestro país, no estuvo ajeno a los antecedentes internacionales citados, y en julio de 1998, la Contraloría General de la República, basando emitió las Normas Técnicas de Control Interno para el Sector Público, aprobadas mediante Resolución de Contraloría N° 072-98-CG, del 26 de junio de 1998, con los siguientes objetivos:

- (v) Servir de marco de referencia en materia de control interno,
- (vi) Orientar la formulación de normas específicas para el funcionamiento de los procesos de gestión,
- (vii) Proteger y conservar los recursos de la entidad,
- (viii) Controlar la efectividad y eficiencia de las operaciones como parte de los programas y presupuestos autorizados,
- (ix) Permitir la evaluación posterior de la efectividad, eficiencia y economía de las operaciones, y
- (x) Orientar y unificar la aplicación del control interno en las entidades públicas.

Dichas normas tuvieron inicialmente el siguiente contenido:

- Normas generales de control interno
- Normas de control interno para la administración financiera gubernamental

- Normas de control interno para el área de abastecimiento y activos fijos
- Normas de control interno para el área de administración de personal
- Normas de control interno para sistemas computarizados
- Normas de control interno para el área de obras públicas.

Posteriormente, Contraloría General de la República incorporó mediante Resolución de Contraloría N° 123-2000-CG del 23 de junio de 2000 y Resolución de Contraloría N° 155-2005-CG del 30 de marzo de 2005 respectivamente, las normas siguientes:

- Normas de control interno para una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad en la función pública.
- Normas de control interno ambiental.

Cabe precisar que las normas técnicas de control interno citadas, fueron derogadas, por la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, la que aprueba las normas de control interno.

Actualmente, nuestro país cuenta con un marco normativo para el control gubernamental y control interno, basado en los informe COSO I y II, los cuales se ha detallado anteriormente en el Marco Legal de Control Interno.

b) Definición y objetivos de Control Interno

Es un proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar a los riesgos y para dar seguridad

razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzarán los siguientes objetivos gerenciales²⁷:

- (i) Promover la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta.*
- (ii) Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos.*
- (iii) Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y a sus operaciones.*
- (iv) Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.*
- (v) Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales.*
- (vi) Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuentas por los fondos y bienes públicos a su cargo o por una misión u objetivo encargado y aceptado.*

Para una mejor comprensión de la glosada definición de Control Interno, es pertinente tener en cuenta las siguientes frases que la componen:

- ***Un proceso integral***

El control interno no es un hecho o circunstancia aislada, sino una serie de acciones que están relacionadas con las actividades de la entidad. Estas acciones se dan en todas las operaciones de la entidad continuamente, y son inherentes a la manera en la que la gerencia administra la organización.

²⁷ Resolución de Contraloría N° 320-3006-CG “Normas de Control Interno, Capítulo II Marco Conceptual de Estructura de Control Interno, numeral 1: Definición y Objetivos de Control Interno.

El control interno por lo tanto es diferente a la perspectiva que tienen algunos de él, quienes lo ven como un hecho adicionado a las actividades de la entidad, o como una obligación. El control interno debe ser incorporado a las actividades de la entidad y es más efectivo cuando se lo construye dentro de la estructura organizativa de la entidad y es parte integral de la esencia de la organización.

El control interno debe ser diseñado desde adentro, no por encima de las actividades. Al diseñar el control interno desde adentro, éste se vuelve parte integrada de los procesos de planificación, ejecución y seguimiento de la gerencia.

Además, su concepción desde adentro tiene importantes implicaciones desde la perspectiva del costo, añadir procedimientos de control que están separados de los procedimientos existentes aumenta los costos. Enfocándose en las operaciones existentes y en su contribución al control interno efectivo e integrando los diferentes controles en las actividades operativas básicas, la organización puede evitar procedimientos y costos innecesarios.

▪ ***Efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad***

Las personas son las que realiza el trabajo de control interno. Éste se logra por los individuos dentro de una organización, con lo que ellos hacen y dicen. Consecuentemente el control interno es ejecutado por las personas que integran una organización independientemente de sus cargos y funciones. Por ello todas las personas deben conocer su rol, sus responsabilidades, y los límites de autoridad.

La gerencia de una entidad, independientemente de su rol principal de supervisión y de establecer los objetivos de la entidad, tiene la responsabilidad del conjunto del sistema de control interno. Dado que el control interno provee los mecanismos necesarios para ayudar a comprender el riesgo en el contexto de los objetivos de la entidad, la gerencia debe implementar actividades de control, realizar su seguimiento y evaluarlas. La implantación de estas actividades requiere de mucha iniciativa de la gerencia y comunicación intensiva entre la gerencia y el personal.

Por lo tanto, el control interno es una herramienta utilizada por la gerencia y directamente relacionada con los objetivos de la entidad como tal, la misma gerencia es un elemento importante del control interno. De todas maneras, todo el personal en la organización juega un papel importante en llevarlo a cabo.

Del mismo modo, el control interno es efectuado por la naturaleza humana, por lo que debe tenerse presente que cada individuo lleva a su lugar de trabajo una historia única y sus propias habilidades técnicas, teniendo así diferentes necesidades y prioridades. Estas realidades afectan, y son afectadas, por el control interno.

- ***Diseñado para enfrentar a los riesgos***

Cualquiera que sea la misión, su consecución se enfrentará a toda clase de riesgos. La tarea de la gerencia es identificar y dar respuesta a estos riesgos cara a maximizar la posibilidad de alcanzar la consecución de la misión. El control interno puede ayudar a enfrentarse a estos riesgos, en

el logro de la misión y de los objetivos generales, y no una seguridad total.

- ***Dar seguridad razonable***

No importa cuán bien diseñado y ejecutado esté el control interno no puede dar a la gerencia seguridad completa en relación al logro de los objetivos generales, pero si se puede esperar un nivel “razonable” de seguridad.

La seguridad razonable equivale a un nivel satisfactorio de confianza bajo ciertas consideraciones dadas de costo, beneficio y riesgo. Determinar cuanta seguridad es razonable requiere de juicio. Al ejercitar la capacidad de juicio, los ejecutivos deben identificar los riesgos inherentes de operaciones y los niveles aceptables de riesgo bajo diversas circunstancias, además de fijar el riesgo tanto cuantitativa como cualitativamente.

La seguridad razonable refleja la noción sobre la incertidumbre y riesgos futuros, mismos que nadie puede predecir con total certeza. Además existen factores que están fuera de control o de la influencia de la organización y pueden afectar la habilidad para lograr los objetivos. Las limitaciones también son resultado de las siguientes realidades: el juicio humano al tomar las decisiones puede ser erróneo; las crisis pueden darse por pequeños errores; los controles pueden ser eludidos si dos o más miembros así lo deciden, o la gerencia puede eludir el sistema de control interno. Además, los compromisos en el sistema de control interno reflejan el hecho de que los controles tienen un costo. Estas limitaciones

hacen que la gerencia no pueda tener seguridad absoluta de que los objetivos sean alcanzados.

La seguridad razonable reconoce que el costo del control interno no debe exceder los beneficios que de él deriven. Las decisiones sobre la respuesta al riesgo y la implantación de controles necesitan considerar los costos y los beneficios relativos. El costo se refiere a la medida financiera de recursos consumidos para lograr un propósito específico y a la medida económica de una oportunidad perdida, como ser el retraso en las operaciones, una disminución en los niveles de servicio o productividad, o el bajo nivel moral de los empleados. Un beneficio es medido por el grado en el que el riesgo de no alcanzar un objetivo determinado es eliminado. Los ejemplos incluyen un incremento en la probabilidad de detectar el fraude, desperdicio, abuso, o error, previniendo una actividad inapropiada, o aumentando el cumplimiento de las regulaciones.

El diseño de los controles internos que son benéficos respecto de sus costos al reducir el riesgo hasta un nivel aceptable, requiere que los gerentes entiendan claramente el conjunto de los objetivos a ser alcanzados. Si esto no es así, los gerentes gubernamentales pueden diseñar sistemas con excesivos controles en un área operativa que pueden afectar negativamente otras operaciones. Por ejemplo, los empleados pueden tratar de evadir los procedimientos, las operaciones ineficientes pueden causar retrasos, el exceso de procedimientos puede anquilosar la creatividad de los empleados o la capacidad de solucionar problemas y perjudicar la calidad de los servicios que se presta a los beneficiarios. Por

ello, los beneficios derivados de los excesivos controles en un área pueden ser anulados por el incremento de costos en otras actividades.

Sin embargo, también se deben hacer consideraciones cuantitativas, puede por ejemplo ser importante el tener los controles adecuados sobre las transacciones en unidades monetarias de alto o bajo riesgo, tales como los salarios, viajes y gastos de representación. Los costos de los controles correspondientes pueden parecer excesivos en relación a las cantidades de dinero que se manejan en el conjunto de los gastos gubernamentales, pero pueden ser críticos a la hora de la confianza de los ciudadanos en los gobiernos y su administración.

▪ ***En la consecución de la misión de la Institución***

Cualquier organización está en primer lugar preocupada por la consecución de su misión. Las instituciones existen para un fin – el sector público se encuentra generalmente preocupado con la prestación de un servicio y por unos resultados beneficiosos para el interés público.

▪ ***Logro de objetivos gerenciales***

El control interno está dirigido hacia el logro de los objetivos gerenciales, que son:

- i. ***Promover la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta.***

Este objetivo se refiere a los controles internos que adoptan la gerencia o administración, para asegurar que las operaciones se realicen conforme a criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y

economía, con la consiguiente prestación de servicios públicos de calidad.

La eficacia tiene relación directa con el logro de los objetivos y metas programados, en tanto que la eficiencia se refiere a la relación existente entre los bienes y servicios producidos y recursos utilizados para producirlos (productividad) y su comparación con un estándar de desempeño establecido. La economía, se relaciona con la adquisición de bienes y/o servicios en condiciones de calidad, cantidad apropiada y oportuna entrega, al mínimo costo posible, en tanto la transparencia se refiere a la actuación íntegra y proba de las personas que integran las entidades.

- ii. *Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos.***

Objetivo relacionado con medidas para prevenir o detectar operaciones no autorizadas, acceso no autorizado a recursos o, apropiaciones indebidas que podrían resultar en pérdidas significativas para la entidad, incluyendo los casos de despilfarro, irregularidades o uso ilegal de bienes o recursos públicos.

- iii. *Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y a sus operaciones.***

Este objetivo se refiere a que adecuado diseño de controles internos, puede contribuir a asegurar que la entidad en la ejecución de sus procedimientos y operaciones específicas, observe y cumpla con las

disposiciones establecidas en las leyes y reglamentos, aplicables a la gestión.

iv. *Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.*

Un eficiente sistema de control interno puede ayudar a la gerencia o administración, a obtener información válida y confiable, para la toma de decisiones. Una información es válida porque se refiere a operaciones o actividades que ocurrieron y que tienen las condiciones necesarias para ser consideradas como tales; en tanto que una información confiable es aquella que merece la confianza de quien la utiliza, en tanto la oportunidad se refiere a la oportunidad de su obtención y utilización.

v. *Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales.*

Un sistema de control interno, se fundamenta en la identificación y compromiso de todas las personas integrantes de una entidad, con los objetivos del control interno, por lo mismo que, ello consecuentemente fomenta e impulsa el desarrollo de una cultura organizacional basada en valores institucionales.

vi. *Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuentas por los fondos y bienes públicos a su cargo o por una misión u objetivo encargado y aceptado.*

Como correlato de la práctica de valores institucionales, los controles internos promueven la responsabilidad y responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos respecto de los cargos y recursos públicos que se les confió, promoviendo la transparencia, y

consecuentemente mejorando la confianza de la ciudadanía en sus entidades.

c) Definición y componentes del Sistema de Control Interno

La Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, define como 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 institucionales que procura.* Asimismo, la Ley refiere que sus componentes están constituidos por:

- (i) ***El ambiente de control***, entendido como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa.
- (ii) ***La evaluación de riesgos***, que deben identificar, analizar y administrar los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales.
- (iii) ***Las actividades de control gerencial***, que son las políticas y procedimientos de control que imparte el titular o funcionario que se designe, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad.
- (iv) ***Las actividades de prevención y monitoreo***, referidas a las acciones que deben ser adoptadas en el desempeño de las funciones asignadas,

con el fin de cuidar y asegurar respectivamente, su idoneidad y calidad para la consecución de los objetivos del control interno.

- (v) ***Los sistemas de información y comunicación***, a través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con bases de datos y soluciones informáticas accesibles y modernas, sirva efectivamente para dotar de confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y control interno institucional-
- (vi) ***El seguimiento de resultados***, consistente en la revisión y verificación actualizadas sobre la atención y logros de las medidas de control interno implantadas, incluyendo la implementación de las recomendaciones formuladas en sus informes.
- (vii) ***Los compromisos de mejoramiento***, por cuyo mérito los órganos y personal de la administración institucional efectúan autoevaluaciones para el mejor desarrollo del control interno e informan sobre cualquier desviación o deficiencia susceptible de corrección, obligándose a dar cumplimiento a las disposiciones o recomendaciones que se formulen para la mejora u optimización de sus labores.

La Administración y el Órgano de Control Institucional forman parte del sistema de control interno de conformidad con sus respectivos ámbitos de competencia.

d) Principios base del Sistema de Control Interno

Los principios aplicables, sobre los cuales se basa la operatividad del sistema de control interno son tres:

- *El autocontrol, en cuya virtud todo funcionario y servidor del Estado debe controlar su trabajo, detectar deficiencias o desviaciones y efectuar correctivos para el mejoramiento de sus labores y el logro de los resultados esperados;*
- *La autorregulación, como la capacidad institucional para desarrollar las disposiciones, métodos y procedimientos que le permitan cautelar, realizar y asegurar la eficacia, eficiencia, transparencia y legalidad en los resultados de sus procesos, actividades u operaciones; y*
- *La autogestión, por la cual compete a cada entidad conducir, planificar, ejecutar, coordinar y evaluar las funciones a su cargo con sujeción a la normativa aplicable y objetivos previstos para su cumplimiento.*

e) Organización de la Estructura de Control Interno

La Ley N° 28716, señala que los componentes de la estructura de control interno se interrelacionan entre sí y comprenden diversos elementos que se integran en el proceso de gestión. Estableciendo para fines de la adecuada formalización e implementación de la estructura de control interno en todas las entidades del Estado, que ésta se organice con base a cinco componentes:

- (i) Ambiente de control
- (ii) Evaluación de riesgos
- (iii) Actividades de control gerencial
- (iv) Información y comunicación

- (v) Supervisión, que agrupa a las actividades de prevención y monitoreo, seguimiento de resultados y compromisos de mejoramiento.

f) Limitaciones a la eficacia del Control Interno

Un sistema de control interno, solo brinda seguridad razonable, por lo mismo que tiene ciertas restricciones o limitaciones:

- Una estructura de control interno no puede garantizar por sí misma una gestión eficaz y eficiente, con registros e información financiera íntegra, precisa y confiable, ni puede estar libre de errores, irregularidades o fraudes.
- La eficacia del control interno puede verse afectada por causas asociadas a los recursos humanos y materiales, tanto como a cambios en el ambiente externo e interno
- El funcionamiento del sistema de control interno depende del factor humano, pudiendo verse afectado por un error de concepción, criterio, negligencia o corrupción.

g) Normas de Control Interno en las entidades públicas

Las normas de control interno son 37, las cuales están agrupadas de acuerdo a los cinco componentes de la estructura de control interno antes mencionados, y que fueron aprobadas mediante Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, las cuales se resumen a continuación:

1. Norma General para el Ambiente de Control²⁸

El componente ambiente de control define el establecimiento de un entorno organizacional favorable al ejercicio de buenas prácticas,

²⁸ Resolución de Contraloría N° 320-3006-CG “Normas de Control Interno, Capítulo III Normas Generales de Control Interno, numeral 1: Norma General para Componente Ambiente de Control, sub numerales 1.1 al 1.8

valores, conductas y reglas apropiadas, para sensibilizar a los miembros de la entidad y generar una cultura de control interno.

1.1 Filosofía de la Dirección

La filosofía y estilo de la Dirección comprende la conducta y actitudes que deben caracterizar a la gestión de la entidad con respecto del control interno. Debe tender a establecer un ambiente de confianza positivo y de apoyo hacia el control interno, por medio de una actitud abierta hacia el aprendizaje y las innovaciones, la transparencia en la toma de decisiones, una conducta orientada hacia los valores y la ética, así como una clara determinación hacia la medición objetiva del desempeño, entre otros.

1.2 Integridad y valores éticos

La integridad y valores éticos del titular, funcionarios y servidores determinan sus preferencias y juicios de valor, los que se traducen en normas de conducta y estilos de gestión. El titular o funcionario designado y demás empleados deben mantener una actitud de apoyo permanente hacia el control interno con base en la integridad y valores éticos establecidos en la entidad.

1.3 Administración estratégica

Las entidades del Estado requieren la formulación sistemática y positivamente correlacionada con los planes estratégicos y objetivos para su administración y control efectivo, de los cuales se derivan la programación de

operaciones y sus metas asociadas, así como su expresión en unidades monetarias del presupuesto anual.

1.4 Estructura organizativa

El titular o funcionario designado debe desarrollar, aprobar y actualizar la estructura organizativa en el marco de eficiencia y eficacia que mejor contribuya al cumplimiento de sus objetivos y a la consecución de su misión.

1.5 Administración de los recursos humanos

Es necesario que el titular o funcionario designado establezca políticas y procedimientos necesarios para asegurar una apropiada planificación y administración de los recursos humanos de la entidad, de manera que se garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia y vocación de servicio a la comunidad.

1.6 Competencia profesional

El titular o funcionario designado debe reconocer como elemento esencial la competencia profesional del personal, acorde con las funciones y responsabilidades asignadas en las entidades del Estado.

1.7 Asignación de autoridad y responsabilidad

Es necesario asignar claramente al personal sus deberes y responsabilidades, así como establecer relaciones de

información, niveles y reglas de autorización, así como los límites de su autoridad.

1.8 Órgano de Control Institucional

La existencia de actividades de control interno a cargo de la correspondiente unidad orgánica especializada denominada Órgano de Control Institucional, que debe estar debidamente implementada, contribuye de manera significativa al buen ambiente de control.

2. Norma General para la Evaluación de Riesgos²⁹

El componente evaluación de riesgos abarca el proceso de identificación y análisis de los riesgos a los que está expuesta la entidad para el logro de sus objetivos y la elaboración de una respuesta apropiada a los mismos. La evaluación de riesgos es parte del proceso de administración de riesgos, e incluye: planeamiento, identificación, valoración o análisis, manejo o respuesta y el monitoreo de los riesgos de la entidad.

2.1 Planeamiento de la administración de riesgos

Es el proceso de desarrollar y documentar una estrategia clara, organizada e interactiva para identificar y valorar los riesgos que puedan impactar en una entidad impidiendo el logro de los objetivos. Se deben desarrollar planes, métodos de respuesta y monitoreo de cambios, así como un programa para la obtención de los recursos necesarios para definir acciones en respuesta a riesgos.

²⁹ Resolución de Contraloría N° 320-3006-CG “Normas de Control Interno, Capítulo III Normas Generales de Control Interno, numeral 2: Norma General para Componente Evaluación de Riesgos, sub numerales 2.1 al 2.4

2.2 Identificación de los riesgos

En la identificación de los riesgos se tipifican todos los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos de la entidad debido a factores externos o internos. Los factores externos incluyen factores económicos, medio ambientales, políticos, sociales y tecnológicos. Los factores internos reflejan las selecciones que realiza la administración e incluyen la infraestructura, personal, procesos y tecnología.

2.3 La valoración de los riesgos

El análisis o valoración del riesgo le permite a la entidad considerar cómo los riesgos potenciales pueden afectar el logro de sus objetivos. Se inicia con un estudio detallado de los temas puntuales sobre riesgos que se hayan decidido evaluar. El propósito es obtener la suficiente información acerca de las situaciones de riesgo para estimar su probabilidad de ocurrencia, tiempo, respuesta y consecuencias.

2.4 Respuesta al riesgo

La administración identifica las opciones de respuesta al riesgo considerando la probabilidad y el impacto en relación con la tolerancia al riesgo y su relación costo-beneficio. La consideración del manejo del riesgo y la selección e implementación de una respuesta son parte integral de la administración de los riesgos.

3. Norma General para Actividades de Control Gerencial³⁰

El componente actividades de control gerencial comprende políticas y procedimientos establecidos para asegurar que se están llevando a cabo las acciones necesarias en la administración de los riesgos que pueden afectar los objetivos de la entidad, contribuyendo a asegurar el cumplimiento de éstos.

3.1 Procedimientos de autorización y aprobación

La responsabilidad por cada proceso, actividad o tarea organizacional debe ser claramente definida, específicamente asignada y formalmente comunicada al funcionario respectivo. La ejecución de los procesos, actividades, o tareas debe contar con la autorización y aprobación de los funcionarios con el rango de autoridad respectivo.

3.2 Segregación de funciones

La segregación de funciones en los cargos o equipos de trabajo debe contribuir a reducir los riesgos de error o fraude en los procesos, actividades o tareas. Es decir, un solo cargo o equipo de trabajo no debe tener el control de todas las etapas clave en un proceso, actividad o tarea.

3.3 Evaluación costo-beneficio

El diseño e implementación de cualquier actividad o procedimiento de control deben ser precedidos por una evaluación de costo-beneficio considerando como criterios

³⁰ Resolución de Contraloría N° 320-3006-CG “Normas de Control Interno, Capítulo III Normas Generales de Control Interno, numeral 3: Norma General para Componente Actividades de Control Gerencial, sub numerales 3.1 al 3.10

la factibilidad y la conveniencia en relación con el logro de los objetivos, entre otros.

3.4 Controles sobre el acceso a los recursos o archivos

El acceso a los recursos o archivos debe limitarse al personal autorizado que sea responsable por la utilización o custodia de los mismos. La responsabilidad en cuanto a la utilización y custodia debe evidenciarse a través del registro en recibos, inventarios o cualquier otro documento o medio que permita llevar un control efectivo sobre los recursos o archivos

3.5 Verificaciones y conciliaciones

Los procesos, actividades o tareas significativos deben ser verificados antes y después de realizarse, así como también deben ser finalmente registrados y clasificados para su revisión posterior.

3.6 Evaluación del desempeño

Se debe efectuar una evaluación permanente de la gestión tomando como base regular los planes organizacionales y las disposiciones normativas vigentes, para prevenir y corregir cualquier eventual deficiencia o irregularidad que afecte los principios de eficiencia, eficacia, economía y legalidad aplicables.

3.7 Rendición de cuentas

La entidad, los titulares, funcionarios y servidores públicos están obligados a rendir cuentas por el uso de los recursos

y bienes del Estado, el cumplimiento misional y de los objetivos institucionales, así como el logro de los resultados esperados, para cuyo efecto el sistema de control interno establecido deberá brindar la información y el apoyo pertinente.

3.8 Documentación de procesos, actividades y tareas

Los procesos, actividades y tareas deben estar debidamente documentados para asegurar su adecuado desarrollo de acuerdo con los estándares establecidos, facilitar la correcta revisión de los mismos y garantizar la trazabilidad de los productos o servicios generados.

3.9 Revisión de procesos, actividades y tareas

Los procesos, actividades y tareas deben ser periódicamente revisados para asegurar que cumplen con los reglamentos, políticas, procedimientos vigentes y demás requisitos. Este tipo de revisión en una entidad debe ser claramente distinguido del seguimiento del control interno.

3.10 Controles para las Tecnologías de la Información y

Comunicaciones

La información de la entidad es provista mediante el uso de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC). Las TIC abarcan datos, sistemas de información, tecnología asociada, instalaciones y personal. Las actividades de control de las TIC incluyen controles que garantizan el procesamiento de la información para el cumplimiento

misional y de los objetivos de la entidad, debiendo estar diseñados para prevenir, detectar y corregir errores e irregularidades mientras la información fluye a través de los sistemas.

4. Norma General para la Información y Comunicación³¹

Se entiende por el componente de información y comunicación, los métodos, procesos, canales, medios y acciones que, con enfoque sistémico y regular, aseguren el flujo de información en todas las direcciones con calidad y oportunidad. Esto permite cumplir con las responsabilidades individuales y grupales.

4.1 Funciones y características de la información

La información es resultado de las actividades operativas, financieras y de control provenientes del interior o exterior de la entidad. Debe transmitir una situación existente en un determinado momento reuniendo las características de confiabilidad, oportunidad y utilidad con la finalidad que el usuario disponga de elementos esenciales en la ejecución de sus tareas operativas o de gestión

4.2 Información y responsabilidad

La información debe permitir a los funcionarios y servidores públicos cumplir con sus obligaciones y responsabilidades. Los datos pertinentes deben ser captados, identificados, seleccionados, registrados,

³¹ Resolución de Contraloría N° 320-3006-CG “Normas de Control Interno, Capítulo III Normas Generales de Control Interno, numeral 4: Norma General para Componente Información y Comunicación, sub numerales 4.1 al 4.9

estructurados en información y comunicados en tiempo y forma oportuna.

4.3 Calidad y suficiencia de la información

El titular o funcionario designado debe asegurar la confiabilidad, calidad, suficiencia, pertinencia y oportunidad de la información que se genere y comunique. Para ello se debe diseñar, evaluar e implementar mecanismos necesarios que aseguren las características con las que debe contar toda información útil como parte del sistema de control interno

4.4 Los sistemas de información

Los sistemas de información diseñados e implementados por la entidad constituyen un instrumento para el establecimiento de las estrategias organizacionales y, por ende, para el logro de los objetivos y las metas. Por ello deberá ajustarse a las características, necesidades y naturaleza de la entidad. De este modo, el sistema de información provee la información como insumo para la toma de decisiones, facilitando y garantizando la transparencia en la rendición de cuentas.

4.5 Flexibilidad al cambio

Los sistemas de información deben ser revisados periódicamente, y de ser necesario, rediseñados cuando se detecten deficiencias en sus procesos y productos. Cuando la entidad cambie objetivos y metas, estrategia, políticas y

programas de trabajo, entre otros, debe considerarse el impacto en los sistemas de información para adoptar las acciones necesarias.

4.6 Archivo institucional

El titular o funcionario designado debe establecer y aplicar políticas y procedimientos de archivo adecuados para la preservación y conservación de los documentos e información de acuerdo con su utilidad o por requerimiento técnico o jurídico, tales como los informes y registros contables, administrativos y de gestión, entre otros, incluyendo las fuentes de sustento

4.7 Comunicación interna

La comunicación interna es el flujo de mensajes dentro de una red de relaciones interdependientes que fluye hacia abajo, a través de y hacia arriba de la estructura de la entidad, con la finalidad de obtener un mensaje claro y eficaz. Asimismo debe servir de control, motivación y expresión de los usuarios.

4.8 Comunicación externa

La comunicación externa de la entidad debe orientarse a asegurar que el flujo de mensajes e intercambio de información con los clientes, usuarios y ciudadanía en general, se lleve a cabo de manera segura, correcta y oportuna, generando confianza e imagen positivas a la entidad.

4.9 Canales de Comunicación

Los canales de comunicación son medios diseñados de acuerdo con las necesidades de la entidad y que consideran una mecánica de distribución formal, informal y multidireccional para la difusión de la información. Los canales de comunicación deben asegurar que la información llegue a cada destinatario en la, cantidad, calidad y oportunidad requeridas para la mejor ejecución de los procesos, actividades y tareas.

5. Norma General para la Supervisión³²

El sistema de control interno debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación. Para ello la supervisión, identificada también como seguimiento, comprende un conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de la entidad, con fines de mejora y evaluación. Dichas actividades se llevan a cabo mediante la prevención y monitoreo, el seguimiento de resultados y los compromisos de mejoramiento.

5.1 Normas Básicas para las actividades de prevención y monitoreo

5.1.1 Prevención y monitoreo

El monitoreo de los procesos y operaciones de la entidad debe permitir conocer oportunamente si éstos se realizan de forma adecuada para el logro de sus

³² Resolución de Contraloría N° 320-3006-CG “Normas de Control Interno, Capítulo III Normas Generales de Control Interno, numeral 5: Norma General para Componente Supervisión, sub numerales 5.1 al 5.3

objetivos y si en el desempeño de las funciones asignadas se adoptan las acciones de prevención, cumplimiento y corrección necesarias para garantizar la idoneidad y calidad de los mismos.

5.1.2 Monitoreo oportuno del control interno

La implementación de las medidas de control interno sobre los procesos y operaciones de la entidad, debe ser objeto de monitoreo oportuno con el fin de determinar su vigencia, consistencia y calidad, así como para efectuar las modificaciones que sean pertinentes para mantener su eficacia. El monitoreo se realiza mediante el seguimiento continuo o evaluaciones puntuales.

5.2 Normas Básicas para el seguimiento de resultados

5.2.1 Reporte de deficiencias

Las debilidades y deficiencias detectadas como resultado del proceso de monitoreo deben ser registradas y puestas a disposición de los responsables con el fin de que tomen las acciones necesarias para su corrección.

5.2.2 Seguimiento e implantación de medidas correctivas

Cuando se detecte o informe sobre errores o deficiencias que constituyan oportunidades de mejora, la entidad deberá adoptar las medidas que resulten más adecuadas para los objetivos y recursos

institucionales, efectuándose el seguimiento correspondiente a su implantación y resultados. El seguimiento debe asegurar, asimismo, la adecuada y oportuna implementación de las recomendaciones producto de las observaciones de las acciones de control.

5.3 Normas Básicas para los compromisos de mejoramiento

5.3.1 Autoevaluación

Se debe promover y establecer la ejecución periódica de autoevaluaciones sobre la gestión y el control interno de la entidad, por cuyo mérito podrá verificarse el comportamiento institucional e informarse las oportunidades de mejora identificadas. Corresponde a sus órganos y personal competente dar cumplimiento a las disposiciones o recomendaciones derivadas de la respectiva autoevaluación, mediante compromisos de mejoramiento institucional.

5.3.2 Evaluaciones independientes

Se deben realizar evaluaciones independientes a cargo de los órganos de control competentes para garantizar la valoración y verificación periódica e imparcial del comportamiento del sistema de control interno y del desarrollo de la gestión institucional,

identificando las deficiencias y formulando las recomendaciones oportunas para su mejoramiento.

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

La existencia y efectividad de un Sistema de Control Interno en la gestión de pago de pensiones a cargo de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, tiene incidencia favorablemente en la eficiencia, eficacia y economía de la misma.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) Un ambiente de control débil en la gestión de pago de pensiones, propicia un contexto desfavorable para su buen desempeño y resultados.
- b) Si se identifican y administran los riesgos en el pago de pensiones, se mejorará la gestión del pago de pensiones.
- c) La carencia de políticas y procedimientos de control interno en la gestión de pago de pensiones de la GRELL incidirá adversamente en sus resultados.
- d) La gestión de pago de pensiones sin un adecuado sistema de información y comunicación, tiene alta probabilidad de incurrir en pérdidas e irregularidades.
- e) La supervisión y monitoreo de los controles internos en la gestión de pago de pensiones, posibilita mejora la eficiencia, eficacia y economía de la misma.
- f) La implementación de controles internos de detección, permite evitar que se realicen pagos que no corresponden en la gestión de pago de pensiones.

2.5 Selección de Variables y su definición conceptual y operacional

A continuación se han identificado las variables independiente y dependiente, así como se las establece su definición conceptual y operacional.

2.5.1 Variable Independiente (V1)

“Sistema de Control Interno”

- **Definición conceptual:** 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 institucionales.
- **Definición Operacional:** Mediante la aplicación de un cuestionario de control interno a los trabajadores de niveles operativos y directivos de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad inmersos en la gestión de pago de pensiones se establecerá la existencia de un Sistema de Control Interno en el pago de pensiones.

2.5.2 Variable dependiente (V2)

“Gestión de Pago de pensiones”

- **Definición conceptual:** Conjunto de acciones orientadas a la cobertura financiera del pago de pensiones, retiros y jubilaciones, desarrolladas para garantizar el amparo y la asistencia a los asegurados y beneficiarios de los sistemas previsionales y de salud a cargo del Estado. Incluye las pensiones por incapacidad y sobrevivencia.
- **Definición Operacional:** A partir de los resultados del cuestionario de control interno, se aplicaran controles internos de detección en el pago de pensiones, basado en enfoque de riesgos, lo que permitirá averiguar si la

gestión de pago de pensiones existen hechos que afecten su eficiencia, eficacia, economía y legalidad.

2.6 Selección de Indicadores y su definición conceptual y operacional

Se presenta los indicadores de las variables, así como su definición conceptual y operacional.

2.6.1 Indicadores de la variable independiente (V1)

a) Ambiente de Control

Definición conceptual: llamado también el entorno de control, *define el establecimiento de un entorno organizacional favorable al ejercicio de buenas prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas, para sensibilizar a los miembros de la entidad y generar una cultura de control interno.*

Estas prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas contribuyen al establecimiento y fortalecimiento de políticas y procedimientos de control interno que conducen al logro de los objetivos institucionales y la cultura institucional de control³³.

Definición Operacional: Los resultados de la aplicación del cuestionario en este aspecto, nos permitirá conocer el grado de desarrollo de un ambiente favorable y de compromiso con el control interno en la gestión de pago de pensiones; un nivel o grado débil en este aspecto denotará un ambiente desfavorable para buenas prácticas y principios de control, lo que incidirá en el desempeño y resultados de la gestión de pago de pensiones.

b) Evaluación de Riesgos

Definición conceptual: *Es el proceso de desarrollar y documentar una estrategia clara, organizada e interactiva para identificar y valorar los*

³³ Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG- Normas de Control Interno, Cap. III Normas Generales de Control Interno, numeral 1.

*riesgos que puedan impactar en una entidad impidiendo el logro de los objetivos. Se deben desarrollar planes, métodos de respuesta y monitoreo de cambios, así como un programa para la obtención de los recursos necesarios para definir acciones en respuesta a riesgos*³⁴.

Definición Operacional: El grado de desarrollo de este aspecto, determinado a través de la aplicación de cuestionario, permitirá apreciar el nivel de exposición o vulnerabilidad de la gestión de pago de pensiones, a hechos adversos como pérdidas o despilfarro de recurso financiero, o aparición de actos deshonestos.

c) Actividades de Control

Definición conceptual: *Comprende políticas y procedimientos establecidos para asegurar que se están llevando a cabo las acciones necesarias en la administración de los riesgos que pueden afectar los objetivos de la entidad, contribuyendo a asegurar el cumplimiento de éstos*³⁵.

Definición Operacional: Los resultados de evaluar este aspecto, nos permitirá medir el grado o nivel de existencia de mecanismos de control de detección y prevención dictados por los niveles directivos, en la gestión de pago de pensiones, para disminuir los riesgos en la gestión de pago de pensiones.

d) Información y Comunicación

Definición conceptual: *Constituyen los métodos, procesos, canales, medios y acciones que, con enfoque sistémico y regular, aseguren el flujo de*

³⁴ Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG- Normas de Control Interno, Cap. III Normas Generales de Control Interno, numeral 2

³⁵ Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG- Normas de Control Interno, Cap. III Normas Generales de Control Interno, numeral 3

información en todas las direcciones con calidad y oportunidad. Esto permite cumplir con las responsabilidades individuales y grupales.

La información no solo se relaciona con los datos generados internamente, sino también con sucesos, actividades y condiciones externas que deben traducirse a la forma de datos o información para la toma de decisiones.

La comunicación es inherente a los sistemas de información, siendo indispensable su adecuada transmisión al personal para que pueda cumplir con sus responsabilidades³⁶.

Definición Operacional: Se ha considerado en el Cuestionario preguntas que permitan averiguar la existencia de procedimientos o métodos de información y comunicación en la gestión de pago de pensiones, a partir del cual se puede apreciar el nivel o grado confiabilidad, oportunidad y calidad del mismo.

e) Supervisión

Definición conceptual: *El sistema de control interno debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación. Para ello la supervisión, identificada también como seguimiento, comprende un conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de la entidad, con fines de mejora y evaluación. Dichas actividades se llevan a cabo mediante la prevención y monitoreo, el seguimiento de resultados y los compromisos de mejoramiento³⁷.*

³⁶ Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG- Normas de Control Interno, Cap. III Normas Generales de Control Interno, numeral 4

³⁷ Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG- Normas de Control Interno, Cap. III Normas Generales de Control Interno, numeral 5

Definición Operacional: Los resultados de este aspecto, permitirán apreciar el grado o nivel de vigilancia y evaluación por parte de los niveles directivos sobre la efectividad de los controles internos implementados en la gestión de pago de pensiones, ello con el objeto de su actualización y perfeccionamiento.

2.6.2 Indicadores de la variable dependiente (V2)

a) Eficiencia

Definición conceptual: Es la referida a la relación existente entre resultados alcanzados y los recursos utilizados para ese fin, en comparación con un estándar de desempeño establecido.

Definición Operacional: La eficiencia en la gestión de pago de pensiones, estará determinado en el uso óptimo de los recursos financieros previsionales para alcanzar objetivos esperados; que estará dado por el menor grado de aparición de pérdidas o despilfarro de dichos recursos, lo ocurrencia de esto último se traduce en una deficiente gestión de pago de pensiones.

b) Eficacia

Definición conceptual: Grado en que se logran los objetivos y metas de un plan, es decir, cuanto de los resultados esperados se alcanzo, siguiendo la normativa vigente.

Definición Operacional: La eficacia en la gestión de pago de pensiones estará determinada en que se realice diligentemente la función de pago oportuno y correcto de pensiones a los beneficiarios, por lo que la identificación de beneficiarios de pensión que no le corresponde dichos pagos, denotará objetivos y metas alcanzadas en forma defectuosas o irregulares (ineficacia), que conllevan a perdidas por labores mal realizadas.

c) **Economía**

Definición conceptual: Administración eficaz y razonable de los bienes y recursos, obteniendo la cantidad y el nivel apropiado de calidad, al menor costo, en la oportunidad y en el lugar requerido.

Definición Operacional: La gestión económica de los recursos financieros previsionales presupone el razonable y adecuado uso de los mismos, por lo que la aparición de pagos que no correspondan, indicará una gestión antieconómica de las pensiones.

d) **Legalidad**

Definición conceptual: Que supone la plena sujeción de la gestión de las entidades públicas a la normativa constitucional, legal y reglamentaria aplicable a su actuación.

Definición Operacional: La gestión de pago de pensiones, se realiza dentro del marco normativo del Decreto Ley N° 20530, por lo que la identificación de pagos fuera de dicho contexto, revelará actos ilegales en la gestión de pago de pensiones.

2.7 Matriz de Consistencia

Se elaboró la matriz de consistencia de la investigación que expone la operatividad teórica de la investigación, sistematizando: el problema, objetivos, hipótesis, variables y metodología. Así como una matriz de Consistencia y Operacionalización de las variables, precisándose entre otros aspectos, sus indicadores y escalas de estos, en los siguientes cuadros:

Cuadro Nº 2.1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología
<p align="center">Problema principal</p> <p>¿Cuenta la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, con un Sistema de Control Interno en su gestión de pago de pensiones, que le brinde seguridad razonable, que los fondos previsionales bajo su administración se ejecutan de manera eficiente, eficaz y económica?</p>	<p align="center">Objetivo General</p> <p>Conocer y analizar la existencia, efectividad e incidencia del Sistema de Control Interno en la gestión de pago de pensiones de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, y proponer alternativas de mejora en la gestión de los fondos públicos previsionales que administra.</p>	<p align="center">Hipótesis General</p> <p>La existencia y efectividad de un Sistema de Control Interno en la gestión de pago de Pensiones a cargo de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, tiene incidencia en la eficiencia, eficacia y economía de la misma.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p align="center">Sistema de Control Interno</p> <p>Variable dependiente:</p> <p align="center">Gestión de Pago de pensiones</p>	<p align="center">Tipo de investigación</p> <p>La investigación es aplicada y básica, pues a partir del marco teórico y conceptual de Control Interno, se pretende conocer la existencia de un Sistema de Control Interno en la gestión de pago de pensiones a cargo de la GRELL, evaluando su incidencia de este en su eficiencia, eficacia, economía y legalidad, para posteriormente proponer mejoras</p>
<p align="center">Problemas secundarios</p> <p>a) ¿Cuenta la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, con un ambiente de control adecuado, que promueva la identificación y compromiso con un Sistema de Control Interno, en su gestión de pago de pensiones?</p> <p>b) ¿Tiene identificado la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, los riesgos en su gestión de pago de pensiones, y ha implementado mecanismos para evaluarlos y enfrentarlos?</p> <p>c) ¿Ha establecido, el nivel Directivo de la Gerencia Regional de Educación de la Libertad, formalmente una política de control que establezca los procedimientos que permitan ejercer las actividades de control, en su gestión de pago de pensiones?</p> <p>d) ¿Cuenta la Gerencia Regional de Educación de La Libertad con un sistema de información y comunicación, interno y externo, que propicie toma de decisiones acertadas, que contribuyan a la eficiente y correcta gestión de pago de pensiones?</p> <p>e) ¿Supervisan y monitorean, los niveles Directivos de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, la eficiencia y efectividad de los controles internos en su gestión de pago de pensiones?</p> <p>f) ¿Puede un adecuado diseño de sistema de control interno en la gestión de pago de pensiones, contribuir a la eficiencia, efectividad y legalidad de los pagos que realiza la Gerencia Regional de Educación de La Libertad?</p>	<p align="center">Objetivos Específicos</p> <p>a) Conocer las características del ambiente de control en la gestión de pago de pensiones de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad.</p> <p>b) Averiguar los principales riesgos que afronta la gestión de pago de pensiones en la Gerencia Regional de Educación de La Libertad.</p> <p>c) Examinar la existencia y efectividad de las políticas y procedimientos de control, dictadas por los niveles directivos de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, en su gestión pago de pensiones.</p> <p>d) Conocer la existencia y efectividad del sistema de información y comunicación, en la gestión de pago de pensiones que realiza la Gerencia Regional de Educación de La Libertad.</p> <p>e) Apreciar el grado de supervisión y monitoreo de los controles internos en la gestión de pago de pensiones, por parte de los niveles Directivos de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad.</p> <p>f) Aplicar controles básicos de detección en la planilla de pensiones de la GRELL, a efectos de evaluar la eficiencia de su gestión de pago de pensiones.</p>	<p align="center">Hipótesis Específicas</p> <p>a) Un ambiente de control débil en la gestión de pago de pensiones, propicia un contexto desfavorable para su buen desempeño y resultados.</p> <p>b) Si se identifican y administran los riesgos en el pago de pensiones, se mejorará la gestión del pago de pensiones.</p> <p>c) La carencia de políticas y procedimientos de control interno en la gestión de pago de pensiones de la GRELL incidirá adversamente en sus resultados.</p> <p>d) La gestión de pago de pensiones sin un adecuado sistema de información y comunicación, tiene alta probabilidad de incurrir en pérdidas e irregularidades.</p> <p>e) La supervisión y monitoreo de los controles internos en la gestión de pago de pensiones, posibilita mejora la eficiencia, eficacia y economía de la misma.</p> <p>f) La implementación de controles internos de detección permite evitar que se realicen pagos que no corresponden en la gestión de pago de pensiones.</p>	<p align="center">Indicadores</p> <p>Variable Independiente:</p> <p>1.- Ambiente de Control 2.- Evaluación de Riesgos 3.- Actividades de Control 4.- Información y Comunicación 5.- Supervisión</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>1.- Eficiencia 2.- Eficacia 3.- Economía 4.- Legalidad</p>	<p align="center">Nivel de investigación</p> <p>Es Descriptiva, se inicia presentando el contexto estructural y funcional de la gestión de pago de pensiones en la GRELL y luego a partir del marco teórico de sistema de control interno, se describe la existencia y efectividad de los controles internos en la gestión de pago de pensiones, y de cómo ello incide en su administración eficiente, eficaz y económico.</p> <p align="center">Diseño</p> <p>Es de tipo corte transversal, pues las variables materia del estudio son evaluadas en una sola ocasión</p> <p align="center">Población</p> <p>Son 10,842 pensionistas de cesantía y sobrevivientes, de la planilla de pensiones del mes de junio del 2009, por la Gerencia Regional de Educación de La Libertad.</p> <p align="center">Muestra</p> <p>Se eligió 5 muestras basado en muestreo no probabilístico, y teniendo en cuenta el enfoque de riesgos, que sustenta el marco teórico de sistema de control interno.</p> <p align="center">Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Encuesta – Cuestionario Análisis documental - Ficha de registro de datos Indagación – Consulta fuentes externas</p> <p align="center">Técnicas análisis de datos</p> <p>Análisis documental y cuantitativo. Deducción</p>

Cuadro Nº 2.2: MATRIZ DE CONSISTENCIA Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Problema	Objetivos Específicos	Variables	Operacionalización de las variables																											
			Indicador	Instrumento	Escala	Fuente																								
¿Cuenta la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, con un Sistema de Control Interno en su gestión de pago de pensiones, que le brinde seguridad razonable, que los fondos previsionales bajo su administración se ejecutan de manera eficiente, eficaz y económica?	Conocer las características del ambiente de control en la gestión de pago de pensiones de la GRELL.	Variable Independiente: Sistema de Control Interno	Ambiente de Control	Cuestionario de Control Interno	<p>Para todos los indicadores de la variable Sistema de Control Interno, se ha establecido una misma escala y nivel, considerando que ellos en conjunto conforman un Sistema de Control Interno, pero por criterios metodológicos y según la guía de implementación del Sistema de Control Interno, en el cuestionario se los evalúa en forma individual-por componente que representan.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Escala</th> <th rowspan="2">Nivel</th> </tr> <tr> <th>Rep.</th> <th>% entre</th> <th>Rep.</th> <th>% entre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>70 a 100</td> <td>No</td> <td>0 a 30</td> <td>Adecuado</td> </tr> <tr> <td>Si</td> <td>36 a 69</td> <td>No</td> <td>31 a 64</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>Si</td> <td>0 a 35</td> <td>No</td> <td>65 a 100</td> <td>Bajo o nulo</td> </tr> </tbody> </table> <p>Las respuestas afirmativas sustentadas, advierten la existencia de mecanismos de control interno, y respuestas negativas denotan la no existencia de controles internos. El análisis y presentación de los resultados obtenidos, se realiza con base al marco teórico del sistema de control interno, y según las características particulares de cada indicador. Nivel adecuado: existencia de mecanismos de control interno en cada respectivo indicador que inciden favorablemente en la eficiencia, eficacia, economía y legalidad de la gestión de pago de pensiones. Nivel Medio: Existen mecanismos de control básicos, pero los mismos necesitan ser fortalecidos para que coadyuven a mejorar la eficiencia, eficacia, economía y legalidad de la gestión de pago de pensiones. Nivel bajo o nulo: Carencia mayoritaria o total de controles internos, que representan la exposición de la gestión de pago de pensiones a ocurrencia de riesgos que le generen aparición de pérdidas, despilfarro y actos deshonestos, por consiguiente esta gestión presentará ineficiencia, ineficacia, será antieconómico y presentará situaciones de ilegalidad.</p>	Escala				Nivel	Rep.	% entre	Rep.	% entre	Si	70 a 100	No	0 a 30	Adecuado	Si	36 a 69	No	31 a 64	Medio	Si	0 a 35	No	65 a 100	Bajo o nulo	Personal de la GRELL que participa en la gestión (proceso) de pago de pensiones
	Escala					Nivel																								
	Rep.		% entre				Rep.	% entre																						
	Si		70 a 100			No	0 a 30	Adecuado																						
Si	36 a 69	No	31 a 64	Medio																										
Si	0 a 35	No	65 a 100	Bajo o nulo																										
Averiguar los principales riesgos que afronta la gestión de pago de pensiones en la GRELL.	Evaluación de Riesgos																													
Examinar la existencia y efectividad de las políticas y procedimientos de control, dictadas por los niveles directivos de la GRELL, en su gestión pago de pensiones.	Actividades de Control																													
Conocer la existencia y efectividad del sistema de información y comunicación, en la gestión de pago de pensiones que realiza la GRELL.	Información y Comunicación																													
Apreciar el grado de supervisión y monitoreo de los controles internos en la gestión de pago de pensiones, por parte de los niveles Directivos de la GRELL.			Supervisión																											
Aplicar controles básicos de detección en la planilla de pensiones de la GRELL, a efectos de evaluar la eficiencia, eficacia, economía y legalidad de la gestión de pago de pensiones.		Variable dependiente: Gestión de Pago de pensiones	Eficiencia	Aplicación de controles básicos de detección	<p>La detección de algún pago incorrecto de pensiones, determina ineficiencia en la gestión de pago de pensiones, pues no cumple con su objeto de propiciar uso óptimo de recursos previsionales. La aparición de pagos incorrectos de pensiones, determina que la ineficacia de la gestión de pago de pensiones, pues no cumple diligentemente con esta función que es el pago correcto de pensiones. La identificación de pagos incorrectos de pensiones, determina que la gestión de pago de pensiones es antieconómica, pues en su desarrollo no se genera un uso racional de los recursos financieros previsionales. La identificación de pagos incorrectos de pensiones, determina que la gestión de pago de pensiones es ilegal pues realiza pagos de pensiones a personas que no les corresponde incumpliendo normas del Decreto Ley N° 20530.</p>	Cinco muestras extraídas de la base de datos de la planilla de pensiones del GRELL del mes de junio del 2009																								
			Eficacia																											
			Economía																											
			Legalidad																											

CAPÍTULO III

Metodología aplicada en la Investigación

Con el fin de orientar y desarrollar adecuadamente la investigación, hacia la consecución de los objetivos previstos, se estima utilizar los siguientes tipos, nivel, métodos y técnicas de investigación:

3.1 Tipo, nivel y diseño de investigación

Tipo: la investigación es **aplicada y básica**, pues a partir del marco teórico y conceptual de Control Interno, se pretende conocer la existencia de un Sistema de Control Interno en la gestión de pago de pensiones a cargo de la GRELL, evaluando su incidencia de este en su eficiencia, eficacia, economía y legalidad, para posteriormente proponer mejoras.

Nivel: es “**Descriptiva**”, se inicia presentando el contexto estructural y funcional de la gestión de pago de pensiones en la GRELL y luego a partir del marco teórico de sistema de control interno, se describe la existencia y efectividad de los controles internos en la gestión de pago de pensiones, y de cómo ello incide en la administración eficiente, eficaz y económico de los fondos previsionales.

Diseño: es de tipo **corte transversal**, pues las variables materia del estudio son evaluadas en una sola ocasión.

3.2 Población y muestra

En la fase de **aplicación de controles de internos básicos de detección** en la planilla de pensiones de la GRELL del mes de junio 2009, se trabajó con la siguiente población y muestras:

- **Población:** la planilla de pensiones al mes de junio del 2009 está compuesta por 10,842 pensionistas, y según tipo de pensión se agrupan en:
 - 9,551 pensionistas titulares de pensión de cesantía.
 - 1,291 pensionistas sobrevivientes (viudez, orfandad, por estudios).

- **Tipo de Muestreo y elección de muestras:** teniendo en cuenta el tipo y nivel de investigación y los objetivos de la misma (análisis cualitativo de incidencia del Sistema de Control Interno en el proceso de pago de pensiones de la GRELL), se eligió cinco muestras utilizando el **muestreo no probabilístico**, también conocido como muestras dirigidas o intencionales, la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de ciertas condiciones o características que permitan hacer el muestro, y por ser más útil para el tipo de investigación.

Particularmente, se utilizó el **muestreo no probabilístico por cuotas**³⁸, basado en el enfoque de riesgos que plantea la metodología de la Guía de Implementación del Sistema de Control Interno, es decir, se eligió a aquellos pensionistas considerados en la planilla de pensiones de la GRELL del mes de junio del 2009, que presentaban características asociadas a los cinco riesgos más probables de ocurrencia en el proceso de pago de pensiones, que son los siguientes:

- R1.** Inclusión en planillas de pensiones de pensionistas fallecidos.
- R2.** Inclusión en planillas de pensiones de pensionistas - hija soltera mayor de edad, que perdieron requisitos para continuar percibiendo pensión
- R3.** Pago de pensión por orfandad-estudios, después que hayan concluido estudios o no los sigan satisfactoriamente.
- R4.** Continuidad de pago de pensión de orfandad, a pesar que beneficiario supero mayoría de edad.
- R.5** Inclusión irregular en planillas de personas que no corresponde pensión.

³⁸ MUESTREO POR CUOTAS: También denominado en ocasiones, "accidental". Se asienta generalmente sobre la base de un buen conocimiento de los estratos de la población y/o de los individuos más "representativos" o "adecuados" para los fines de la investigación. Mantiene, por tanto, semejanzas con el muestreo aleatorio estratificado, pero no tiene el carácter de aleatoriedad de aquél. En este tipo de muestreo se fijan unas "cuotas" que consisten en un número de individuos que reúnen unas determinadas condiciones (

Como resultado de lo anterior se obtuvo las siguientes muestras, a los cuales se aplicó los controles básicos de detección.

Muestra N° 1: Se eligió a aquellos pensionistas cuya fecha de nacimiento registrado en la planilla superaba los 85 años, dando como resultado 499 personas. Cabe precisar que las edades de esta muestra oscilaban entre 85 a 109 años.

Muestra N° 2: Se eligió aquellas pensionistas sobrevivientes mujeres – hija soltera mayor de edad, cuya fecha de nacimiento registrada en planilla es anterior al año 1986, dando como resultado un total de 350 personas. Cabe precisar que se tomó como criterio dicha fecha en razón que este tipo de pensión se otorgo solo hasta el año 2002.

Muestra N° 3: Se eligió aquellos pensionistas sobrevivientes que percibían pensión de orfandad - por estudios, cuyas edades están es mayor a 20 años, dando como resultado un total de 59 personas.

Muestra N° 4: Se eligió muestra de pensionistas sobrevivientes, que a junio 2009 tenían más de 18 años, dando como resultado 457 personas.

Muestra N° 5: Se eligió muestra de pensionistas que según fecha de nacimiento registrada su edad a junio del 2009 era mayor a 18 años y que no registran su número de DNI, dando como resultado 33 personas.

A las mencionadas muestras se le aplicó los controles básicos de detección cuyos resultados se exponen en capítulo IV del presente.

3.3 Instrumentos y técnicas de recolección de datos

Instrumentos de recolección de datos: para cumplir con los objetivos se recolectora datos mediante lo siguiente:

3.3.1. Recopilación de información para elaborar el marco teórico - conceptual:

en estudios, libros, legislación, opiniones y experiencias relacionadas con la metodología de Control Interno, que será soporte de la investigación.

3.3.2. Recopilación de información sobre la entidad donde se aplica la

investigación: la que luego de ser analizada, permitirá conocer sobre sus antecedentes, naturaleza, entre otros aspectos; pero incidiendo en conocer sobre la organización, funciones, procesos y objetivos que realiza el Área de Pensiones de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, que es donde se centra el pago de pensiones, objeto principal de la investigación.

3.3.3 Realizar un diagnóstico del Sistema de Control Interno en el proceso de

pago de Pensiones: que nos permitirá apreciar la existencia y efectividad del Sistema de Control Interno en el mencionada proceso que realiza la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, para ello se cumplirán las siguientes actividades:

- a) **Elaboración de Cuestionario,** que es el instrumento para recabar información, cuya elaboración está basado y adaptado de la Guía de Implementación de Sistema de Control Interno.
- b) **Aplicación de Cuestionario:** Este instrumento fue aplicado al personal que labora en el área de pensiones de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, y niveles jerárquicos inmediatos, y tuvo como objetivo determinar la existencia y efectividad de control interno en el proceso y procedimientos de pago de pensiones. Cabe precisar que en el área de pensiones laboran solos dos (02) personas y los niveles jerárquicos inmediatos de estos también dos (02).

- c) **Presentación de resultados y análisis de los mismos:** se desarrollan los resultados obtenidos y emiten apreciaciones sobre los mismos.

3.3.4 Aplicación de controles internos básicos de detección en la planilla de pago

de pensiones: Basado en un enfoque de riesgos se aplicó mecanismos de control tendientes a detectar la existencia de actos o hechos adversos a la correcta gestión de pago de pensiones, cuyos resultados se presentan y formulan comentarios respecto a su relación con las variables e indicadores de la investigación.

Técnicas de Recolección de datos

La recolección de datos se realizó a través de las siguientes herramientas:

- a) **Análisis Documental:** Consistió en el análisis de documentos y observación sobre cómo se realiza la gestión de pago de pensiones en la GRELL. Así como, se recabó y analizó información conceptual general sobre el proceso de Control, y metodológico sobre el Sistema de Control Interno.

Instrumento: mediante la **ficha de registro de datos**, se recolectó datos de libros, revistas, informes especializados, normas, documentos de gestión de la GRELL, entre otros, la misma que fue materia de análisis, a partir de la cual se elaboró el marco teórico de la investigación.

- b) **Encuesta:** consistió en la aplicación de un Cuestionario de Control Interno, al personal que participa en el proceso de pago de pensiones en la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, con el objeto de obtener información primaria de la existencia y efectividad de mecanismo de control interno en el proceso de pago de pensiones.

Instrumento: es el **cuestionario** cuya elaboración fue una adaptación de la metodología contenida en la Guía de Implementación del Sistema de Control

Interno para las entidades públicas, aprobado por Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG

- c) **Indagación:** Consistió en obtener información en fuentes externas a la existente en el proceso de pago de planillas de la GRELL, con el objeto de confirmar y validar la exactitud y veracidad de pensionistas elegidos en la muestra, esta se usó básicamente durante la aplicación de controles básicos de detección.

Instrumento: consultas verbales y formales en Web de RENIEC, ESSALUD, SUNAT, SBS, en Registros Civiles de Municipalidades y en otras Instituciones Educativas, para validar información existente en la planilla de pensiones de la GRELL.

Validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de información

En cuanto a la validez y confiabilidad del Cuestionario, este ha sido elaborado y adaptado a partir de la metodología contenida en la guía de implementación del Sistema de Control Interno para las entidad públicas, aprobado por Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG, documento este que está basado en la metodología del Control Interno – COSO expuesto en el capítulo II del presente informe, es decir, cuenta con una base metodológica que garantiza su validez y confiabilidad.

En cuanto a información de la planilla de pensiones del mes de junio 2009 de la GRELL, a partir de las cuales se eligieron muestras que fueron objeto de aplicación de controles básicos de detección, igualmente su validez y confiabilidad, está garantizada pues se obtuvo la base de datos directamente del Sistema Único de Planillas de la GRELL del mencionado mes, es decir es una fuente primaria. Cabe precisar que para validar y confirmar esta información se contrastó la misma con el reporte de planillas impreso comprobándose que era la misma información, así como en fuentes externas

como SUNAT, ESSALUD, RENIEC, SBS, Registros Civiles e Instituciones Educativas.

3.4 Técnicas de análisis e interpretación de datos

- a) **Análisis.** A través de esta técnica en un primer momento se estructurará el marco teórico de la investigación, así como observará y describirá como la GRELL realiza el proceso de pago de pensiones. Luego con base a la metodología de implementación del Sistema de Control Interno, se elaborará el Cuestionario de Control Interno orientado a identificar y obtener información, sobre la existencia de controles internos para el pago de pensiones.

Los resultados del cuestionario serán tabulados y analizados, buscando identificar la relación y dependencia entre un Sistema de Control Interno con la Gestión de Pago de Pensiones.

Igualmente los resultados de aplicar los controles básicos de detección en la planilla de pensiones, serán analizados evaluando su incidencia en la eficiencia, eficacia, economía y legalidad de la gestión de pago de pensiones.

Es decir se realizará un análisis documental y cuantitativo de datos.

- b) **Dedución.** Complementando a la anterior técnica, a través de esta y con base a los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de control interno y de la aplicación de controles internos básicos de detección, se emitirán juicios que permitan establecer la relación entre un Sistema de Control Interno y la gestión de pago de pensiones de la GRELL.

Considerando que la problemática en el sector educación y modalidad de gestión de este asunto muy similar, a través de esta técnica permitirá emitir conclusiones validas en otras entidades del sector educación respecto de sus sistemas de control interno en la gestión de pago de pensiones que realizan.

CAPÍTULO IV

Análisis y Resultados de la Investigación

En este capítulo se presenta el desarrollo, análisis y resultado de la estrategia de la investigación.

4.1 Antecedentes de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad (GRELL) y su función previsional de pago de pensiones

4.1.1 Origen de la GRELL

La Dirección Regional de Educación de La Libertad, actualmente Gerencia Regional de Educación de La Libertad – GRELL, fue creada por Ley N° 14930 y su accionar está amparado en el Decreto Ley N° 26922 Ley Marco de descentralización de fecha 02 de febrero 1998 y el D. S. N° 015-2002-ED y la Resolución Ejecutiva Regional N° 592-2003-GRLL/PRE, que aprueban el Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Educación La Libertad.

4.1.2 Naturaleza de la GRELL

La Gerencia (Dirección) Regional de Educación La Libertad, según la Ley 28044 – “Ley General de Educación”, de fecha 29 de Julio del 2003, es un órgano especializado del Gobierno Regional, responsable del servicio educativo en el ámbito de su respectiva circunscripción territorial. Tiene relación técnica normativa con el Ministerio de Educación.

Así mismo, en el Decreto Supremo N° 015-2002-ED, en su artículo 2, establece su naturaleza y fines: Las Direcciones Regionales de Educación son órganos desconcentrados de los Consejos Transitorios de Administración Regional (CTAR). Tienen relación técnico normativa con el Ministerio de Educación y son responsables de promover, coordinar y evaluar el desarrollo de la educación,

la ciencia y tecnología, la cultura, la recreación y el deporte en su ámbito, con participación de los diferentes actores sociales, a fin de asegurar servicios educativos y programas de atención integral de calidad y con equidad en los centros y programas educativos, y en las instituciones de educación superior no universitaria del ámbito regional.

4.1.3 Finalidad de la GRELL

La finalidad de la Dirección Regional de Educación es promover la educación, la cultura, el deporte, la recreación, la ciencia y la tecnología. Asegura los servicios educativos y los programas de atención integral con calidad y equidad en su ámbito jurisdiccional, para lo cual coordina con las Unidades de Gestión Educativa Local y convoca la participación de los diferentes actores sociales.

4.1.4 Funciones de la GRELL

El Decreto Supremo N° 015-2002-ED, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativas Locales, en su artículo 4°, señala: Son funciones de las Direcciones Regionales de Educación:

Definición de políticas y normatividad:

- a. Adecuar los lineamientos de política educativa y la normatividad nacional a las características del contexto regional.*
- b. Aplicar, supervisar y evaluar la política y normatividad regional.*

Provisión de servicios:

- c. Dirigir, supervisar y evaluar los servicios educativos formales y no formales y programas regionales de los diferentes niveles y modalidades educativas.*

- d. *Coordinar con los gobiernos municipales, universidades y otras instituciones especializadas, públicas y privadas, el establecimiento de programas de prevención y atención integral; así como, programas de bienestar social, dirigidos especialmente a la población pobre y en extrema pobreza.*
- e. *Establecer programas de desarrollo cultural y deportivo, así como el cultivo del arte, la ciencia y la tecnología, en coordinación con los organismos públicos descentralizados regionalizados del Sector.*

Desarrollo curricular:

- f. *Asesorar los procesos de diversificación y desarrollo curricular de los diferentes niveles y modalidades educativas, intercambiando experiencias con Universidades, Institutos Superiores y otras instituciones educativas especializadas, en el marco de los enfoques pedagógicos contemporáneos.*
- g. *Incentivar la creación de centros de recursos educativos y tecnológicos que contribuyan a mejorar los aprendizajes en los centros y programas educativos.*
- h. *Definir e implementar sistemas de evaluación y medición de la calidad educativa en la región y participar en las acciones de medición de la calidad de aprendizajes que ejecute la Sede Central del Ministerio de Educación.*

Desarrollo institucional:

- i. *Elaborar, ejecutar y evaluar el plan estratégico regional; así como, aprobar y supervisar la ejecución de los planes de desarrollo institucional de las Unidades de Gestión Educativa, con participación de la comunidad.*

- j. Identificar y formular proyectos de desarrollo educativo para lograr la captación de recursos de la cooperación técnica regional, nacional e internacional.*
- k. Promover y desarrollar acciones de capacitación continua y facilitar la superación profesional del personal docente y administrativo de su ámbito territorial.*
- l. Mejorar de manera continua la gestión pedagógica, institucional y administrativa y las condiciones de trabajo del personal docente y administrativo, en todas las instancias desconcentradas de su ámbito.*
- m. Resolver, como instancia administrativa, los recursos interpuestos contra las decisiones de las Unidades de Gestión Educativa.*
- n. Modernizar sus sistemas de información y comunicación, con participación de diversas instituciones y actores sociales.*
- o. Impulsar el funcionamiento del Consejo Participativo Regional de Educación, a fin de generar acuerdos concertados y promover la vigilancia y control ciudadano.*

Administración de personal y recursos:

- p. Identificar prioridades de inversión que propendan a un desarrollo armónico y equitativo de la infraestructura educativa en su ámbito y gestionar su financiamiento.*
- q. Elaborar el presupuesto regional, gestionar su financiamiento y prever recursos complementarios en coordinación con las Unidades de Gestión Educativa y centros y programas educativos de su ámbito.*

- r. *Administrar los recursos humanos, materiales, financieros y patrimoniales a su cargo, en concordancia con la normatividad establecida para los sistemas administrativos.*

4.1.5 Régimen económico y presupuestal de la GRELL

La Dirección Regional de Educación La Libertad (GRELL), constituye la Unidad Ejecutora N° 300 Educación La Libertad, dentro del pliego presupuestal Región La Libertad.

Tiene autonomía administrativa, financiera y presupuestal, y mantiene una dependencia jerárquica administrativa con el Gobierno Regional La Libertad.

4.1.6 Estructura orgánica y ámbito de la GRELL

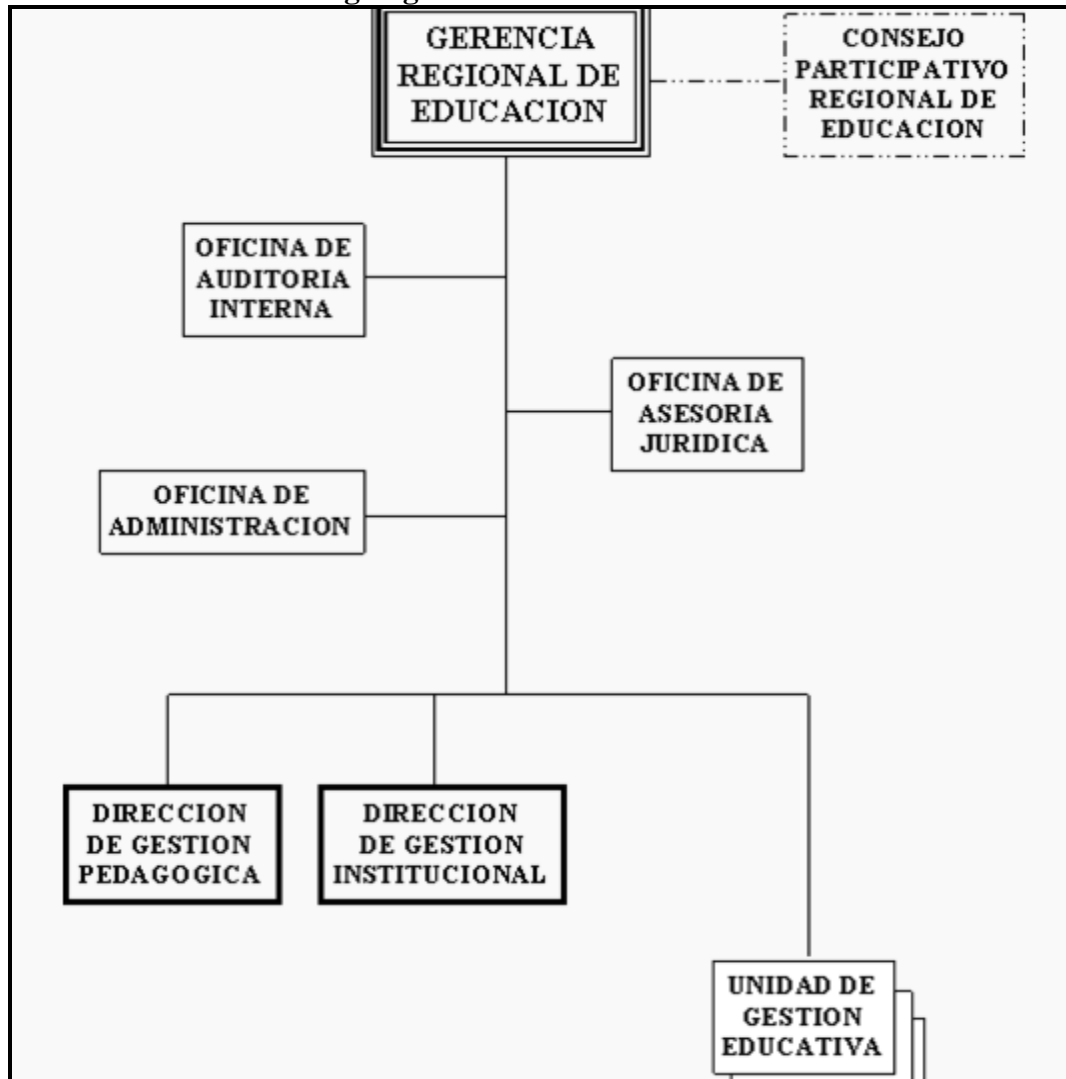
Mediante el Decreto Supremo N° 015-2002-ED, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa, en su artículo 6° se establece la estructura orgánica, siguiente para la Direcciones Regionales de Educación:

- * **ÓRGANO DE DIRECCIÓN**
 - Dirección Regional
- * **ÓRGANOS DE LÍNEA**
 - Dirección de Gestión Pedagógica
 - Dirección de Gestión Institucional
- * **ÓRGANO DE ASESORAMIENTO**
 - Oficina de Asesoría Jurídica
- * **ÓRGANO DE APOYO**
 - Oficina de Administración
- * **ÓRGANO DE CONTROL**
 - Oficina de Control Institucional
- * **ÓRGANO DE PARTICIPACIÓN**
 - Consejo Participativo Regional de Educación
- * **ÓRGANOS DESCONCENTRADOS**
 - Unidades de Gestión Educativa

Con relación al ámbito jurisdiccional de GRELL, tiene la provincia de Trujillo y los distritos de Paranday, La Cuesta y parte de Otuzco, Salpo y Sinsicap de la

Provincia de Otuzco. Gráficamente, según lo dispuesto en el citado dispositivo, su estructura debe ser la siguiente:

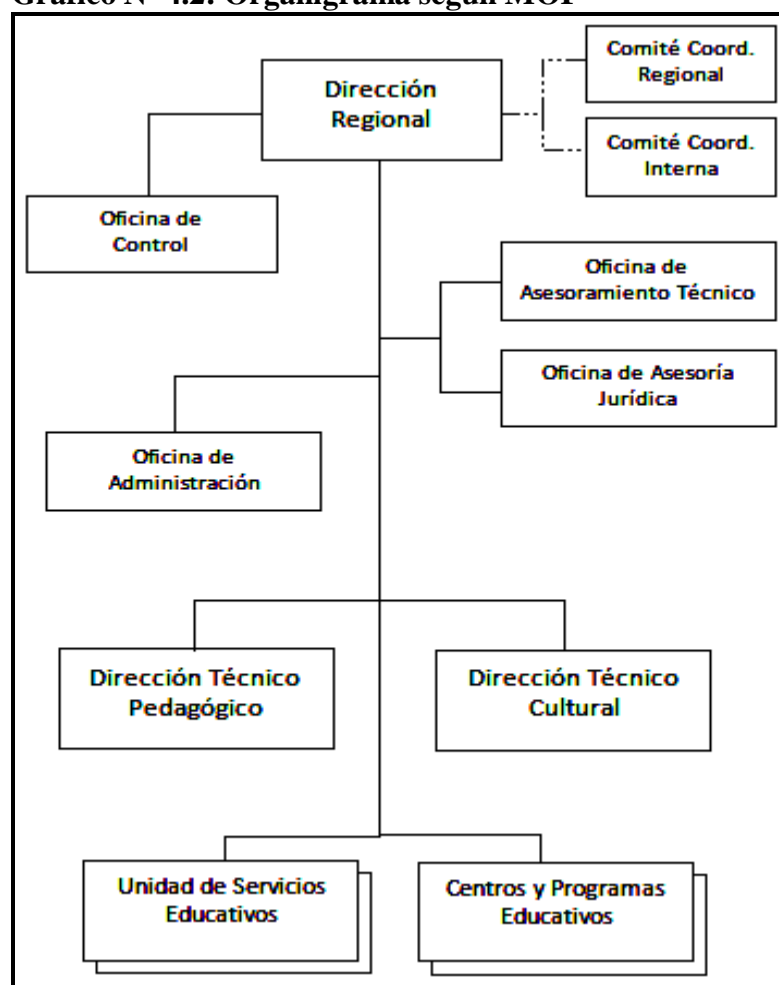
Gráfico N° 4.1: Organigrama estructural



Fuente: Página Web de la GRELL

Cabe precisar, que en la citada estructura orgánica no es cumplida en su integridad por la GRELL, pues a la actualidad mantiene ciertas características de la estructura orgánica anterior a la vigencia del referido Decreto Supremo N° 015-2002-ED, conforme se expone en el siguiente Gráfico:

Gráfico N° 4.2: Organigrama según MOF



Fuente: Manual de Organización y Funciones de la GRELL, vigente desde el año 1995.

La diferencia sustancial radica en que actualmente la GRELL mantiene de su estructura orgánica anterior (ver gráfico precedente) a la Dirección Técnico Cultural en forma independiente, es decir, ha implementado los órganos de línea de la nueva estructura que son: Dirección de Gestión Institucional y Dirección de Gestión Pedagógica, pero mantiene a la citada Dirección Técnico Cultural, es decir, tiene tres órganos de línea lo cual no está considerado en el Decreto Supremo N° 015-2002-ED.

La principal deficiencia de este aspecto es que la Dirección Técnico Cultural tiene la misma naturaleza y realiza similares funciones que la Dirección de

Gestión Pedagógica, entre estos, organizar, orientar, supervisar el desarrollo de las acciones educativas y culturales; situación que no favorece el desarrollo de la gestión pedagógica.

Los demás cambios si los ha cumplido la GRELL, así tenemos que:

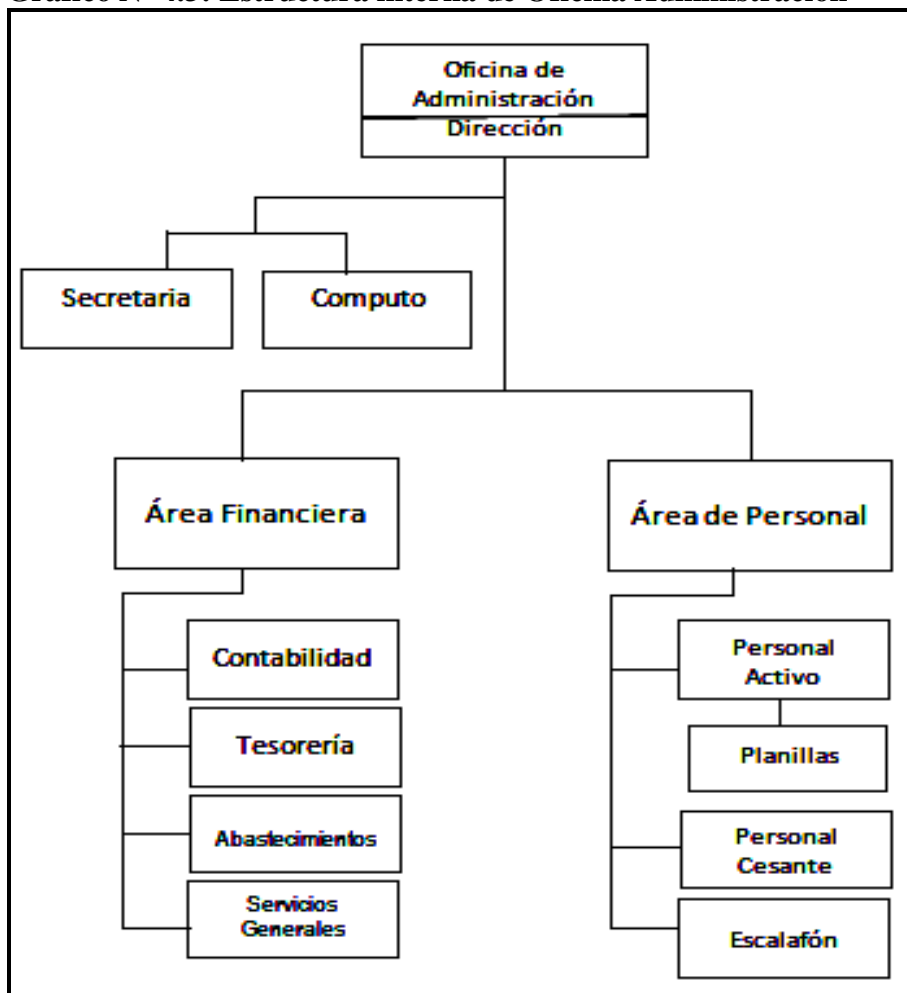
- **La Oficina de Asesoramiento Técnico**, paso a conformar el órgano de línea Dirección de Gestión Institucional.
- **La Dirección Técnico Pedagógico**, paso ser la Dirección de Gestión Pedagógica, aunque sin unificarse con la Dirección Técnico Cultural.
- **Los Comités de Coordinación Regional e Interna**, pasan a conformar el Consejo de Participación Regional (COPARE).
- **Cambios en la denominación de órganos**, así tenemos que las Unidades de Servicios Educativos, pasaron a ser Unidades de Gestión Educativa Local.

4.1.7 Estructura Orgánica y Funciones de la Oficina de Administración

Siendo el objeto de la investigación la gestión de pago de pensiones, bajo una perspectiva de lo general a lo específico, se detallará aspectos organizativos y funcionales de la Oficina de Administración, que es donde se realiza la gestión de pago de pensiones, conforme se detalla más adelante.

La Oficina de Administración, constituye el órgano de apoyo en la estructura de la GRELL, está encargado de administrar el personal, recursos materiales y financieros. Según el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente, que viene utilizando la Gerencia Regional de Educación de La Libertad (GRELL), que fue aprobado por Resolución Directoral Regional N° 3442 del 24.DIC.1995, la estructura orgánica interna de la Oficina de Administración de la GRELL, se presenta en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 4.3: Estructura interna de Oficina Administración



Fuente: Elaboración propia, según información en MOF vigente.

A continuación se detalla respecto a la naturaleza, su estructura interna, líneas de autoridad, de cada uno de las áreas, sub-áreas y órganos de apoyo que conforman la Oficina de Administración, esto a partir del análisis del MOF vigente:

- **DIRECCIÓN:** que está representado por el Director de Sistema Administrativo I, y depende jerárquica y administrativamente del Director Regional de Educación, y tiene autoridad jerárquica y administrativa sobre el Área Financiera y de Personal, y a través de ellas tiene autoridad sobre las sub-áreas que las integran. Adicionalmente tiene como órganos de apoyo Secretaría y Cómputo.
- **ÁREA FINANCIERA:** que a su vez lo integran las siguientes sub-áreas:

a. **Contabilidad**: Que se encarga de cumplir con el proceso contable de la GRELL, teniendo en cuenta las disposiciones que sobre este aspecto emite la Dirección Nacional de Contabilidad Pública.

Estructura interna y líneas de autoridad: Está integrado por los siguientes cargos: Contador II y Especialista Administrativo II (Especialista en Contabilidad), este último depende jerárquicamente del primero mencionado.

b. **Tesorería**: Que se encarga de cumplir con las disposiciones que sobre este sistema emite la Dirección Nacional de Tesoro Público.

Estructura interna y líneas de autoridad: Está integrado por el Tesorero II, y por el Técnico Administrativo II (Cajero), este último depende del primero.

c. **Abastecimientos**: Encargado de realizar los procesos de abastecimiento de bienes y servicios que requiere la GRELL, teniendo en cuenta las disposiciones sobre Contrataciones del Estado.

Estructura interna y líneas de autoridad: Integrado por el Especialista Administrativo II (Especialista en Abastecimiento) y por el Técnico Administrativo II (Técnico en Abastecimiento). El primero mencionado tiene autoridad sobre el segundo.

d. **Servicios Auxiliares**: Encargado realizar funciones de conducción de vehículos, mantenimiento, limpieza y guardiana.

Estructura interna y líneas de autoridad: Integrado por Chofer II y Personal de Servicios III.

- **ÁREA DE PERSONAL:** Responsable de administrar los procesos técnicos y acciones del Sistema de Personal, de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos. Está integrando por las sub-áreas:

a. **Personal Activo:** Que tiene a su cargo realizar las acciones de personal activo (contratos, nombramientos, vacaciones, licencias, etc.) de conformidad a las normas vigentes.

Estructura interna y líneas de autoridad: Está integrado por el Especialista Administrativo II (Personal Activo) y Técnico Administrativo II (Técnico en Personal Activo), el primero mencionado tiene autoridad sobre el segundo.

b. **Personal Cesante:** Que tiene a cargo realizar la gestión concerniente a solicitudes del personal cesante, entre estas: Informe de Cese de personal, Gratificación por Tiempo de Servicio, solicitudes de pensiones de orfandad, viudez, etc., entre otras.

Estructura interna y líneas de autoridad: Está integrado por el Especialista Administrativo II (Personal Cesante) y por el Técnico Administrativo II (Pensiones y Liquidaciones), este último está subordinado jerárquicamente ante el primero mencionado.

c. **Escalafón:** Encargado de organizar y actualizar el legajo personal y laboral de los trabajadores de la GRELL.

Estructura interna y líneas de autoridad: Está integrado por el Especialista Administrativo I (Escalafón).

d. **Planillas:** Encargado de elaborar la planilla de remuneraciones y pensiones, de conformidad a la normatividad aplicable a cada caso.

Estructura interna y líneas de autoridad: Está a cargo del Técnico Administrativo II (planillas), depende del Especialista Administrativo II (Personal Activo)

- **COMPUTO:** Encargado de diseñar y elaborar programas relacionados con los Sistemas de Contabilidad, Tesorería, Abastecimientos, Estadística, Racionalización, Presupuesto, Personal, Tramite Documentario, entre otros.

Estructura interna y líneas de autoridad: Está integrado por el Programador de Sistema PAD II, y el Operador PAD II; el primero tiene autoridad sobre el segundo mencionado. Dependen directamente de la Dirección de Administración.

- **SECRETARIA:** responsable de las labores de apoyo secretarial y de oficina.

Estructura interna y líneas de autoridad: Está integrado por Secretaria II y Oficinista II; la primera tiene autoridad sobre la segunda mencionada.

Gráficamente, el mismo MOF señala la siguiente estructura de cargos en la oficina de Administración:

Cuadro N° 4.1: Cargos en la Oficina de Administración

Nº Orden	CARGO CLASIFICADO		CARGO ESTRUCTURAL
	NOMENCLATURA	CÓDIGO	
47	Director de Sistema Administrativo I	D3-05-295-1	Jefe
48	Contador II	P4-05-225-2	Contador
49	Tesorero II	P4-05-860-2	Tesorero
50-52	Especialista Administrativo II	P4-05-338-2	Especialista en Personal (Activo)
			Especialista en Personal (cesante)
			Especialista en Abastecimiento

Nº Orden	CARGO CLASIFICADO		CARGO ESTRUCTURAL
	NOMENCLATURA	CÓDIGO	
53	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	Especialista en Escalafón
54-58	Técnico Administrativo II	T4-05-707-2	Técnico en Personal Técnico en Planilla Técnico en Pensiones y Liquidaciones Técnico en Abastecimiento (Almacén) Cajero
59	Programador de Sistemas PAD II	T4-05-630-2	Programador PAD II
60	Operador de Sistemas PAD II	T3-05-595-2	Operador de Sistemas
61	Secretaría II	T2-05-675-2	Secretaría
62	Oficinista II	A3-05-550-2	Auxiliar Secretaría
63-64	Chofer II	T3-60-245-2	Chofer
65-67	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-2	Trabajador de Servicios

Fuente: Tomado del Cuadro Orgánico de Cargos contenido en el MOF de la DRELL.

4.1.8 Funcionamiento real del Área de Personal de la GRELL

Cabe acotar que, en la investigación realizada, se denotó que en la práctica la organización y funcionamiento del Área de Personal, tiene ciertas diferencias con lo señalado en el MOF (detallado en el numeral precedente), y que se exponen a continuación:

- **El Especialista Administrativo II (Personal Activo)**, es a quien se le reconoce y suscribe documentos como Jefe de Área de Personal de GRELL, lo cual no está previsto en el Cuadro Orgánico de Cargos que forma parte del MOF, pues en este documento los especialistas administrativos (personal activo, personal cesante y escalafón) dependen directamente del Director de la Oficina de Administración.

Esta situación real, genera deficiencias en cuanto a la supervisión y control del Área de Personal, pues conforme al MOF, estas le corresponden a la

Dirección de Administración, y no el Especialista Administrativo II (Personal Activo) como se denota a continuación:

ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II (PERSONAL ACTIVO)³⁹

Depende del Director de Administración y cumple las siguientes funciones:

- a) Participar en la elaboración del presupuesto analítico de personal, y mantener actualizado el cuadro nominal de personal.*
- b) Estudiar, procesar y evaluar los expedientes de movimiento de personal, de acuerdo a las normas vigentes.*
- c) Confeccionar el rol de vacaciones, elaborando los formularios de control y cuadros estadísticos de las resoluciones y expedientes.*
- d) Elaborar normas e instrumentos técnicos relacionados con la Administración de Personal; así como participar en las jornadas de capacitación referidos al sistema de personal.*
- e) Proponer acciones de racionalización de personal en coordinación con la Oficina de Asesoramiento Técnico.*
- f) Emitir opinión técnica en asuntos relacionados con las funciones del cargo.*
- g) Mantener actualizado el Cuadro de Plazas Vacantes.*
- h) Otras funciones afines al cargo que le designe el Director de Administración.*

Lo glosado denota que el Especialista Administrativo no tiene formalmente asignado funciones de supervisión y control respecto de los demás especialistas administrativos (Cesante y Escalafón), sumado a ello, que no tiene asignado formalmente el nivel jerárquico de Jefe de Personal.

³⁹ Manual de Organización y Funciones de la DRELL, aprobado por Resolución Directoral Regional N° 3442 del 24.DIC.1995, página 50.

- **Responsable de Pensiones (Área pensiones):** si bien según el MOF vigente de la GRELL no existe formal y orgánicamente un área de pensiones, en la práctica esto es asumido por el Especialista Administrativo II (Personal Cesante), contando con el apoyo del Técnico Administrativo II (Pensiones y Liquidaciones). Sus competencias están básicamente circunscritas al trámite de solicitudes de petición de pensiones, ceses, recalcúló de importe de pensiones, entre otros; conforme se detalla a continuación:

ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II (Personal Cesante)⁴⁰

- a) *Planificar, organizar y ejecutar acciones concernientes a la atención de solicitudes procedentes del personal cesante.*
- b) *Estudiar y ejecutar informes técnicos referentes a los siguientes procedimientos:*
 - *Ceses*
 - *Gratificación por tiempo de servicios*
 - *Reconocimiento por tiempo de servicios*
 - *Nivelación de cargo de mayor jerarquía.*
 - *Pensiones de: viudez, orfandad y ascendencia.*
 - *Crédito interno devengando*
 - *Bonificación por zona diferenciada*
 - *Dictámenes de asesoría jurídica*
 - *Modificatorias, entre otras.*
- c) *Informar de las nuevas pensiones a efectos de llevar a cabo las transferencias de las partidas correspondientes.*

⁴⁰ Manual de Organización y Funciones de la DRELL, aprobado por Resolución Directoral Regional N° 3442 del 24.DIC.1995, página 51

- d) *Mantener informada a la oficina de administración sobre las plazas declaradas vacantes por acciones de ceses.*
- e) *Atender las consultas de los usuarios relacionados con el área.*
- f) *Realizar las demás funciones afines que le asigne la Dirección de la Oficina de Administración.*

TECNICO ADMINISTRATIVO II (Pensiones y liquidaciones)⁴¹

- a) *Estudiar y procesar los expedientes de cesantes y sobrevivientes, determinando el monto de pensión a que hubiera lugar.*
 - b) *Procesar las peticiones y proyectar resoluciones para el otorgamiento de la remuneración compensatoria por tiempo de servicio.*
 - c) *Proyectar resoluciones de reconocimiento de gratificación por 20, 25 y 30 años de servicios, así como de nivelación de pensiones.*
 - d) *Emitir opinión técnica en asuntos relacionados con las funciones a su cargo.*
 - e) *Realizar las demás funciones afines que le asigne el Especialista Administrativo II.*
- **Planilla Pensiones (pago de pensiones):** según el MOF vigente de la GRELL esta función debe ser asumida por el Técnico en planillas, pero en la práctica ello no es así, pues esto está a cargo del Especialista en RED II, que según el Manual de Organización y Funciones de la DRELL, pertenece a la estructura orgánica de la Dirección Técnico Cultural, pero por rotación interna se le encarga asumir como Responsable de Planillas pensiones.

Las funciones del Especialista en RED II⁴², según el MOF, son las siguientes:

⁴¹ Manual de Organización y Funciones de la DRELL, aprobado por Resolución Directoral Regional N° 3442 del 24.DIC.1995, página 53

⁴² Manual de Organización y Funciones de la DRELL, aprobado por Resolución Directoral Regional N° 3442 del 24.DIC.1995, página 26-27

- a) *Supervisar, orientar y asesorar en la realización y ejecución de actividades RED.*
- b) *Participar en la elaboración de planes y proyectos para el desarrollo del sistema RED, en coordinación con la entidad respectiva.*
- c) *Elaborar normas, bases, reglamentos, directivas, etc., en lo concerniente a actividades RED.*
- d) *Planificar, promover, coordinar, supervisar y evaluar el programa de recreación y deporte escolar, así como las actividades de educación física.*
- e) *Participar en la adecuación de las Políticas Nacionales en materia de deporte y recreación dirigido a los fines regionales y locales.*
- f) *Normar las actividades del deporte escolar.*
- g) *Promover en la comunidad actividades recreacionales, dirigidas a niños y jóvenes.*
- h) *Promover y ejecutar estudios de investigación relacionados con actividades deportivas y recreacionales de la comunidad, así mismo promover cursos y ejecutar cursos de actualización de profesores de educación física, promotores y técnicos deportivos.*
- i) *Emitir opinión técnica en asuntos de su competencia.*
- j) *Coordinar permanentemente con el Instituto Peruano del Deporte el desarrollo de actividades deportivas y recreacionales dirigidos a escolares.*
- k) *Otros afines al cargo que le asigne el Director Técnico Pedagógico.*

De lo expuesto se denota que las funciones del especialista en RED (Recreación y Deporte), están más asociadas a asuntos pedagógicos (siendo

que dicho cargo es ocupado por un personal docente) empero, se le encarga funciones de elaborar planilla de pensiones, sin haber meritulado la idoneidad y conocimiento para cumplir dicha función con eficiencia y efectividad.

4.1.9 Procesos en la gestión de pensiones que realiza la GRELL

Cabe precisar que de las indagaciones realizadas en la investigación con el objeto de conocer, de cómo la GRELL gestiona su función previsional (pensiones) se denotó que no cuenta con documentos de gestión en los cuales se determine formalmente los procesos que realiza. Sin perjuicio de ello, basado en la información obtenida en la investigación, teniendo en cuenta el inicio y resultados de ciertas actividades que realiza la GRELL en materia de pensiones, se puede identificar tres (3) tipos de procesos:

- (i) **Pago de pensiones a cesantes titulares y derivadas**, que consiste en un proceso de periodicidad mensual, que se inicia con la actualización de datos en la planilla de pensiones, que se realiza a través del Sistema Único de Planilla – SUP, y que da por resultado final el pago de pensiones. Este proceso es el objeto de la investigación, y se detallada en el numeral siguiente.
- (ii) **Atención de peticiones de devengados, subsidios, entre otros que corresponden al personal cesante**; actividad realizada por la misma persona que digita la planilla de pensiones, y consiste en realizar cálculos para pagos de gratificaciones por tiempos de servicios, reconocimiento por tiempos de servicios, devengados, subsidios (luto, sepelio) y otros cálculos, que luego son materializados mediante acto resolutivo.
- (iii) **Reconocimiento pensiones y peticiones relacionadas**. Este proceso estuvo realizándola la GRELL hasta el mes de julio del 2008, fecha en la cual se

emite la Resolución Jefatural N° 125-2008-JEFATURA/ONP, que señala que las peticiones de reconocimiento de pensiones deben ser recibidas en las entidades, quienes deben elaborar un expediente e Informe Técnico y ser remitidas a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), siendo esta la que calificará, reconocerá y otorgará las pensiones, emitiendo para tal efecto un acto resolutivo, el mismo que luego es devuelto a la GRELL para efecto de pago. En el caso de impugnaciones a las resoluciones emitidas por la ONP, la GRELL igualmente recibe dichas impugnaciones y solo las debe remitir a la ONP para su tratamiento y resolución.

Cabe agregar que este aspecto aún lo señalamos como proceso, pues si bien la GRELL ya no tiene competencia para reconocer pensiones, aún realiza este proceso para casos relacionados como: descuentos y retenciones de pensiones, incrementos de pensiones, bonificaciones, pago de pensiones devengadas no cobradas, entre otros.

4.1.10 Análisis del proceso de pago de pensiones en la GRELL

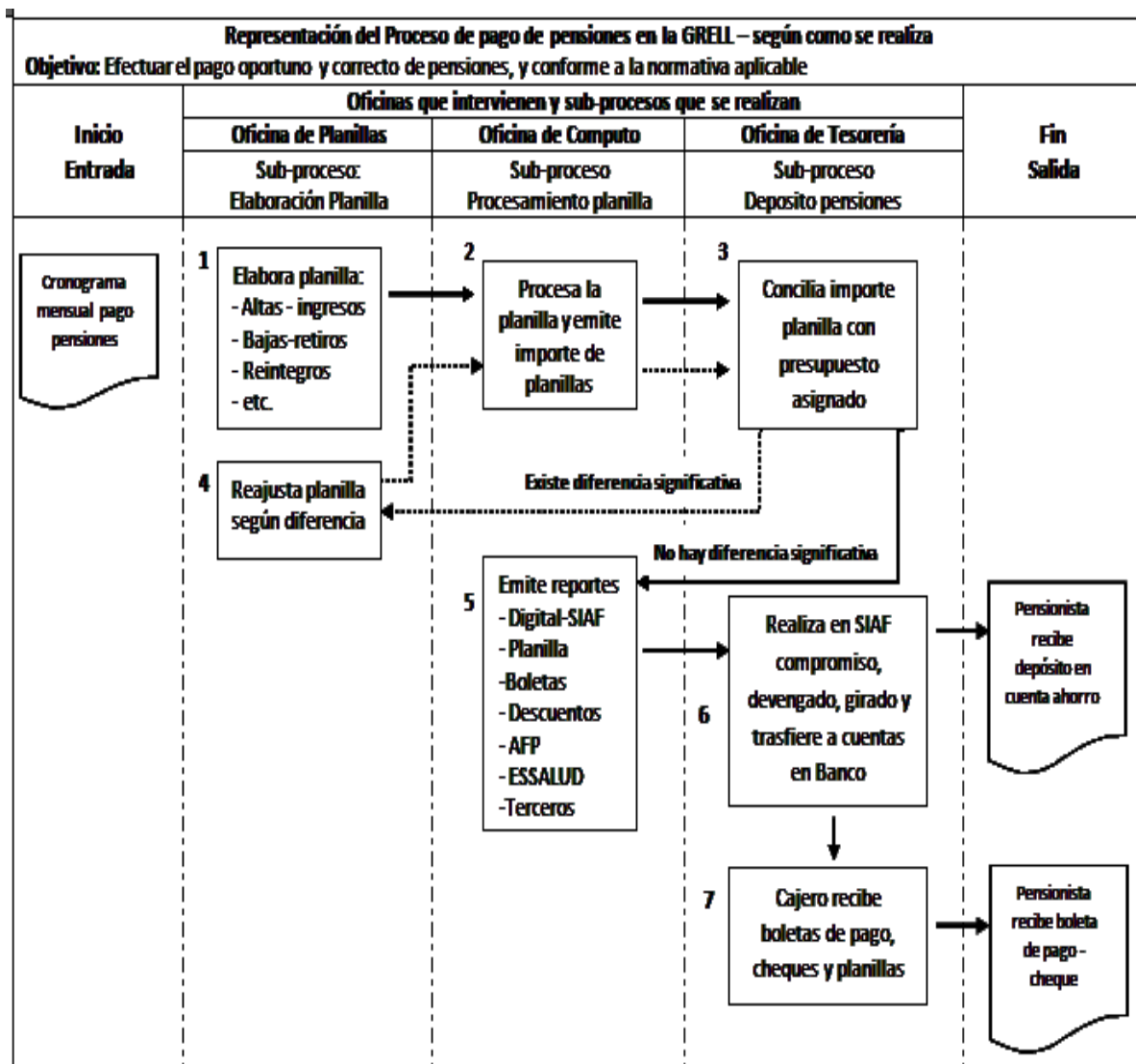
La investigación reveló que la GRELL no cuenta formalmente con documentos de gestión que precisen como se debe realizar el mismo, así como tampoco se identificó labores de control previo y detección por los niveles jerárquicos superiores de quienes participan del proceso de pago de pensiones.

A partir de la información recopilado sobre como realiza realmente la GRELL su función de pago de pensiones, y utilizando el enfoque de procesos⁴³ se ha proyectado gráficamente como realiza el pago de pensiones, identificando las

⁴³ Un proceso es un conjunto de tareas relacionadas lógicamente llevadas a cabo para lograr un resultado definido. Cada proceso tiene sus entradas, funciones y salidas. Las entradas son requisitos que deben tenerse antes de que una función pueda ser aplicada. Cuando una función es aplicada a las entradas de un método, tendremos ciertas salidas resultantes.

oficinas que intervienen, los sub-procesos que se realizan y las tareas en cada una de ellas, lo que se presenta a continuación:

Gráfico N° 4.4: Proceso de Pago de pensiones



Fuente: Elaboración propia, a partir de análisis de información documental y observación.

A continuación se explica más a detalle sobre el proceso de pago de pensiones que realiza la GRELL, así como, se expone información respecto al sistema informático en el cual se elabora y procesa la planilla que es proporcionado por el Ministerio de Educación, y otras regulaciones relacionados al proceso de pago de pensiones.

a) Denominación y objetivo del proceso

Como se ha señalado la GRELL no cuenta con documento de gestión en el cual identifique y detalle los procesos o procedimientos que realiza en la gestión de pago de pensiones.

A partir de la información recopilada, y basado en enfoque de procesos, se ha identificado y denominado el proceso: *“Pago de pensiones”*.

Así mismo, considerando la naturaleza de dicho proceso y el contexto normativo que regula el mismo, se establece como objetivo de este proceso: *“Efectuar el pago oportuno y correcto de pensiones, y conforme al marco normativo aplicable”*.

Se ha señalado dentro del objetivo el “pago oportuno” pues el proceso de pago de pensiones debe realizarse dentro del cronograma de pago de remuneraciones y pensiones que mensualmente publica el Ministerio de Economía y Finanzas.

También se ha considerado el término “correcto” pues el mismo debe realizarse según los importes, medios y formas, que aseguren una atención aceptable por los pensionistas.

Y adicionalmente a ello el aspecto legal, es decir, que dichos pagos se realicen de conformidad a la normatividad que le es aplicable.

b) Oficinas que intervienen y sub-procesos en el proceso de pago de pensiones

Conforme se denota en el gráfico precedente se ha identificado la intervención de tres oficinas en el proceso de pago de pensiones, que se explica a continuación:

b.1 Oficina de Planillas

En la oficina de planillas se ha identificado el Sub-proceso “Elaboración de planilla”, cuyo objeto es digitar en el Sistema Único de Planillas (SUP) la planilla mensual de pensiones, de manera oportuna, con el fin que se cumpla con el pago de pensiones según cronograma. En el literal siguiente se detalla respecto a las tareas que se realizan en este subproceso.

b.2 Oficina de Computo

Esta oficina, realiza el subproceso “procesamiento de planilla”, que consiste en que una vez elaborada la planilla de pensiones, a través del mismo SUP, la procesar mediante SUP, para determinar el importe de la planilla, así como los cálculos de descuentos, aportaciones, retenciones judiciales, etc. Lo cual es remitido a la oficina de tesorería a efectos del pago respectivo. El detalle de las tareas que se realizan en este subproceso se presenta en el literal siguiente.

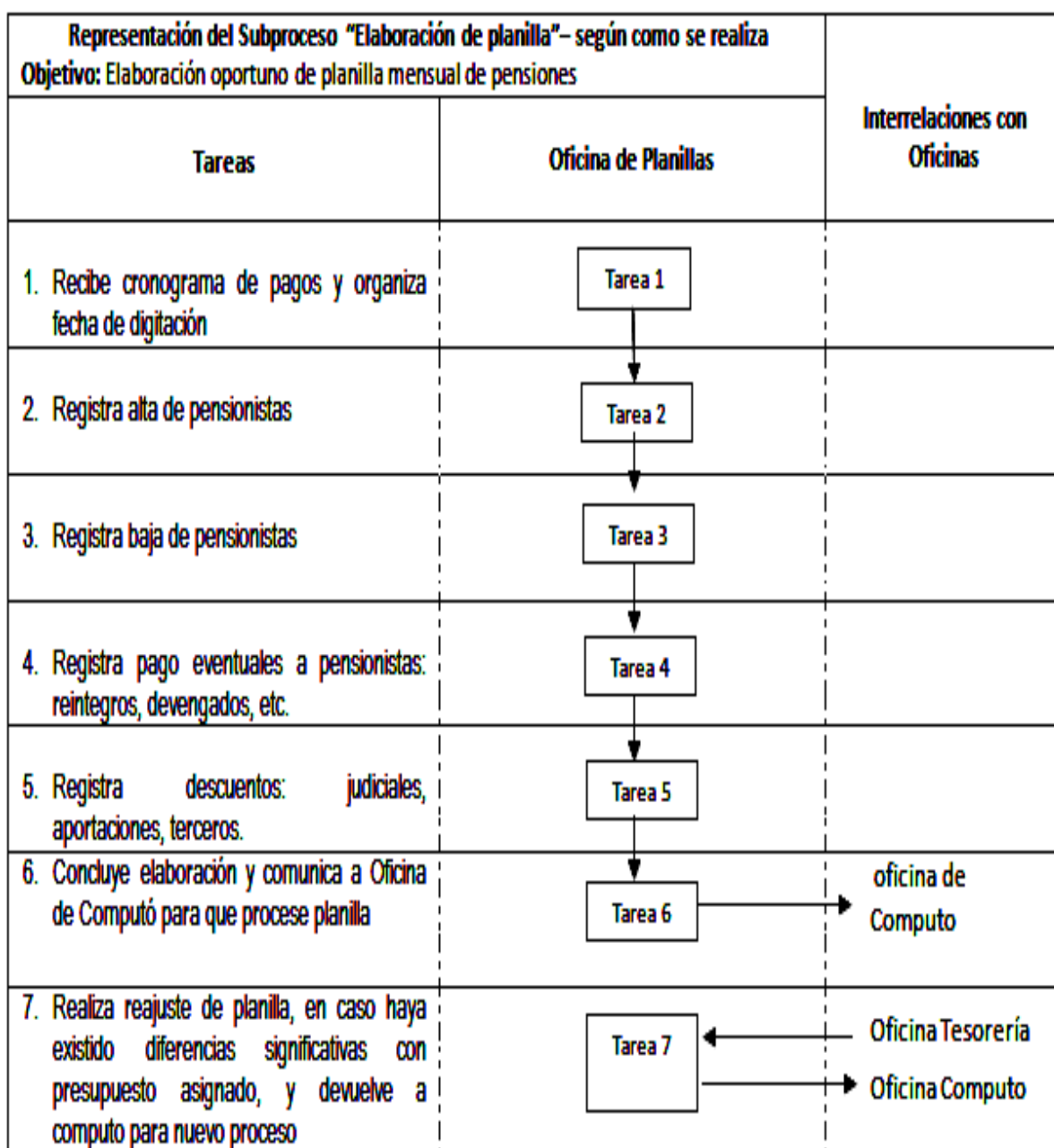
b.3 Oficina de Tesorería

Que realiza el subproceso “deposito de pensiones”, que consiste en la parte final del proceso de pago de pensiones, pues en esta se realiza el depósito de pensiones en las respectivas cuentas de ahorro de los pensionistas, así como el pago de descuentos y retenciones, y la entrega de boletas de pago.

c) Tareas en cada sub-proceso

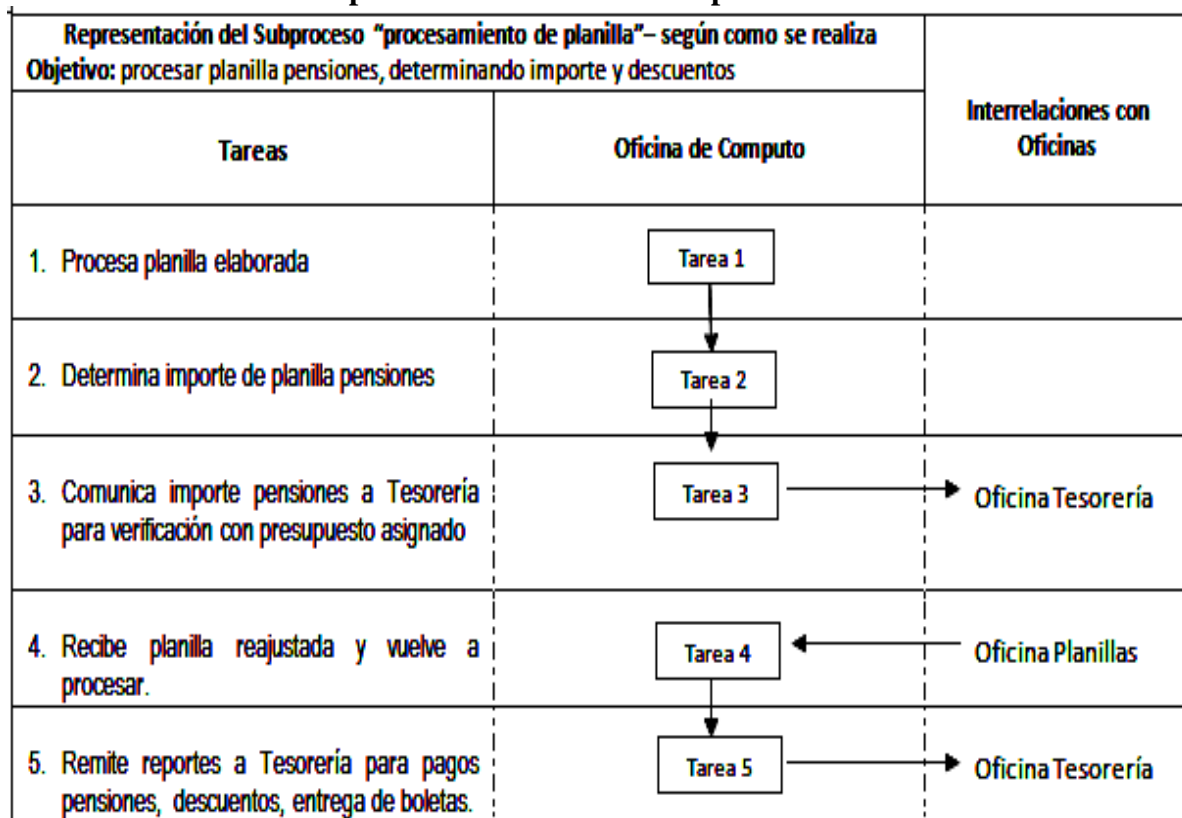
Las tareas que se cumplen en cada subproceso mencionado, a partir de cómo lo realizan realmente, se presentan en los siguientes gráficos:

Gráfico N° 4.5: Subproceso Elaboración de planilla



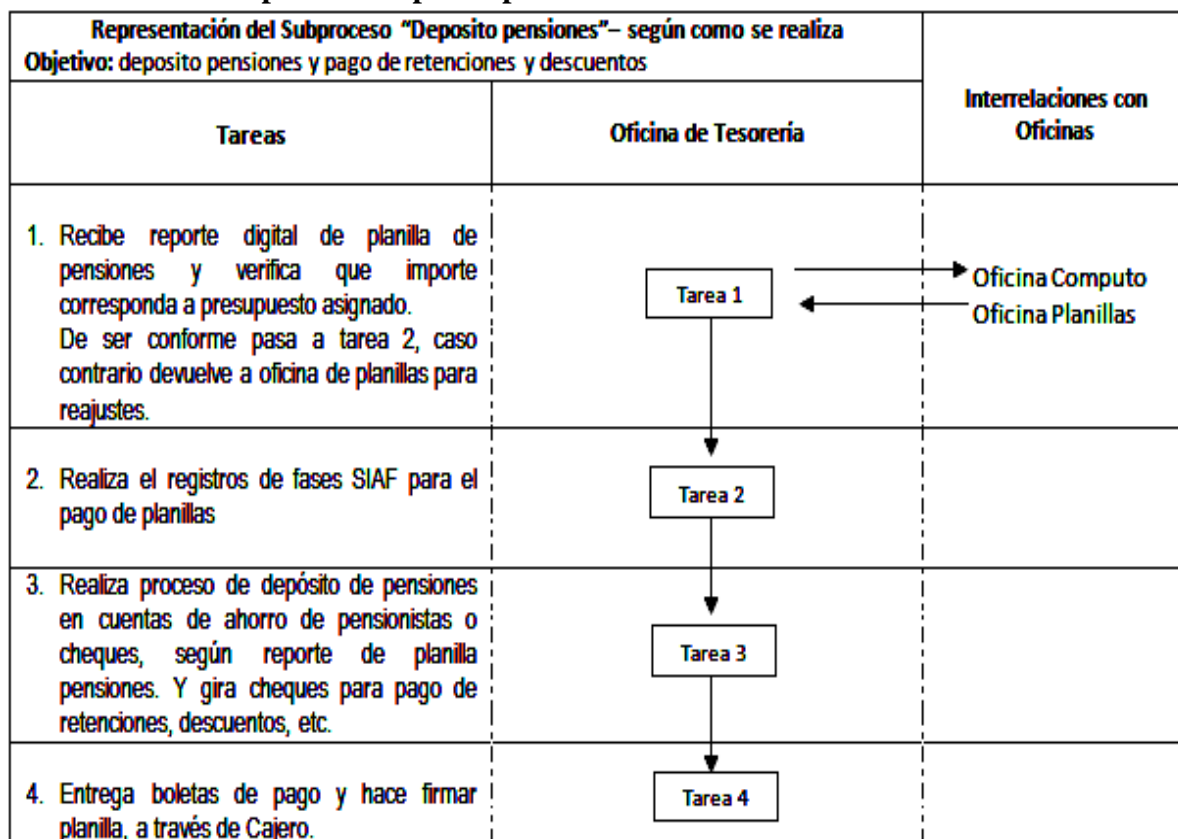
Fuente: Elaboración propia, a partir de análisis documental y observación.

Gráfico N° 4.6: Subproceso Procesamiento de planilla.



Fuente: Elaboración propia, a partir de análisis documental y observación.

Gráfico N°4.7: Subproceso Depósito pensiones.



Fuente: Elaboración propia, a partir de análisis documental y observación.

Cabe denotar que en los subprocesos descritos, no se identificaron tareas orientadas con fines de control previo y detección, lo cual se explica en más detalle en el siguiente literal.

d) Procedimientos de control previo y de detección dentro del proceso

Los gráficos del proceso de pago de pensiones y de sus respectivos subprocesos, proyectados a partir de cómo realizan dichas labores realmente, denotan que las Oficinas que intervienen en el proceso no cuentan o realizan tareas o actividades de tipo previo o de detección, que le de seguridad razonable que las tareas que realizan se realizan en adecuadas condiciones de eficiencia, eficacia, economía y legalidad, así como que la misma está orientada a cumplir con el objetivo del proceso.

Falta de segregación de funciones

La elaboración de la planilla de pensiones, está a cargo de una sola persona, quien realiza los ingresos de nuevos pensionistas (altas), desactivación de pensionistas (bajas), y modificaciones en los datos de pensionistas existentes, es decir, no existe segregación de funciones de autorización, aprobación y registro, para un adecuado control de estas tareas e identificación de errores o actos deshonestos.

No existen procedimientos de control previo y de detección básicos

Dentro del proceso de pago de pensiones, no se han identificado este tipo de procedimientos, como por ejemplo:

- Recalificación de pensiones, es decir, que se realicen actividades tendientes a confirmar que los pensionistas acreditan la subsistencia de requisitos legales para continuar percibiendo pensión.

- No se han incorporado dentro del proceso de pago de pensiones, interfaces o verificaciones con bases de datos como RENIEC, SUNAT, SBS, ESSALUD y AFP, con fines detectar casos de pago de pensiones que no corresponden.
- No se realizan revisiones integrales periódicas de la planilla de pensiones con fines de validar los datos registrados.
- No se han establecido procedimientos formales de trabajo coordinado entre las oficinas de planillas, Tesorería, Pagaduría, esto con fines de implementar medios de acopio y trasmisión de información respecto de aquellos pensionistas que no cobran personalmente (lo hacen terceros con carta poder) y respecto de quienes no recogen boletas de pago en forma consecutiva por periodos prolongados.

Lo narrado denota una debilidad significativa, que genera riesgo potencial de ocurrencia de hechos adversos en el cumplimiento del objetivo del proceso de pago de pensiones.

e) Niveles de supervisión, control y aprobación de la planilla de pensiones

Conforme se ha detallado en los numerales 7, 8 y 9, precedentes, la estructura orgánica vigente de la GRELL no coincide en su integridad a como realmente funciona.

De manera similar, el funcionamiento real de la Dirección de Administración no coincide con su estructura formal, habiéndose soslayado funciones de supervisión sobre el equipo de personal que le corresponden al Director de Administración, al encargarse funcionalmente un Jefe de Personal que no en la estructura de esta área y que tampoco cuenta con funciones de supervisión sobre el resto de personal.

Consecuentemente, en el proceso de pago de pensiones, conforme se detalla anteriormente en los gráficos del proceso y subprocesos, no se ha identificado labores de supervisión, control y aprobación previa de la planilla de pensiones por niveles jerárquicos superiores de quienes participan en el proceso de pago de pensiones.

Esta situación constituye otro riesgo significativo en el proceso de pago de pensiones, pues si los niveles jerárquicos inmediatos no se involucran en el desarrollo del proceso mediante actividades de supervisión y control, no se podrá tener conocimiento si las labores que se realizan en este proceso son adecuadas y orientadas a cumplir con el objetivo del proceso.

f) Sistema Informático en que se procesa la planilla y competencias del Ministerio de Educación en materia de remuneraciones y pensiones

La elaboración de planilla de remuneraciones y pensiones en todas las Unidades Ejecutoras⁴⁴ del Sector Educación (Unidades de Gestión Educativa Local-UGEL y Direcciones Regionales de Educación – DRE) que tienen competencia en pago de remuneraciones y pensiones, se realiza a través del “Sistema Único de Planillas – SUP”; consecuentemente, en el proceso de pago de pensiones a cargo de la GRELL también se utiliza este sistema. A continuación se expone detalles de este asunto:

▪ **Antecedentes del Sistema Único de Pensiones**

Hasta el año 2001, existía una diversidad de interpretaciones de la normatividad vigente relacionada con el sistema de remuneraciones de funcionarios y servidores docentes y administrativos; esto es, en las

⁴⁴ Unidad Ejecutora, es aquella entidad que tiene presupuesto estatal asignado, y cuenta con autonomía administrativa para ejecutar directamente su presupuesto, conforme a normativa aplicable.

diferentes instancias de gestión educativa⁴⁵ con competencias para efectuar pago de remuneraciones y pensiones, se realizan pagos de distintos importes por remuneración y pensión, a pesar que los trabajadores y pensionistas tenían igual condiciones.

Por ello, con el fin de unificar criterios para una correcta y oportuna aplicación del Sistema Único de Planillas dentro de una política de racionalización y eficiencia del Gasto Público en el sector educación, a través del Decreto Supremo N° 011-2001-ED, Establecen que el Ministerio determinará normas y lineamientos técnicos sobre remuneraciones para procesamiento de planillas del personal de las diversas Direcciones de Educación.

Como correlato al citado dispositivo mediante Resolución Ministerial N° 124-2001-ED - Aprueban el Sistema Único de Planillas que será aplicado progresivamente en las diversas Direcciones de Educación, disponiendo su aplicación inicial en las Direcciones Regionales de Lima, Callao, Piura y La Libertad.

Posteriormente con el Decreto Supremo N° 016-2005-ED Disponen que las instancias de Gestión Educativa Descentralizada que tienen nivel de Unidad Ejecutora deben utilizar los sistemas denominados SIRA, SUP y NEXUS.

- **Competencias del Ministerio de Educación en materia de remuneraciones y pensiones del sector educación**

El Ministerio de Educación, según la Ley General de Educación, es el órgano del Gobierno Nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y

⁴⁵ Conforme al artículo 65° de la Ley 28044 Ley General de Educación, las instancias de gestión educativa son: a) Institución Educativa, b) Unidad de Gestión Educativa Local, c) Dirección Regional de Educación, y d) Ministerio de Educación

articular la política de educación, cultura recreación y deporte, en concordancia con la política general del Estado.

Y entre sus funciones, señaladas en el artículo 80° de la Ley N° 28044 - Ley General de Educación, relacionadas con el objeto de la investigación se denota el literal h), que señala: “*Definir las políticas sectoriales de personal, programas de mejoramiento del personal directivo, docente y administrativo del sector e implementar la carrera pública magisterial*”.

En esa ilación, se puede señalar que el Ministerio de Educación constituye el ente rector del sector educación, con quien las instancias de gestión educativa mantienen una relación técnica-administrativa en cuanto a gestión pedagógica y educativa, pero en lo que a gestión administrativa-financiera y presupuestal se refiere, dichas instancias de gestión educativa dependen orgánicamente de los Gobiernos Regionales, y les es aplicable la normatividad que sobre los sistemas administrativos (presupuesto, contabilidad, abastecimiento, tesorería, etc.) emite el poder ejecutivo.

Es decir, según lo comentado hasta aquí, el Ministerio de Educación en materia de remuneraciones y pensiones, según sus competencias ha definido y unificado la aplicación de la normatividad existente, a través del Sistema Único de Planillas, herramienta informática que ha sido implementada en las DRE y UGEL, y mantiene un soporte técnico y capacitación del funcionamiento de dicho sistema, empero, la correcta elaboración y pago de remuneraciones y pensiones es competencia de los funcionarios y servidores de cada una de las instancias de gestión

educativa (DRE y UGEL), como parte de sus atribuciones y responsabilidades, esto basado en la política de descentralización.

▪ **Análisis del Sistema Único de Planillas (SUP)**

Dicha herramienta informática es propiedad del Ministerio de Educación, y su instalación, capacitación en su uso y soporte técnico en su funcionamiento, se realiza a través de la Oficina de Informática de dicho ministerio.

De entrevistas realizadas en el personal de la Oficina de Computo refieren que dicho sistema tiene las siguientes características:

- Su funcionamiento lógico se basa en el registro de datos, y es el propio sistema a través del procesamiento de la planilla del SUP, que realiza los cálculos y emite los reportes de planillas y descuentos.
- Los registros de datos según tipo de planilla son: a) Registro en planilla de remuneraciones y b) Registro en planilla de pensiones. Los cuales se realizan de módulos distintos.
- Los registros que se realizan en ambos módulos pueden ser tres: a) Alta o ingreso de nueva persona, b) Baja ó desactivación, y c) Modificación de datos de la persona.
- Los datos básicos que se requiere para la Alta de persona en la planilla de remuneraciones son: a) Acto resolutivo, b) DNI, c) apellidos y nombres, d) Cargo y grupo ocupacional, d) código de plaza. Y en el caso de alta de pensionistas son similares, excepto el código de plaza.

- En cuanto al cálculo de importe de remuneración, ello ya está predeterminado en el SUP (según función de unificación de criterio dado al Ministerio de Educación con DS N° 011-2001-ED), es decir, no pueden ser objeto de modificación por quien digita la planilla, el sistema lo calcula automáticamente.
- En cuanto al cálculo de importe de pensión, tiene un tratamiento similar al de remuneraciones en el caso de pensionistas titulares, pero en el caso de pensionistas sobrevivientes (orfandad, viudez, etc.) si se permite hacer ajustes, pues dichas pensiones suelen calcularse un porcentaje de la pensión del titular o causante que le beneficia con la pensión.
- El sistema tienen previsto un campo que da discrecionalidad al que digita la planilla de remuneraciones y pensiones, dicho campo se denomina: *“reintegro manual”* y su uso está dirigido a que se pueda ingresar manualmente pagos devengados a los trabajadores y pensionistas. En la planilla a parece bajo el rubro *“reinman”*.
- Lo referidos a descuentos por sentencias judiciales, prestamos y otros similares asumidos por el trabajador y pensionistas, son ingresados directamente en el SUP.
- El SUP cuenta con un modulo denominado *“AUDITOR”*, a través del cual se emiten reportes o historiales detallados de los registros (altas, bajas, modificaciones) realizados por cada uno de los Usuarios del SUP, esto es: tipo de registro realizado, día, hora y minuto.

Debilidades del SUP

- No están incorporados dentro del SUP procedimientos para detectar o prevenir pagos que no corresponden
- El sistema permite el registro Alta de persona, sin que se registre acto resolutivo o en todo caso se consigna datos inconsistentes y los acepta. Esta tarea se sugiere debe ser segregada, esto es, realizada por persona distinta a quien digita la planilla.
- Los datos que se consignan en la leyenda de la planilla, esto es, la explicación que se realiza de algún pago eventual (reintegros, devengados, etc.) al realizarse la planilla del mes siguiente, se elimina automáticamente lo que no facilita su revisión posterior en medio digitales.
- El sistema no emite alerta o reportes a niveles directivos (distintos de quien elabora la planilla) sobre riesgos de inconsistencia como por ejemplo: a) existencia de pensionistas de orfandad varones, cuya edad supera los 18 años; b) existencia de pensionistas cuyas edades superar los 100 años, c) existencia de pensionistas de orfandad por estudios superan los 25 años, edad promedio para concluir estudios superiores.
- El sistema debe emitir reportes respecto al uso del campo **“REINMAN”**, a efectos que los niveles directivos realicen control del uso y cálculo del mismo.

En suma, se concluye que el SUP es una herramienta informática cuyo objeto o naturaleza central fue la de unificar los criterios de aplicación de la normatividad en materia de remuneraciones y pensiones del sector

educación, por lo mismo que su lógica es básica, y basado en competencias y atribuciones del Ministerio de Educación.

Y la responsabilidad de complementar el uso del SUP con procedimientos de control previo y de detección, corresponde a las DRE y UGEL como parte de sus funciones de gestión.

Sin perjuicio de ello, el sistema SUP presenta ciertas debilidades y necesidad de implementar reportes adicionales que faciliten las labores de supervisión y control de los niveles directivos, que se mencionaron anteriormente.

g) Competencias de la GRELL en el pago de pensiones

La Gerencia Regional de Educación de La Libertad, administra pensiones regulados por el Régimen Pensionario del Decreto Ley N° 20530 - Régimen de Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles prestados al Estado no comprendidos en el Decreto Ley N° 19990. Consecuentemente sus competencias y responsabilidades de pago de pensiones están enmarcadas en el citado dispositivo, así como, en la normatividad establecida para los sistemas administrativos de presupuesto y tesorería que de manera complementaria son aplicadas en el proceso de pago de pensiones.

h) Disposiciones para control de pago de pensiones

En la *Ley N° 28427 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2005*, y *Ley N° 28652 - Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2006*, dentro de las *Disposiciones de Disciplina, Racionalidad y Austeridad*, literal b) de los artículos 7° y 6°, respectivamente, se considero el siguiente texto: “*Efectuar revisiones integrales respecto de las planillas de remuneraciones y pensiones a fin de depurar y evitar pagos a personas y*

pensionistas inexistentes. Para dicho efecto, las Entidades que cuenten con el “Módulo de Control del Pago de Planillas y de los Servicios No Personales (MCP-SP)”, que el Ministerio de Economía y Finanzas viene implantando progresivamente, deben mantener actualizada la Base de Datos con las Altas y Bajas del personal activo, pensionistas y de los contratados por locación de servicios”.

Complementariamente, en la Directiva de Tesorería del año 2007, que tiene vigencia permanente, estableció en el artículo 25°, numeral 25.2, el siguiente texto: *“Es responsabilidad de la Oficina de Personal o de la que haga sus veces adoptar las medidas de verificación y depuración con el fin de evitar que las planillas incluyan a beneficiarios que no tengan vigente su derecho remunerativo o pensionario. Asimismo, dicha oficina tiene la obligación de mantener actualizada la información del personal activo y cesante en el Módulo de Control de Pago de Planillas de la Dirección Nacional del Presupuesto Público, en el caso de las entidades comprendidas en dicho módulo.”*

Y también está vigente la *Resolución Directoral N° 016-2009-EF-76.01 - “Directiva para el Uso del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público”*. Dispositivo establece lineamientos, procedimientos e instrucciones conducentes a que todos los Pliegos del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales, a través de sus Unidades Ejecutoras, cumplan con proporcionar obligatoriamente, mediante el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, información de sus funcionarios, directivos, servidores

públicos, pensionistas, locadores de servicios, contratados mediante contrato administrativo de servicios -CAS y otros.

Lo expuesto denota que, por mandato de normas específicas, los controles sobre la planilla de remuneraciones y pensiones, para cautelar el eficiente, eficaz, económico y legal pago de pensiones, es competencia y responsabilidad de las Unidades Ejecutoras, condición que tiene la GRELL.

Consecuentemente le corresponde a la GRELL, implementar los mecanismos de control pertinente en el proceso de pago de pensiones.

4.1.11 Capacidad operativa y equipamiento en la gestión de Pensiones de la GRELL

En cuanto a este aspecto, la investigación denotó lo siguiente:

- **Capacidad operativa y carga laboral**

La capacidad operativa es de dos trabajadores, que son: el Especialista en RED y el Técnico Administrativo II – pensiones y liquidaciones.

- El primero mencionado realiza el subproceso “elaboración de la planilla” para el pago de pensiones, a través del Sistema Único de Planillas – SUP. Adicionalmente, realiza atención de peticiones de cálculo de devengados, subsidios, entre otros, que corresponden al personal cesante. Cabe precisar que esta persona es de profesión docente, y está en condición de destacado.
- El Técnico Administrativo II, es de profesión contador público, y realiza la atención de expedientes de Reconocimiento y Calificación de pensiones titulares y derivadas, y también apoyo en cálculo de beneficios por gratificación tiempo de servicios, devengados, entre otros.

Esta capacidad operativa es insuficiente para la cantidad de tareas que tienen que realizar, cabe precisar que la GRELL cuenta 9551 pensionistas titulares y 1291 pensionistas sobrevivientes, situación que incide para que no puedan realizar actividades de control interno previo, principalmente en lo que corresponde al proceso de pago de pensiones.

Sumado a ello que el perfil profesional no es concordante con las funciones que realizan, situación que también incide en mayor riesgo de incurrir en errores

▪ **Equipamiento y ambientes**

Los equipos con que cuentan, teniendo en cuenta su capacidad operativa, es adecuado pues cuentan con tres equipos de cómputo con tecnología vigente, debiendo denotarse que un equipo tiene acceso al SUP para efectos de la elaboración de la planilla de pensiones. Adicionalmente, cuentan con dos impresoras laser en condiciones adecuadas de funcionamiento.

En lo que respecta al mobiliario también es adecuado, sin embargo en lo que respecta a ambientes son reducidos no permitiéndoles mantener archivos ordenados y conservados. El problema de falta de ambiente es una dificultad de tipo institucional, pues los ambientes donde funciona la GRELL corresponden a estructura educativa de un instituto, es decir, tienen diseño de aulas, pero que han sido adaptado para oficinas.

▪ **Soporte informático y de gestión en la ejecución de sus funciones**

Los equipos de cómputo si bien están conectados a una red y cuentan con acceso a internet, pero ello no son suficientes para el cumplimiento de sus funciones, esto es:

- No tienen acceso a un sistema informático de consulta de normas, a efectos que les facilite sus labores.
- No cuentan con acceso directo al Sistema de Trámite Documentario, para el registro y seguimiento de expedientes.
- No cuentan con manuales de procedimientos donde se identifiquen los procesos que realizan y orienten como se desarrollen los mismos.
- Las funciones que realizan no corresponden con las señas en el MOF, pues este último está desfasado.
- No cuentan con acceso a consultas en RENIEC, a efectos de validar datos.
- No cuentan con planes de capacitación en temas afines a sus funciones.

4.1.12 Tipos de pensiones que paga la GRELL

Cabe precisar que desde el punto de vista de régimen laboral, las pensiones que administra la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, son:

- Pensiones provenientes de trabajadores del régimen del Profesorado.
- Pensiones provenientes de trabajadores administrativos.

Desde punto de vista normativo, del Decreto Ley N° 20530, las pensiones que paga la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, para fines didácticos, se pueden agrupar en:

- (i) **Pensión Titular:** que corresponde al trabajador que incorporado al régimen pensionario Decreto Ley N° 20530, cumple con efectuar sus aportaciones a este régimen. Entre los requisitos y tipos se puede mencionar:

- El trabajador adquiere derecho a pensión al alcanzar quince años de servicios reales y remunerados, si es hombre; y doce y medio, si es mujer⁴⁶.
- Otorga al trabajador pensión de **Cesantía** y de **Invalidez**.
- La pensión de cesantía, corresponde a los trabajadores hombres con treinticinco o más años de servicios y mujeres con treinta o más años de servicios, en ambos casos ininterrumpidos⁴⁷.
- La pensión de invalidez se otorga al trabajador que se invalide accidentalmente como consecuencia del desempeño de sus funciones o del cumplimiento de órdenes recibidas⁴⁸.

(ii) Pensión Derivada: que corresponde a la esposa(o), hijos, padres del pensionista titular y/o trabajador fallecido que cumplía con requisitos para tener derecho a pensión. Entre los requisitos y tipos se puede mencionar:

- Normativamente llamada pensión de sobreviviente⁴⁹, y son de los siguientes tipos: **a)** De viudez; **b)** De orfandad; y, **c)** De ascendientes.
- La **pensión de viudez**, se otorga a la esposa del pensionista fallecido o trabajador fallecido con derecho a pensión al momento del deceso, ó al cónyuge varón cuando se encuentre incapacitado para subsistir por sí mismo, carezca de rentas o ingresos superiores al monto de la pensión y no esté amparado por algún sistema de seguridad social; y demás procedimientos y requisitos señalados en la normativa sustantiva⁵⁰.

⁴⁶ Artículo 4° del Decreto Ley 20530, y modificatorias.

⁴⁷ Artículo 18° del Decreto Ley N° 20530, y modificatorias.

⁴⁸ Artículos 19° al 24° del Decreto Ley N° 20530, y modificatorias.

⁴⁹ Artículo 28° del Decreto Ley N° 20530, y modificatorias.

⁵⁰ Artículo 32° del Decreto Ley N° 20530, y modificatorias.

- La **pensión de orfandad** corresponde a los hijos menores de dieciocho (18) años del trabajador con derecho a pensión o del titular de la pensión de cesantía o invalidez que hubiera fallecido. Cumplida esta edad, subsiste la pensión de orfandad únicamente en los siguientes casos⁵¹:
 - **Cuando sigue estudios** básicos o superiores queda extinguida, cuando tales estudios no se sigan de modo satisfactorio, y dentro del periodo regular lectivo (llamado ampliación de pensión).
 - Para los hijos mayores de dieciocho (18) años **cuando adolecen de incapacidad absoluta** para el trabajo desde su minoría de edad o cuando la incapacidad que se manifieste en la mayoría de edad tenga su origen en la etapa anterior a ella.
 - Tratándose de **hijos adoptivos**, el derecho a la pensión se genera si la adopción ha tenido lugar antes de que el adoptado cumpla dieciocho (18) años de edad y antes de que el adoptante cumpla sesenta y cinco (65) años de edad y siempre que el fallecimiento ocurra después de treinta y seis (36) meses de producida la adopción. Este último requisito no rige cuando el deceso ocurre por accidente.
 - **Las hijas solteras del trabajador**, mayores de edad, cuando no tengan actividad lucrativa, carezcan de renta afecta y no estén amparadas por algún sistema de seguridad social. Cabe precisar que esta pensión se otorgaba hasta el año 2002, empero, a la actualidad se continua pagando en la GRELL, a aquellas

⁵¹ Artículo 34° del Decreto Ley N° 20530, y modificatorias

personas que se le reconoció y otorgo esta pensión antes de dicha fecha, por lo mismo que se la menciona.

- La **pensión de ascendencia**, corresponde al padre, a la madre, o a ambos, solamente en caso de no existir titular con derecho a pensión de viudez u orfandad. A efectos de tener derecho a esta pensión, se deberá acreditar haber dependido económicamente del trabajador o pensionista a su fallecimiento, y carecer de rentas e ingresos superiores al monto de la pensión que percibía o hubiera podido percibir el causante⁵².

En suma, según lo expuesto, se colige que la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, administra el pago de hasta nueve (09) tipos de pensión, de los cuales dos (02) corresponden a pensión de Titulares, y los restantes siete (07) a pensión Derivada.

4.1.13 Estructura del universo de pensionistas de la GRELL

De la revisión de la planilla de pensiones del mes de junio 2009, a nivel de la GRELL y sus Unidades de Gestión Educativa Local-UGEL, se ha podido identificar las siguientes:

- a) Están incluidos en la planilla de pensión de cesantía un total de 9,551 personas, quienes perciben pensión titular.
- b) Están incluidos en la planilla de pensión de sobrevivientes un total de 1,291 personas, quienes perciben pensión de viudez, orfandad (menor de edad, por estudios, hija soltera mayor de edad, incapacidad) y ascendencia.

⁵² Artículo 36° del Decreto Ley N° 20530, y modificatorias

c) La planilla de pensión de cesantía del referido mes ascendió al importe de S/.8'372,835.61., y la planilla de pensión de sobrevivientes ascendió al importe de S/. 817, 217.50.

4.1.14 Importancia económica de la gestión de pago de Pensiones de la GRELL

Conforme se denota en los cuadros siguientes la GRELL, desde perspectiva presupuestal, la gestión de pago de pensiones representa entre el 50% al 54% de su presupuesto total de los años 2006 al 2009, constituyendo por ello el proceso de pago de pensiones en un área crítica en la gestión de sus recursos públicos.

Cuadro N° 4.2: Estructura de ejecución presupuestal de la GRELL-2006

Genérica de Gasto	PIA	PIM	Ejecución		
			Compromiso	Devengado	Girado
5-1: PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES	116,446,797	120,077,293	120,077,198	120,077,198	120,014,709
5-2: OBLIGACIONES PREVISIONALES	118,318,429	119,050,791	119,050,789	119,050,789	119,031,015
5-3: BIENES Y SERVICIOS	2,213,469	3,913,272	3,462,967	3,462,967	3,459,026
5-4: OTROS GASTOS CORRIENTES	0	838,298	713,456	713,456	713,456
6-7: OTROS GASTOS DE CAPITAL	30,000	33,332	28,017	28,017	28,017
Total Unidad Ejecutora año 2006	237,008,695	243,912,986	243,332,427	243,332,427	243,246,223

Fuente: ofi.mef.gob.pe/transparencia/default.aspx – al 05.ENE.2011

Cuadro N° 4.3: Estructura de ejecución presupuestal de la GRELL-2007

Genérica de Gasto	PIA	PIM	Ejecución		
			Compromiso	Devengado	Girado
5-1: PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES	125,543,116	129,475,253	129,242,613	129,242,613	129,233,359
5-2: OBLIGACIONES PREVISIONALES	118,760,150	118,462,240	118,455,038	118,455,038	118,448,629
5-3: BIENES Y SERVICIOS	3,892,485	5,688,844	4,098,027	4,098,027	4,097,887
5-4: OTROS GASTOS CORRIENTES	138,000	689,449	689,227	689,227	688,575
6-7: OTROS GASTOS DE CAPITAL	138,000	446,000	153,089	153,089	153,089
Total Unidad Ejecutora año 2007	248,471,751	254,761,786	252,637,994	252,637,994	252,621,539

Fuente: ofi.mef.gob.pe/transparencia/default.aspx – al 05.ENE.2011

Cuadro N° 4.4: Estructura de ejecución presupuestal de la GRELL-2008

Genérica de Gasto	PIA	PIM	Ejecución		
			Compromiso	Devengado	Girado
5-1: PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES	132,768,004	132,861,113	132,538,361	132,538,361	132,523,673
5-2: OBLIGACIONES PREVISIONALES	99,858,895	99,177,095	99,173,409	99,173,409	99,172,485
5-3: BIENES Y SERVICIOS	3,790,485	4,639,258	3,632,762	3,632,762	3,627,903
5-4: OTROS GASTOS CORRIENTES	189,600	739,900	739,748	739,748	734,825
6-7: OTROS GASTOS DE CAPITAL	100,000	144,700	97,607	97,607	97,607
Total Unidad Ejecutora año 2008	236,706,984	237,562,066	236,181,887	236,181,887	236,156,493

Fuente: ofi.mef.gob.pe/transparencia/default.aspx – al 05.ENE.2011

Cuadro N° 4.5: Estructura de ejecución presupuestal de la GRELL-2009

Genérica	PIA	PIM	Ejecución		
			Compromiso	Devengado	Girado
5-21: PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES	130,329,335	133,680,960	133,434,495	133,434,495	133,410,192
5-22: PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES	99,397,623	105,882,382	105,542,934	105,542,934	105,418,670
5-23: BIENES Y SERVICIOS	3,688,546	4,147,281	3,053,407	3,053,407	3,051,607
5-25: OTROS GASTOS	189,600	2,206,030	2,203,428	2,203,428	2,186,096
6-26: ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	16,500	241,681	71,656	71,656	71,656
Total Unidad Ejecutora año 2009	233,621,604	246,158,334	244,305,920	244,305,920	244,138,221

Fuente: ofi.mef.gob.pe/transparencia/default.aspx – al 05.ENE.2011

4.2 Presentación de la Información Obtenida

Cabe recordar que para la recopilación de información sobre la existencia y efectividad de mecanismos de control interno en el proceso de pago de pensiones a cargo de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, se aplicó un Cuestionario a los trabajadores de nivel operativo de dicha área y a los jefes inmediatos de estos. Dicho cuestionario es una adaptación de la Guía de Implementación de Control Interno, aprobado por Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG⁵³, expuesto en el CAPÍTULO II, del presente informe de investigación.

A continuación, se presenta los resultados obtenidos, según componentes de la estructura de control interno, y el análisis e interpretación de la misma se realiza en el siguiente numeral.

⁵³ El cuestionario elaborado considera aspectos básicos de control interno aplicables al proceso de pago de Pensiones, no comprendiendo un estudio institucional.

Cuadro N° 4.6: RESPUESTAS A CUESTIONARIO Y VALORACIÓN PORCENTUAL⁵⁴

Objetivo del Cuestionario: Identificar la existencia y funcionamiento de mecanismo de control interno en el proceso de pago de pensiones, de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad	Respuestas				Porcentaje - %		
	a ⁵⁵	b ⁵⁶	c ⁵⁷	d ⁵⁸	Si	No	Total
Preguntas según componentes de Estructura de Control Interno							
I. AMBIENTE DE CONTROL							
1. Ha participado el personal integrante del área, oficina u sección de pensiones, en evento de difusión, capacitación u otro medio; sobre la Ley N°28716 – Ley de Control Interno y R.C. N° 320-2006-CG – Normas de Control Interno.	Si	No	No	No	25	75	100
2. Se le ha comunicado formalmente al personal integrante del área, oficina u sección de pensiones, algún documento interno que precise principios, valores, obligaciones y prohibiciones; que deben tener en cuenta al ejercer sus funciones (Código de ética, Código de Conducta, entre otros). Ha presentado el personal Declaración Jurada de sujeción y cumplimiento de la misma.	No	No	No	No	0	100	100
3. Se ha establecido dentro del área, oficina u sección de pensiones, una organización interna y asignación de personal adecuada, que le permita delimitar funciones, obligaciones y responsabilidades, acorde con su complejidad e importancia.	No	No	No	No	0	100	100
4. Cuenta área, oficina u sección de pensiones con Manual de Organización y Funciones (MOF). Esta formalmente aprobado	Si	Si	Si	Si	100	0	100
5. Las funciones que contiene el MOF corresponden a las realizadas actualmente	No	No	No	No	0	100	100
6. Es de conocimiento de todo el personal. Solicite y confirme con cada servidor del área de personal, si le fue comunicado formalmente sus funciones.	No	No	No	No	0	100	100
7. Cuenta el área, oficina u sección de pensiones, con un documento que programe actividades y plazos, en el cumplimiento de sus actividades <ul style="list-style-type: none"> • Remisión de información a la ONP. • Evaluación y atención de expedientes. 	No	No	No	No	0	100	100
8. Cuenta el área, oficina u sección de pensiones con Manual de Procedimientos (MAPRO) que oriente los procesos y procedimientos que realizan. Y esta formalmente aprobado.	No	No	No	No	0	100	100
9. Las funciones consignadas en el MAPRO, corresponden a las realizadas actualmente.	No	No	No	No	0	100	100
10. Se ha determinado y encuentra aprobado formalmente, los requisitos mínimos, que debe poseer el personal integrante del área, oficina u sección de pensiones.	No	No	No	No	0	100	100
11. Se ha determinado las necesidades de capacitación del personal del área, oficina u sección de pensiones; y solicitado su consideración y programación en el Plan de Capacitación de la entidad.	No	No	No	No	0	100	100
12. El órgano de control realiza evaluación de los controles del proceso de pago de pensiones con fines de identificar mejoras en los mismos	No	No	No	No	0	100	100
II. EVALUACIÓN DE RIESGOS							
13. Se cuenta con documento formal que planifique o establezca la necesidad de realizar actividades de identificación, valoración y respuesta a los riesgos en el cumplimiento de las funciones y objetivos del área, oficina u sección de pensiones.	No	No	No	No	0	100	100
14. Se han identificado cuales son los riesgos, que pueden afectar el cumplimiento de las funciones y objetivos del área, oficina u sección de pensiones. <ul style="list-style-type: none"> • Riesgos Internos • Riesgos Externos • 	No	No	No	No	0	100	100

⁵⁴ Cuestionario aplicado en junio del 2009.

⁵⁵ Administrador.

⁵⁶ Jefe Personal.

⁵⁷ Responsable planilla pensiones.

⁵⁸ Responsable trámite peticiones de pensiones.

15. Se ha realizado un análisis y valoración de los riesgos identificados, en términos de cuanto afectaría el cumplimiento de las funciones y objetivos del área, oficina u sección de pensiones. Así como establecido su probabilidad de ocurrencia.	No	No	No	No	0	100	100
16. Se ha implementado mecanismos y/o acciones con la finalidad de minimizar la probabilidad de ocurrencia de los riesgos que podrían afectar significativamente el cumplimiento de las funciones y objetivos del área, oficina u sección de pensiones.	No	No	No	No	0	100	100
III. ACTIVIDADES DE CONTROL	No	No	Si	No	25	75	100
17. Se ha identificado formalmente los principales procesos y procedimientos que realiza el área, oficina u sección de pensiones.	No	No	No	No	0	100	100
18. Se realiza revisiones periódicas a las principales tareas y procedimientos que realiza el área, oficina u sección de pensiones, para comprobar que estén de acuerdo a normas vigentes.	No	No	No	No	0	100	100
19. Se han realizado evaluaciones de los principales procedimientos de control que realiza el área, oficina u sección de pensiones; con el fin de evaluar su costo-beneficio, es decir, analizar su factibilidad y conveniencia en relación con el logro de los objetivos del área.	No	No	No	No	0	100	100
20. Se han establecido mecanismos para la verificación antes y después de realizarse; los principales procesos y procedimientos que realiza el área, oficina u sección de pensiones, para determinar y enmendar cualquier error u omisión que se haya cometido en el procesamiento de los datos: <ul style="list-style-type: none"> • Previo y después de la elaboración de planilla de pensiones. • Previo y después del pago de planillas de pensiones. • Previo y después de trámite de peticiones de pensiones 	No	No	No	No	0	100	100
21. Se ha revisado y evaluado si las funciones que realiza el personal que participa del proceso de pago de pensiones, esta adecuadamente "segregado sus funciones"; así como delimitado niveles de autorización y aprobación, en cada subproceso: <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración planilla pensiones. • Procesamiento de planillas de pensiones. • Deposito de pensiones. 	No	No	No	No	0	100	100
22. Se han establecido formalmente mecanismos de evaluación periódica del desempeño y rendimiento del personal integrante del área, oficina u sección de pensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Están debidamente aprobados. • Con periodicidad se realizan. 	No	No	No	No	0	100	100
23. Se han establecidos mecanismo que establezcan y prescriban que los procesos, actividades y tareas deben estar debidamente documentados para asegurar su adecuado desarrollo de acuerdo con los estándares establecidos, facilitar la correcta revisión de los mismos.	No	No	No	No	0	100	100
24. Viene cumpliendo con remitirse a la Oficina de Normalización Previsional – ONP, las solicitudes que requieren reconocer, declarar y calificar pensiones del régimen pensionario del Decreto Ley 20530 (desde el 01/07/2008). (Resolución Jefatural Nº 125-2008-Jefatural-ONP)	Si	Si	Si	Si	100	0	100
25. Los expedientes que se remiten contienen la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> • Se remite un expediente por cada peticionante, cuidando su debido orden y foliación. • Se adjunta un Informe Técnico por cada peticionante, según formato aprobado por ONP • Se adjunta los formatos y declaración jurada, aprobados y exigidos por la ONP, para los interesados. (Resolución Jefatural Nº 125-2008-Jefatural-ONP)	No	No	No	No	0	100	100
26. Se está cumpliendo con informar a la ONP sobre las pensiones provisionales que se están otorgando desde el 01 de julio del 2008, dentro de un plazo no mayor de quince (15) días, contados desde la fecha en que se dispone su abono. (Resolución Jefatural Nº 125-2008-Jefatural-ONP)	No	No	No	No	0	100	100
27. Existe un plan de revisión posterior de documentos presentados por pensionistas, con el fin de verificar la veracidad de la misma. <ul style="list-style-type: none"> • Con que lapso se realiza. • Solicite el último informe. 	No	No	No	No	0	100	100

IV. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN								
28.	Se ha definido niveles acceso a información en el proceso de pago de pensiones, según cargos operativos, directivo medio y niveles directivos superiores.	No	No	No	No	0	100	100
29.	Se han identificado las necesidades de información en el proceso de pago de pensiones, e implementado controles necesarios en el mismo	No	No	No	No	0	100	100
30.	Se han implementado directrices que aseguren el adecuado suministro de información para el cumplimiento de funciones y responsabilidades en el proceso de pago de pensiones.	No	No	No	No	0	100	100
31.	Se han diseñado, evaluado e implementado mecanismos para asegurar la calidad y suficiencia de la información en el proceso de pago de pensiones.	No	No	No	No	0	100	100
32.	Se revisan periódicamente los mecanismos de captación de información en el proceso de pago de pensiones, y de ser necesario se rediseñan para asegurar su adecuado funcionamiento	No	No	No	No	0	100	100
33.	Se realiza el proceso de pago de pensiones, a través de un sistema informático, en el cual se hayan incorporado controles preventivos y detección de errores que le faciliten el cumplimiento de sus objetivos.	No	No	No	No	0	100	100
34.	Cuenta el proceso de pensiones con directrices o mecanismos de control formales que aseguren la preservación y conservación de su archivo documentario. Se cumple con archivar: <ul style="list-style-type: none"> En un lugar diferente al área de pensiones, los archivos magnéticos, que sustenta la elaboración de cada mes. Se cuenta con un ambiente para el archivo de los reportes y listados de pensiones, que facilite su conservación y orden. 	Si	Si	Si	No	75	25	100
35.	Se han establecido mecanismo formales de comunicación interna con otras áreas u oficinas, que delimiten responsabilidades en las procesos de pago de pensiones, con el fin de contribuir a mejorar los procedimientos y procesos: <ul style="list-style-type: none"> Con tesorería Con cómputo. Con Pagaduría (se informa sobre la ausencia de recojo de boletas de pago de pensionistas por más de 3 meses). 	No	No	No	No	0	100	100
36.	Se han establecido mecanismos de información y comunicación externa para realizar consultas a base de datos como RENIEC, SUNAT, AFP's, SBS, ESSALUD, con el fin de verificar y depurar la planilla de pensiones con información declarada por los pensionistas. Verificando la legalidad de pagos que realizan.	No	No	No	No	0	100	100
37.	Cuenta el proceso de pago de pensiones con canales de información y comunicación interna y externa previamente establecidos. Y se evalúa periódicamente si los mismos permiten que la información fluya de manera clara, ordenada y oportuna	No	No	No	No	0	100	100
V. SUPERVISIÓN Y MONITOREO								
38.	Se cuenta con procedimientos documentados que prescriban el monitoreo de los procedimientos de control que realiza el área, oficina u sección de pensiones. Con fines preventivos.	No	No	No	No	0	100	100
39.	Se realiza evaluaciones sobre la efectividad de los controles internos implementados, con el fin de determinar su vigencia y efectividad.	No	No	No	No	0	100	100
40.	Se lleva un registro de las debilidades o deficiencias identificadas por el monitoreo.	No	No	No	No	0	100	100
41.	Se realiza seguimiento de las acciones correctivas con el fin de asegurar su implementación.	Si	No	No	No	25	75	100

Elaborado por investigador
Fuente: Respuestas de Cuestionario

CUADRO N° 4.7: RESUMEN DE RESULTADOS DE CUESTIONARIO Y VALORACIÓN PORCENTUAL SEGÚN COMPONENTES DE ESTRUCTURA DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Componente de Control Interno, según Cuestionario	Total encuestados	Nº de preguntas	Nº total de respuestas	Nº Respuestas		Equivalencia en %	
				Si	No	Si	No
Ambiente de Control	4	12	48	5	43	11%	89%
Evaluación de Riesgos	4	4	16	0	16	0%	100%
Actividades de Control	4	11	44	5	39	11%	89%
Información y Comunicación	4	10	40	3	37	8%	92%
Supervisión y Monitoreo	4	4	16	1	15	6%	94%

Elaborado por investigador
Fuente: Respuestas de Cuestionario

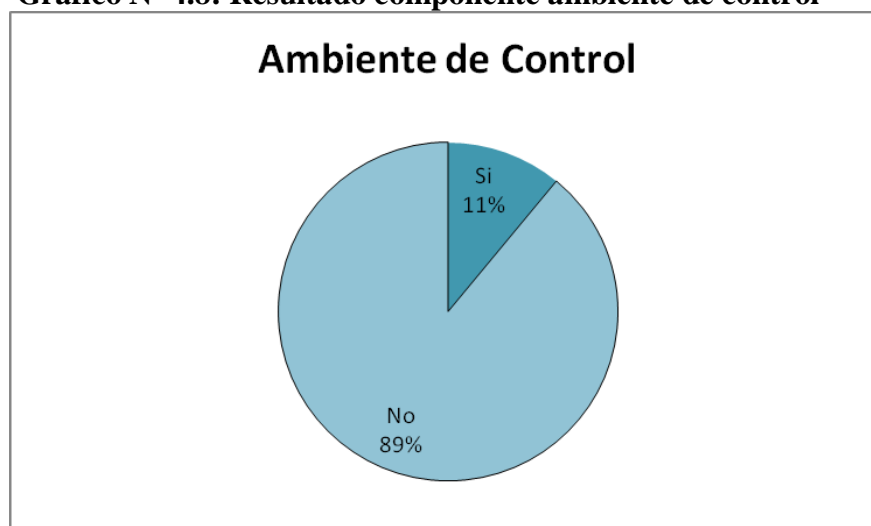
Las respuestas negativas revelan la inexistencia y/o ineffectividad de mecanismos de control interno en el proceso de pago de pensiones, en cada respectivo componente de estructura de control interno. En contrapartida a ello las respuestas afirmativas, evidenciaron en el momento de aplicación de cuestionario la existencia y operatividad de controles internos.

4.3 Análisis e Interpretación de la Información obtenida

A continuación, se realiza un análisis, interpretación e impacto general de los resultados, con ayuda de gráficos, a nivel de cada componente de estructura de control interno en el proceso de pago de pensiones de la GRELL

4.3.1 Evaluación a nivel general por componente del Sistema de Control Interno

Gráfico N° 4.8: Resultado componente ambiente de control



Fuente: elaboración propia, con base a resultados de cuestionario

El 89% de respuestas negativas de este componente, revelan un ambiente de control⁵⁹ Interno débil y de bajo compromiso con el Control Interno, lo que se traduce en clima y cultura organizacional vulnerable a malas prácticas.

Cabe precisar que el ambiente de control lo compone el personal y sus principios, valores, creencias, actitudes, costumbres, etc., es decir, todo estos factores que influyen en la manera como se desarrollan las actividades y tareas de una entidad, para nuestro caso de investigación, el área de pensiones de la GRELL.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones:

Un ambiente de control débil esta expuesto a ocurrencia de errores, malas prácticas, a sobreponer interés particulares sobre interés institucionales, en el cumplimiento de funciones. Consecuentemente los niveles de eficiencia, eficacia y economía y legalidad⁶⁰ en la gestión de pago de pensiones presentarán resultados adversos en el cumplimiento de su objetivo.

La existencia de conductas deshonestas en el ambiente de control, incidirá en la aparición de pagos incorrectos de pensiones, consecuentemente se incurre en ineficiencia en el proceso de pago de pensiones, pues dicho proceso no tendrá como resultado el uso óptimo de recurso previsionales.

Desde una perspectiva de eficacia, la gestión de pago de pensiones también se verá afectado por un débil ambiente de control, pues no se cumplirá con su objetivo, que es el correcto pago de pensiones.

Esto también tiene incidencia en el uso razonable de los recursos previsionales que establece el indicador de economía en el uso de dichos recursos, y al no

⁵⁹ *El ambiente de Control constituye un indicador de la Variable independiente "Sistema de Control Interno"*

⁶⁰ *La eficiencia, eficacia, economía y legalidad, constituyen los indicadores de la variable dependiente "Gestión de Pago de Pensiones"*

cumplir con nivel aceptable de este precepto, la gestión de pago de pensiones podría ser catalogada como antieconómica. Igualmente desde una perspectiva de legalidad, la gestión de pagos de pensiones es ilegal.

Gráfico N° 4.9: Resultado componente evaluación de riesgos



Fuente: elaboración propia, con base a resultados de cuestionario

Los resultados al 100% negativo del componente Evaluación de Riesgos,⁶¹ (nivel nulo) denotan una preocupante actitud de los niveles directivos y operativos que participan en el proceso de pago de pensiones de la GRELL frente al riesgo, es decir, no consideran en el desarrollo de sus tareas, mecanismos de prevención frente a la ocurrencia de hechos adversos.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones:

La falta de evaluación y respuesta a los riesgos en el proceso de pensiones de la GRELL, la expone a la ocurrencia de hechos que le sean adversos (errores e irregularidades) en el cumplimiento del objetivo del proceso, consecuentemente la gestión de pago de pensiones no cumplirá con estándares de eficiencia y eficacia aceptables. Así por ejemplo, la falta de respuesta al riesgo de continuar efectuando pagos de pensiones a personas que hayan fallecido, incidirá en la probabilidad de realizarse pagos que no corresponden, por ende la eficiencia y

⁶¹ La evaluación de riesgos constituye un indicador de la variable independiente "Sistema de Control Interno"

eficacia del proceso serán reprobables pues no se cumple los objetivo de la gestión de pensiones

Gráfico N° 4.10: Resultado componente actividades de control



Fuente: elaboración propia, con base a resultados de cuestionario

El 89% de respuestas negativas, relacionadas con el componente de actividades de control⁶², revelan la poca existencia (nivel bajo) de mecanismo de control interno implementados por los niveles Directivos, con el objeto definir niveles y funciones de aprobación, autorización, verificaciones, detección, revisión del desempeño de operaciones, etc., en la administración de los riesgos en el proceso de pago de pensiones.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones:

La falta de implementación y definición clara de actividades de control en el proceso de pago de pensiones por los niveles directivos, propician un situación de descontrol del proceso, subprocesos y tareas; lo que anula la capacidad de prevención y detección de errores y deficiencias, así como imposibilita la evaluación de las tareas que se desarrollan con fines de su mejoramiento permanente, esto es innegable, incidirá negativamente en la eficiencia de la

⁶² Las Actividades de Control constituye un indicador de la variable independiente "Sistema de Control Interno"

gestión de pago de pensiones. Así por ejemplo, la carencia de una adecuada segregación de funciones y falta de niveles de aprobación de la planilla de pensiones, puede conllevar a ocurrencia de errores o actos deshonestos, que no sean detectados, por consiguiente el proceso no es eficiente en cumplimiento de los objetivos de la gestión de pago de pensiones.

Gráfico N°4.11: Resultado componente Información y Comunicación



Fuente: elaboración propia, con base a resultados de cuestionario

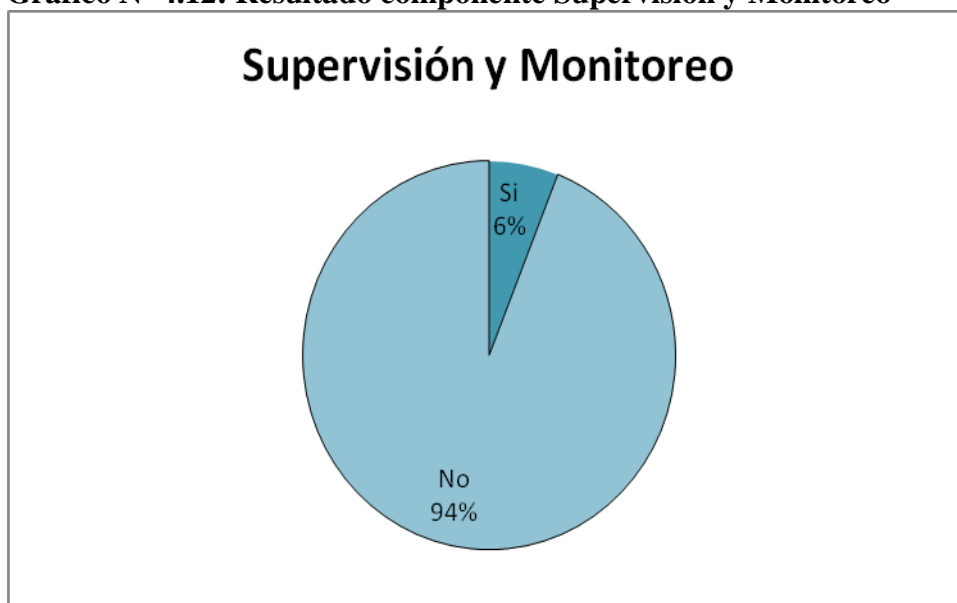
Los resultados generales en el componente Información y Comunicación⁶³, denotan un 92% de respuesta negativas (nivel bajo), lo que se interpreta como escasa existencia de mecanismos de Información y Comunicación en el proceso de pago de pensiones. Esto es no se han señalado políticas o directrices para determinar las necesidades de información en el proceso de pago de pensiones, así como establecido la calidad y suficiencia de la misma, y tampoco determinado los canales internos y externos de comunicación, que posibiliten el suministro oportuno y de calidad de información que coadyuve a la toma de decisiones y cumplimiento del objetivo de dicho proceso.

⁶³ Información y Comunicación constituye un indicador de la variable independiente "Sistema de Control Interno"

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones:

La ausencia de mecanismos de información y comunicación en el proceso de pago de pensiones, incidirá en los resultados de la gestión de pago de pensiones, en términos de eficiencia, eficacia y legalidad, pues sino no se capta información en cantidad y calidad aceptable, y esta no es comunicada oportunamente en medios efectivos según las necesidades de las oficinas que intervienen en el proceso de pago de pensiones, la probabilidad de ocurrencia de decisiones y tareas erradas durante el proceso es mas alta. Así por ejemplo, si no se establecen mecanismos de información y comunicación en cuanto al pago de pensión de orfandad por estudios (pensión de orfandad que se amplía después de los 18 años y hasta que concluyan estudios básicos o superiores) esto es, mecanismos para obtener información si dichos estudios se están realizando de manera satisfactoria y dentro del periodo lectivo, la probabilidad que se incurra en pagos que no correspondan es alta, por consiguiente, esta falencia tendrá incidencia adversa en la eficiente y efectiva gestión de pago de pensiones.

Gráfico N° 4.12: Resultado componente Supervisión y Monitoreo



Fuente: elaboración propia, con base a resultados de cuestionario

Los resultados de 94% de respuestas negativas, en el componente Supervisión y Monitoreo⁶⁴, revelan una situación preocupante, de falta de ejecución de actividades de supervisión y monitoreo de los mecanismos de control interno (nivel bajo) con fines de su mejoramiento continuo.

Los sistemas de control interno no suplen ni vuelven una administración deficiente por una administración eficiente con solo implementarlos y ponerlos en funcionamiento, es necesario monitorearlos y supervisarlo periódicamente, con el objeto de evaluar su vigencia, calidad y efectividad.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones:

Si la gestión de pago de pensiones no implementa mecanismos de supervisión y monitoreo, ello no le permitirá prevenir y detectar errores o deficiencias en los mecanismo de control y en los resultados que se obtienen, consecuentemente el sistema corre riesgo de perder vigencia y efectividad, por consecuencia ello incidirá adversamente en su nivel de eficiencia, eficacia y economía.

Por ejemplo, si no se supervisa y monitorea si viene cumpliendo diligentemente con mecanismos preventivo de pago incorrectos de pensiones, no se tiene seguridad si dicho mecanismo está funcionando efectivamente, en consecuencia se da la posibilidad que no se esté previniendo dicho casos, que de ocurrir generaran pago incorrectos, por ende la gestión de pago de pensiones, no cumple con su objeto de uso eficiente, efectivo y económico de los recursos previsionales que administra.

⁶⁴ *La Supervisión y Monitoreo constituye un indicador de la Variable independiente “Sistema de Control Interno”*

4.3.2 Evaluación a nivel específico por cada pregunta del Cuestionario

A continuación se realiza un análisis e interpretación de las respuestas negativas⁶⁵ obtenidas en la aplicación del Cuestionario, agrupándolos con fines didácticos, y explicando el impacto que generaría en la gestión de pensiones.

COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL INTERNO

a) Respuesta a pregunta N° 01

Análisis e interpretación del resultado: 75% del personal encuestado, señala no conocer sobre la Ley N° 28716 – Ley de Control Interno y R.C. N° 320-2006-CG – Normas de Control Interno.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La falta de conocimiento e identificación del personal operativo y directivo, que participa en el proceso de pago de pensiones, con el objeto de un Sistema de Control Interno, incide en la eficiencia de la gestión de pago de pensiones, pues el control interno está basado en el compromiso, principios y valores de las personas, para que incorporen como parte de sus tareas cotidianas, mecanismos de control interno que les ayude a cumplir sus tareas con mayor diligencia, por lo que lo contrario significaría mayor probabilidad de incurrir en tareas con falta de diligencia o errores o actos deshonestos.

b) Respuesta a pregunta N° 02

Análisis e interpretación del resultado: 100% de personas encuestadas, señala desconocer la existencia de documento formal que oriente y promueva un mejor desempeño de labores, señalándole principios, valores, obligaciones y prohibiciones.

⁶⁵ Se realiza evaluación de respuestas negativas, pues son estas la que revelan debilidades de control interno en el proceso de pensiones de la GRELL y están relacionados con el objeto de la investigación; en cuanto a las respuestas afirmativas a las preguntas del cuestionario y documentación revisada, en el momento de aplicación de cuestionario, evidenciaron la existencia y operatividad de mecanismos de control interno.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La falta de difusión, práctica y promoción de principios y valores éticos e integración de esto en el proceso de pago de pensiones, debilitan el ambiente de control, en consecuencia la eficiencia y economía de la gestión de pago de pensiones, es más vulnerable frente a malas prácticas, pues de ocurrir esto, no se daría un uso óptimo y racional de los recursos previsionales.

c) Respuesta a pregunta N° 03

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestados, considera que el área de pensiones, no tiene una organización interna y asignación de personal adecuada, congruente con la complejidad e importancia de operaciones que realizan. Cabe recordar que en el área de pensiones laboran solo dos personas, las cuales asumen sobre carga laboral, lo que les limita realizar actividades de control previo y recurrente.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La falta de una organización congruente con la complejidad de operaciones que realiza, tiene incidencia directa en la eficiencia y eficacia del proceso de pago de pensiones. Consecuentemente los resultados de la gestión de pago de pensiones podrían tener pérdidas, despilfarro o actos irregulares.

d) Respuesta a pregunta N° 04, 05 y 06

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestados refirió, si conocer la existencia de un Manual de Organización y Funciones – MOF; empero en contraste con ello, igualmente el 100% de encuestados refieren que dicho MOF esta desactualizado y que durante el lapso que laboran no le fue comunicado formalmente las funciones que les asiste.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: El desconocimiento y falta de delimitación vigente de funciones, niveles de autoridad y responsabilidad generan desorganización, consecuentemente la gestión de pago de pensiones tiene alta probabilidad de incurrir en ineficiencia e ineficacia, lo que se podría traducir en tareas mal elaboradas, pago de pensiones incorrectas, despilfarro e irregularidades.

e) Respuesta a pregunta N° 07

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestado refiere que el área de pensiones no cuenta con un documento formal que programe sus actividades y plazos para el cumplimiento de los mismos, así como, carecen con documento relacionado con remisión de información a la ONP y evaluación y atención de expedientes. Se comprobó que se continuó evaluando peticiones de pensiones, cuando ya no tenía competencia para ello, consecuentemente genera ilegalidad en sus actos.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La carencia de documentos que orienten las actividades que deben realizarse y establezcan metas y objetivos, no permite evaluar los niveles de desempeño, consecuentemente no permite identificar hechos de ineficiencia e ineficacia en la gestión de pago de pensiones con fines de su oportuna corrección.

f) Respuesta a pregunta N° 08 y 09

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestado precisa que el área de pensiones no cuenta con un Manual de Procedimientos.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La carencia de este tipo documento genera desorientación y alta probabilidad de ocurrencia de errores, lo que tiene una incidencia directa en la eficiencia

y efectividad de la gestión de pago de pensiones. Así por ejemplo, si no se establece el procedimiento y requisitos que debe seguirse en el pago de pensiones, ello genera discrecionalidad en la forma como se realiza dicha tareas, lo que genera que la misma lo realicen como mejor les parece.

g) **Respuesta a pregunta N° 10 y 11**

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestado refiere que no se han determinado formalmente los requisitos del personal integrante del área de pensiones, así como tampoco se ha establecido necesidades de capacitación del área. Cabe precisar que se comprobó que el personal que procesa planilla es un profesional en educación y quien evalúa peticiones de pensiones es de profesión contador público, denotándose en ambos casos que no poseen perfiles profesionales para tales funciones.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La inadecuada asignación de personal en los diferentes cargos y carencia de planes de capacitación y desarrollo de capacidades, tiene incidencia directa en la eficiencia y eficacia de la gestión de pensiones, consecuentemente genera alto riesgo de ocurrencia de errores, despilfarro y/o irregularidades.

h) **Respuesta a pregunta N° 12**

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestado refiere que no se han realizado evaluaciones de los controles del proceso de pago de pensiones por parte del Órgano de Control de la entidad. Cabe precisar que las fiscalizaciones, de tipo autónomo, son relevantes pues permiten evaluar la existencia y efectividad de los controles con fines de mejoramiento, lo que no debe entenderse que esto suple a los controles internos que realizan los trabajadores.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La carencia de evaluaciones por órganos independientes de los controles del proceso de pago de pensiones, no permite conocer opiniones desde una perspectiva externa de quienes participan del proceso de pago de pensiones, o en su defecto de evitar casos de colusión para soslayar los controles implementados, por ello la gestión de pago de pensiones debe solicitar este tipo de evaluaciones como soporte en el uso eficiente, eficaz y económico de los recursos previsionales que administra.

COMPONENTE EVALUACIÓN DE RIESGOS

i) **Respuesta a pregunta N° 13, 14, 15 y 16**

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestados señalan no tener documento formal que planifique o establezca la necesidad de realizar actividades de identificación, valoración y respuesta a los riesgos en el cumplimiento de las funciones y objetivos.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La carencia de actividades de identificación, análisis o valoración, manejo o respuesta y monitoreo y documentación de los riesgos, no permite prevenir y/o afrontar ocurrencia de hechos o eventos que pueden afectar la eficiencia, eficacia y legalidad en la gestión de pago de pensiones, consecuentemente genera desprotección frente a riesgos de ocurrencia de pérdidas, despilfarro e irregularidades.

COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL

j) **Respuesta a pregunta N° 17**

Análisis e interpretación del resultado: El 75% de encuestados, señala no haberse identificado formalmente los principales procesos y procedimientos

que realiza el área de pensiones, relacionándolos con tareas de ejecución, autorización y aprobación. Cabe precisar que los procedimientos que realizan son los que vienen realizando durante varios años.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: El desconocimiento de los procesos, procedimientos, tareas que se realizan, genera incertidumbre respecto si los mismos cumplen con estándares normativos y si están alineados al objetivo del proceso de pago de pensiones, en consecuencia esta falencia incide adversamente en el uso eficiente, efectivo y económico de los recursos previsionales que se administran a través de la gestión de pensiones.

k) **Respuesta a pregunta N° 18, 19 y 20**

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestados, señala que no se realiza revisiones periódicas de los principales tareas y procedimientos que se realizan en el proceso de pago de pensiones para comprobar que estén de acuerdo a normas vigentes, así como tampoco se han evaluado el costo-beneficio de los mismos, ni han establecido mecanismos de control antes y después de realizado el proceso el área, oficina u sección de pensiones.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La no revisión periódica de las tareas y procedimientos que se realizan en el proceso de pago de pensiones, así como no evaluar su costo-beneficio ni implementación de controles en el mismo, genera que no se tenga seguridad que dichas tareas y procedimientos sean los más beneficios y estén acorde a estándares normativos vigentes, consecuentemente la incertidumbre en la gestión de pago de pensiones de manera eficiente, eficaz y económica se

acrecenta, no permitiendo detectar cualquier error, omisión o intento de fraude.

1) **Respuesta a pregunta N° 21**

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestados, señala que no se ha revisado y evaluado si las funciones que realiza el personal en el proceso de pago de pensiones, esta adecuadamente “segregado sus funciones” ni delimitado niveles de autorización y aprobación. Cabe precisar que una sola persona es la encargada de ingreso de nuevos pensionistas, actualiza la planilla de pensiones y es quien aprueba, remite a la oficina de cómputo para su proceso, y luego a tesorería para su pago. Y la persona responsable de esto esta varios años en ese mismo cargo y función.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La falta de adecuada segregación de funciones de ejecución, autorización, aprobación, revisión, custodia, etc.; teniendo en cuenta complejidad y relevancia de las operaciones que realizan los trabajadores, puede acarrear ocurrencia de errores o actos de irregularidades, no pudiendo ser detectados oportunamente pues están centralizados las funciones en uno o en un grupo de personas. De ocurrir esto incidirá adversamente en la eficiencia, económica y legalidad de la gestión de pago de pensiones. Así por ejemplo, si el responsable de elaborar la planilla de pensiones decidiera incurrir en acto deshonesto incluyendo en la planilla a persona que no corresponde, al tener centralizado todo el proceso, autorizando y aprobando dicho pago, ello no podrá ser detectado sino a través de evaluaciones externas, en la práctica esto ocasionaría efectos pérdidas económicas y uso no eficiente de recursos previsionales, además de la ilegalidad de la misma.

m) **Respuesta a pregunta N° 22**

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestados, señala que no se realizan evaluaciones periódicas de desempeño y rendimiento del personal del área de pensiones.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La falta de evaluaciones de desempeño en el proceso de pago de pensiones no permite conocer si ella viene cumpliendo con los fines y objetivos para el cual está implementado; así mismo, la no evaluación del personal no permite conocer los niveles de conocimiento de los mismos, con fines de implementar mecanismos de mejora y desarrollo de capacidades. La carencia de este aspecto en la gestión de pago de pensiones no le permitirá adoptar decisiones con fines de mejorar la eficiencia y eficacia en la administración de los recursos previsionales.

n) **Respuesta a pregunta N° 23**

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestados, señala que no cuentan con mecanismo formales que hayan establecido y prescriban que los procesos, actividades y tareas deben estar debidamente documentados para asegurar su adecuado desarrollo de acuerdo con los estándares establecidos, facilitar la correcta revisión de los mismos.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La falta de documentación no permite la revisión de los procedimientos, imposibilitando el rastreo de fuentes de defectos o errores, impidiendo acciones de corrección y mejora de los mismos. Es necesario en la búsqueda de mayor eficiencia y eficacia de la gestión de pensiones que se establezcan directivas que prescriban la necesidad de documentar como se

realizan las tareas a efecto de su mejoramiento. Por ejemplo, la necesidad de documentar e informar sobre las nuevas altas de pensionistas, ello no permitirá en su debida oportunidad a los niveles superior verificar si dicha inclusión de nuevo pensionista es correcta, esto orientado a la mejor eficiencia y efectividad del proceso.

o) **Respuesta a pregunta N° 24, 25 y 26**

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestados, señala que si vienen remitiendo a la ONP – Oficina de Normalización Previsional, las solicitudes de peticiones de petición, según dispone la Resolución Jefatural N° 125-2008-Jefatural-ONP; empero dicha respuesta no guarda consistencia, en el sentido que dicha información no es remitida en forma íntegra (no se está informando de pensiones provisionales) y según los requisitos y formatos prescritos en la aludida directiva.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La falta de controles y evaluaciones sobre las tareas que realiza el personal de pensiones, no permite detectar fallas o errores, para su oportuna corrección y mejoramiento. En este caso en particular, la remisión de información sin los respectivos requisitos y formatos preestablecidos generará la devolución y/o retardo en atención de las peticiones de pensiones, con el consiguiente malestar y maltrato de los trabajadores cesantes. En consecuencia esto afecta la eficiencia y efectividad de la gestión de pensiones, pues redundará en rehacer una misma labor (ineficiencia) así como, incidirá en el retardo de pago de pensión que corresponde a los beneficiarios incumpliendo con el objetivo del proceso (falta de eficacia).

p) **Respuesta a pregunta N° 27**

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestados, señala que no cuentan con planes de revisión posterior de documentación presentada por los pensionistas.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La carencia de acciones de verificación posterior de documentación permitirá verificar la exactitud y veracidad de los documentos presentados que generaron derecho de pago de pensión, y de ser el caso suspender casos de documentación falsa. Este mecanismo tiene incidencia en la economía y legalidad de la gestión de pensiones, pues permite detectar casos de pagos de pensiones que no corresponde, consecuentemente coadyuvará en la administración racional y legal de los recursos previsionales (economía y legalidad).

COMPONENTE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

q) **Respuesta a pregunta N° 28, 29, 30, 31 y 32.**

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestados, señala que en el proceso de pago de pensiones no se han establecido niveles de acceso a información, no han determinado las necesidades de información en el proceso, no han diseñado directrices para el suministro de información en el proceso, no implementado mecanismos para asegurar la calidad y suficiencia de la información, que no se han establecido revisión periódica de los mecanismos de captación de información.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La falta de determinación de necesidad de información en el proceso de pago de pensiones, así como la carencia de un diseño y mecanismos para captar y

suministrar información de calidad y suficiencia, y revisión periódica de dichos mecanismos, genera riesgo que en el proceso las decisiones y tareas se adopten se pueda incurrir en errores, por no contar con información en calidad, oportunidad y suficiencia requerida. Esta situación tiene incidencia directa en la eficiencia y economía de la gestión de procesos, así por ejemplo, sino no se implementa mecanismos para suministrar información sobre estado civil actual de beneficiarios de pensiones de viudez, no se tendrá seguridad razonable que este tipo de pagos que se realizan son correctos, lo que genera riesgos de pagos incorrectos (antieconómico) y uso no eficiente de recurso previsionales.

r) **Respuesta a pregunta N° 33**

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestados, señala que no se han incorporado controles preventivos y de detección en el sistema informático en el cual se elabora y procesa el pago de pensiones.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La falta de controles en el sistema informático no permitirá prevenir y detectar casos de pago de pensiones que no corresponden. Esto tendrá incidencia directa en la eficiencia y economía de la gestión de pago de pensiones, pues si se realizan pagos que no corresponden, se está incurriendo en una gestión no racional y no eficiente de los recurso previsionales, así por ejemplo, se podría incorporar un mecanismo en el sistema informático que alerte o emita reportes con la debida anticipación, a partir de la fecha de nacimiento de beneficiarios de pensión de de orfandad, a efectos que se adopte mecanismos preventivos de continuar realizando pagos de pensiones que no

corresponden, esto podría evitar pagos indebidos posibilitando mejorar la eficiencia, eficacia y economía en la gestión de pago de pensiones.

s) **Respuesta a pregunta N° 34**

Análisis e interpretación del resultado: El 25% de encuestados, señala que no se cuenta con mecanismos para la conservación y preservación de archivo documentario en la gestión de pensiones.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La carencia de adecuados mecanismos de conservación y preservación de documentos no permitirá contar con evidencia sobre la gestión de pensiones con fines de evaluar la legalidad de la misma, y poder realizar una adecuada rendición de cuentas ante las instancias correspondientes. Esto es, por ejemplo, ante solicitud de entidades fiscalizadoras o jurisdiccionales sobre como gestionaron el pago de pensiones, es necesario contar con información y documentación que posibilite rendir sobre el uso eficiente, efectivo, económico y legal de los recursos previsionales.

t) **Respuesta a pregunta N° 35, 36 y 37**

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestados, señala que no se han establecido en el proceso de pago de pensiones canales formales de comunicación interna y externa, ni son evaluados los mismos para establecer si estos permiten una comunicación clara, ordenada y oportuna.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La falta de canales formales de comunicación interna y externa, y revisión de la efectividad de los mismos, puede generar que la información que se capta y procesa no llegue a los niveles que la requieren con claridad y oportunidad

para la adecuada toma de decisiones, por consiguiente esto afectará los niveles de eficiencia, eficacia y economía en la gestión de pago de pensiones, así por ejemplo, se podría haber implementado un mecanismo de control que disponga que se informe al responsable de planilla de pensiones sobre aquellos pensionistas que no recogen sus boletas en forma personal por periodos mayores a 6 meses, y los informes son efectivamente realizados pero no llega en forma oportuna a dicha persona, ello ocasionará que no se adopte mecanismos de control preventivos de pago de pensiones que no corresponden, pudiéndose incurrir en pérdidas de recursos previsionales.

COMPONENTE SUPERVISIÓN Y MONITOREO

u) Respuesta a pregunta N° 38 y 39

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestados, señala que no cuentan con procedimientos documentados que prescriban el monitoreo y evaluación de los controles en el proceso de pago de pensiones, con fines de determinar su vigencia y efectividad.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La falta de monitoreo, seguimiento y evaluación de los procedimientos de control, no permite prevenir hechos de ineficiencia e ineffectividad de los mismos, lo que consecuentemente genera riesgo de no detección y continuidad de ocurrencia de de defectos y/o errores e irregularidades en las actividades y tareas que se realizan. Esta situación incide adversamente en la eficiencia, eficacia y economía de la gestión de pago de pensiones, pues si se da el caso que se ha implementado un control sobre el pago de pensiones de orfandad-por estudios, y la persona responsable de dicho control no viene realizando

diligentemente, al no supervisar y monitorear la efectividad de dicho control, se genera riesgo de no detectarse casos de pago que no corresponden, lo que afecta el uso eficiente, efectivo y económico de los recursos previsionales.

v) **Respuesta a pregunta N° 40**

Análisis e interpretación del resultado: El 100% de encuestados, señala que no se lleva un registro de las debilidades o deficiencias identificadas por el monitoreo.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La falta de un registro y reporte a las instancias pertinentes de deficiencias imposibilita la implementación de mecanismos preventivos y o mejora de los procedimientos y tareas con fines de minorar el riesgo de que vuelva a incurrirse en hechos de deficiencias o irregularidades similares. Efectivamente si como parte de la gestión de pensiones no se registra y monitoreas los errores o irregularidades detectadas, considerando que los funcionarios y servidores suelen ser cambiados o rotados, quienes asuman no podrán tener conocimiento sobre dicha problemática, lo que incidirá adversamente en la eficiencia y efectividad de la gestión de pensiones.

w) **Respuesta a pregunta N° 41**

Análisis e interpretación del resultado: El 75% de encuestados, señala que no se realiza seguimiento de las acciones correctivas con el fin de asegurar su implementación.

Impacto de esta situación en la Gestión de Pago de Pensiones: La no implementación oportuna de recomendaciones y confirmación de superación de los hechos que causaron las deficiencias o irregularidades,

genera riesgos de la subsistencia de los mismos. Consecuentemente para asegurar razonablemente la eficiencia, eficacia, economía y legalidad en la gestión de pago de pensiones, es necesaria la implementación de mecanismos que permitan confirmar que se han superado las causas de errores y deficiencia, pues caso en contrario, el riesgo de incurrirse en uso ineficiente y no racional de los recursos previsionales seguirá latente.

4.4 Aplicación de controles internos de detección básicos en el proceso de pago de pensiones, y resultados obtenidos

Los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario, no son muy alentadores, y por el contrario revelan debilidades significativas de control interno, y en algunos casos, según cada uno de los Componente de la Estructura de Control Interno, no se acredita la existencia de mecanismos de control interno en el proceso de pago de pensiones que realiza la GRELL, lo que se traducen en una alta probabilidad de ocurrencia de errores, deficiencias e irregularidades.

Como parte de la estrategia de la investigación, con el objeto de coadyuvar a contrastar la hipótesis planteada, a continuación se presentan los resultados de la aplicación de mecanismos básicos de control interno de detección de deficiencias e irregularidades en la planilla de pensiones del mes de junio 2009 de la GRELL. Cabe precisar que los mecanismos de control realizadas, cuyos resultados se presentan a continuación, son controles básicos, por lo que no tienen por objeto revelar la totalidad de errores, deficiencias e irregularidades, pues para ello se requiere de un trabajo más exhaustivo.

Como acción previa, se presenta la identificación y registro de riesgos en pago de pensiones, y sus correspondiente evaluación y respuesta:

CUADRO N° 4.8: Identificación - Registro de Riesgos

Proceso: Elaboración y pago de pensiones de cesantía y sobrevivientes

Objetivo del proceso: Garantizar el correcto y oportuno pago de pensiones

Nº y detalle de Riesgos		Tipo Riesgo	Causa	Efecto
R1	Inclusión en planillas de pensiones de pensionistas fallecidos	O - F	Falta de mecanismos de control interno de detección, cruce de información con RENIEC. Falta de mecanismos de comunicación entre oficinas. Personal inmerso en actos dolosos Falta capacidad operativa para realizar actividades de control	Pago ilegales de pensiones, con consecuente perjuicio económico al Estado
R2	Inclusión en planillas de pensiones de pensionistas-hija soltera mayor de edad, que perdieron requisitos para continuar percibiendo pensión	O - F	Falta de mecanismos de control interno de verificación de subsistencia de requisitos Falta de mecanismos de control de detección, cruce de información en base de datos externas.	Pago ilegales de pensiones, con consecuente perjuicio económico al Estado
R3	Pago de pensión por orfandad-estudios, después que hayan concluido estudios o no los sigan satisfactoriamente.	O - F	Falta mecanismo de registro y control de fechas de conclusión de estudios y cruce de información con entidades educativas.	Pago ilegales de pensiones, con consecuente perjuicio económico al Estado
R4	Continuidad de pago de pensión de orfandad, a pesar que beneficiario supero mayoría de edad.	O - F	Falta mecanismos de registro y control de fechas de termino de beneficio de pensión	Pago ilegales de pensiones, con consecuente perjuicio económico al Estado
R5	Inclusión irregular en planillas de personas que no corresponde pensión.	O - F	Personal inmerso en actos dolosos. Falta de rotación personal y segregación adecuada de funciones	Pago ilegales de pensiones, con consecuente perjuicio económico al Estado

Legenda: Tipo de Riesgo "O", es Riesgo Operativo, por errores u omisiones en los procesos operativos.

Tipo de Riesgo "F", es Riesgo Financiero, aquel que está relacionado a efectos económicos.

Fuente: Elaboración propia, según enfoque de análisis de riesgos contenido en la Guía de implementación del Sistema de Control Interno

Luego de identificarse los principales riesgos, sus causas y efectos, es necesario evaluar dichos riesgos a efectos de determinar su importancia en términos de probabilidad de ocurrencia e impacto, para a partir de ello proponer los mecanismos de control de detección, que serán aplicados para determinar la validez y confianza de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de control interno.

En el cuadro siguiente se presenta la evaluación del impacto que causaría la ocurrencia de los riesgos mencionados:

Cuadro N° 4.9: Evaluación de riesgos

N° Riesgo	Evaluación Riesgo						RESPUESTA AL RIESGO Mecanismo de Control de detección a aplicados, para fines de la Investigación
	Probabilidad		Impacto		Nivel Riesgo		
	Nivel	Valor	Nivel	Valor	Nivel	Valor	
R1	Probable	3	Desastroso	3	Inaceptable	9	En la muestra elegida de pensionistas cuya edad a junio 2009 supera los 85 años, se realizó cruces de información con base de datos de RENIEC. Se consideró en esa muestra como puntos de atención aquellos pensionistas que no recogen boletas de pago por más de 6 meses continuos. Y aquellos que les recogen boletas de pago con Carta poder, por más de 1 año.
R2	Probable	3	Desastroso	3	Inaceptable	9	En la muestra elegida de pensionistas-hija soltera mayor de edad, se verificó, si están registrados en base de datos de SUNAT, ONP, ESSALUD, SPP.
R3	Posible	2	Desastroso	3	Importante	6	En la muestra elegida de pensionistas de orfandad por estudios se indagó y confirmo el estado de estudios en Instituciones Educativas. El criterio de selección fue aquellos pensionistas cuyas edades estaban entre 20 a 25 años, edades en las que se puede evaluar si dichos estudios son regulares y satisfactorios ó si ya han concluidos.
R4	Posible	2	Desastroso	3	Importante	6	Se seleccionó muestra de pensionistas de orfandad, cuya edad a junio del 2009 (fecha de revisión) superaba los 18 años y continuaban percibiendo pensión.
R5	Probable	3	Desastroso	3	Inaceptable	9	Se eligió muestra de pensionistas que no registran número de DNI, pero registran edad mayor a 18 años, sobre los cuales se procedió a indagar y verificar las causas de dicha inconsistencia.

Fuente: Elaboración propia, según enfoque de análisis de riegos contenido en la Guía de implementación del Sistema de Control Interno

Levenda:

- **N° de riesgo**, corresponde al identificado y codificado en el cuadro Identificación-Registro de Riesgos.
- **Probabilidad**, está referido a nivel de ocurrencia que puede ser: **a) Probable**: que muy frecuente su materialización; **b) Posible**: que es frecuente y posible que ocurra; **c) Improbable**: Es poco frecuente que ocurra.
- **Impacto**, que puede tener los siguientes niveles: **a) Desastroso**: si el hecho se materializa tendrá alto impacto en la entidad; **b) Moderado**: si el hecho se materializa tendrá impacto moderado en la entidad; **c) Leve**: si el hecho se materializa tendrá bajo impacto en la entidad.
- **Nivel Riesgo**: corresponde a la actitud que puede asumir la entidad frente al riesgo, baso en la evaluación de probabilidad e impacto y puede ser: **a) Riesgo inaceptable**: requiere acción inmediata; **b) Riesgo importante**: requiere atención de la alta dirección; **c) Riesgo moderado**: Puede ser administrado con procedimientos normales de control; **d) Riesgo Tolerable**: Menores efectos que pueden ser fácilmente remediados; **e) Riesgo Aceptable**: riesgo insignificante.

Para mejor entendimiento de los valores asignados en la evaluación de riesgo, se presenta la matriz de probabilidad-impacto, que sirvió para la elaboración del cuadro precedente, y que fue tomado de la Guía de Implementación de Sistema de Control Interno:

Gráfico N° 4.13: Matriz de Probabilidad - Impacto

			IMPACTO		
			1	2	3
			Leve	Moderado	Desastroso
PROBABILIDAD	Probable	3	3 Riesgo Moderado	6 Riesgo Importante	9 Riesgo inaceptable
	Posible	2	2 Riesgo Tolerable	4 Riesgo Moderado	6 Riesgo Importante
	Improbable	1	1 Riesgo Aceptable	2 Riesgo Tolerable	3 Riesgo Moderado

Fuente: RC N° 458-2008-CG.

4.4.1 Mecanismo de Control de detección de pensionistas fallecidos

De la aplicación de los mecanismos de control de detección de *Respuesta al Riesgo* detallados en el Cuadro de Evaluación de Riesgos precedente, a la planilla de pensiones del mes de junio del 2009 de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, relacionados con el riesgo número N° 1 (R1), sobre continuidad de programación de pago de pensionistas fallecidos; se obtuvieron los siguientes resultado:

- 41 pensionistas que se le continuaba programando pagando de pensión hasta 67 meses, después de haber fallecido.
- El importe de pagos realizados a dichas personas fallecidas asciende al importe de S/. 498,403.43.

El Cuadro N° 4.10, ubicado en el Anexo N° 01 se detalla los resultados de ocurrencia e impactos del riesgo N° 1 (R1), lo que no hace más que confirmar,

que ante la inexistencia ó ineffectividad de un sistema de control interno en el proceso de pago de planillas, los resultados son “desastrosos”. Consecuentemente la eficiencia, eficacia y economía de la gestión de pago de pensiones, resulta reprobable pues dichos pagos de pensiones no son conforme a lo previsto en la normativa aplicable.

Cabe reiterar que el cuadro expone resultados de la aplicación de los controles básicos a la muestra elegida, no expresando la revisión íntegra de la planilla, consecuentemente no se descarta la posibilidad de existencia de otros casos similares.

4.4.2 Mecanismo de Control de detección de pensionistas hija soltera mayor de edad, que han perdido requisitos para continuar percibiendo pensión:

Los resultados de la aplicación de los mecanismos de control de detección de Respuesta al Riesgo, en la muestra elegida, relacionados con el riesgo número N° 2 (R2), sobre inclusión en planillas de pensiones de pensionistas-hija soltera mayor de edad, que perdieron requisitos para continuar percibiendo pensión, se presentan en los Cuadros N° 4.11; 4.12 y 4.13, cuyos resultados resumidos son los siguientes:

- 58 pensionistas de orfandad-hija soltera mayor de edad están afiliadas al Sistema Privado de Pensiones. De dicha cantidad 33 de ellas tienen condición de afiliados DEPENDIENTE, lo que infiere que ellas trabajan para un empleador, habiendo con ello incumplido con requisitos legales para continuar percibiendo pensión. Y las restantes 25 tienen condición de afiliados INDEPENDIENTES, aspecto que igualmente requiere su verificación, pues incumplirían con el requisito legal de no estar

amparadas por otro Sistema de Seguridad legal. Estos casos se detallan en el Anexo N° 02, Cuadro N° 4.11.

- 23 pensionistas hija soltera mayor de edad, de la muestra seleccionada, registran aportaciones en ESSALUD por otras empresas y/o entidades por tener condición de trabajadoras dependientes. Esta situación muestra también un riesgo importante de que dichas personas hayan perdido los requisitos legales para continuar percibiendo este tipo de pensión, consecuentemente los pagos que se están realizando serían ilegales. Se detallan los casos identificados en el Anexo N° 03, Cuadro N° 4.12.
- 100 pensionistas - hija soltera mayor de edad, de la muestra seleccionada, han solicitado su inscripción en el registro único de contribuyentes RUC, ante la SUNAT, declarando realizar las actividades económicas. Esta situación muestra también un riesgo importante de que dichas personas hayan perdido los requisitos legales para continuar percibiendo este tipo de pensión, pues unos de los requisitos legales para percibir dicha pensión es no tener renta o actividad lucrativa, consecuentemente los pagos que se están realizando también serían ilegales. Se detallan los casos identificados en el Anexo N° 04, Cuadro N° 4.13.

Los resultados resumidos mencionados anteriormente, relacionados con el riesgo N° 2 (R2), de efectuarse pagos de pensión-hija soltera mayor de edad que han perdido requisitos para continuar percibiendo dicha pensión, confirma que la falta de que un sistema de control interno tendiente a prevenir y detectar dichos casos, hace que el proceso de pago de pensiones sea vulnerable a errores, deficiencia e ilegalidad, lo que consecuentemente también afecta la legalidad y

economía a la gestión de pago de pensiones, en este caso particular a los recursos previsionales bajo administración de la GRELL.

4.4.3 Mecanismo de Control de detección de pensión orfandad-estudios que han concluido estudios o no los siguen satisfactoriamente

De la aplicación de los mecanismos de control de detección de Respuesta al Riesgo detallados en el Cuadro de Evaluación de Riesgos, a la muestra elegida, relacionados con el riesgo número N° 3 (R3), sobre la Inclusión en planilla de pensiones de pensión por orfandad-estudios, después que hayan concluido estudios o no los sigan satisfactoriamente, se tiene los siguientes resultados:

- 18 pensionistas a quienes se les continúa pagando pensión de orfandad por estudios, empero los mismos no continúan estudios en forma satisfactoria y dentro del periodo regular, o ya han concluido sus estudios ó dejaron de estudiar.
- El importe pagos realizados en forma indebida a dichos pensionistas asciende al importe de S/. 266,144.88.

En el Anexo N° 05, Cuadro N° 4.14, se detalla resultados de indagaciones y confirmaciones en instituciones educativas, respecto de la conclusión, suspensión ó estudios seguidos de manera no regular o no satisfactoria.

Consecuentemente se tiene que la ocurrencia de este riesgo ha generado un impacto desastroso, pues ha afectado económicamente los recursos previsionales bajo a cargo de la GRELL. De lo que se colige que la ausencia de un sistema de control interno de tipo preventivo o de detección para estos casos, incide directamente en la eficiencia, economía y legalidad de la gestión de pago de pensiones.

Cabe precisar también, que el criterio de selección de esta muestra, fueron aquellas personas que perciben este tipo de pensión que superan los 25 años, pues a esa edad en promedio se concluye estudios superiores, por lo que los resultados no contienen la totalidad de pensionistas incursos en pérdida de requisitos legales para continuar percibiendo este tipo de pensión, consecuentemente no se descarta la existencia de otros casos similares. Así como es pertinente mencionar, que se tuvieron limitaciones para confirmar otros casos de la muestra seleccionada, debido a que las entidades educativas a las cuales se requirió información sobre el tema, no respondieron o no se pudo establecer comunicación por estar ubicados en otras regiones del país.

4.4.4 Mecanismo de Control de detección de pensionistas-orfandad que se les continúa programando pensión después de cumplir mayoría de edad

De la aplicación de los mecanismos de control de detección de Respuesta al Riesgo detallados en el Cuadro de Evaluación de Riesgos, relacionados con el riesgo número N° 4 (R4), sobre continuidad de programación de pago de pensión de orfandad a personas que superan la mayoría de edad, es decir, que según los datos consignados en el Sistema Único de Planillas–SUP, superan los 18 años de edad, se ha detectado que 457 personas que registran pensión de sobrevivientes-orfandad en condición de hijo o hija, registran como fecha de nacimiento entre el 23.NOV.1911 al 15.SET.1993.

Dicha situación, si bien no muestra contundentemente que exista ilegalidad en el pago de dichas pensiones, es un indicador de riesgo que sugiere la implementación de mecanismos de control de verificación de veracidad de datos, a efectos de depurar información errada, o de ser el caso identificar casos de

pensiones que ya no corresponde continuar pagando, de conformidad a la normatividad vigente.

La confirmación de que dichos beneficiarios viene percibiendo dichas pensiones en forma indebida, tendrá incidencia adversa en la eficiencia, economía y legalidad de la gestión de pago de pensiones, afectándose el uso racional y eficiente de los recursos previsionales bajo administración de la GRELL.

Cabe denotar que el importe de la planilla mensual de pago de pensiones de estas personas asciende a S/. 276,933.21, situación económica que debe tenerse en cuenta para implementar los controles respectivos. El detalle de los casos identificados se expone en el Anexo N° 06, Cuadro N° 4.15.

4.4.5 Mecanismo de Control de detección de personas incluidas irregularmente en la planilla de pensiones

De la aplicación de los mecanismos de control de detección de Respuesta al Riesgo relacionados con el riesgo número N° 5 (R5), sobre Inclusión irregular de personas en planilla de pensiones, luego de realizar las verificaciones y controles respectivos sobre la muestra elegida se determinó que dos personas no registraban número de DNI ni acto resolutivo que les reconocía la pensión que se les venía pagando, al ser consultados dichos nombres a RENIEC dio como resultado que dichos nombres o personas no existían. Los resultados e información obtenida como parte de los mecanismos de control aplicados, es la siguiente:

Datos consignados en el SUP, de estas personas:

a) CLELIA VELLOTTINI GONZALES VDA. DE A.

- DNI° 02607312
- Cuenta de Ahorro en Banco de la Nación N° 4-741-472215

- Fecha de ingreso a planilla: enero de 1998
- Acto Resolutivo que reconoce pensión: No Consigna este dato

b) DIONICIA IRIS VEGA RAMIREZ

- DNI N° 19550726
- Cuenta de Ahorro en Banco de la Nación N° 4-741-475117
- Fecha de ingreso a planilla: enero de 1998
- Acto Resolutivo que reconoce pensión: No Consigna este dato

Indagación y confirmación de datos y pagos realizados

- Formalmente la RENIEC, confirma que los nombres antes mencionados no están registrados.
- Los números de DNI, consignados en el SUP, para los nombres no existentes en RENIEC, pertenecen a las siguientes personas:
 - DNI N° 02607312, pertenece a MARITA ILENA MENDOZA DE STICKFORT.
 - DNI N° 19550726, pertenece a JUAN FLORES CUENCA.
- Los números de cuentas de ahorro en el Banco de La Nación, fueron aperturados con los mismos nombres inexistentes del SUP, pero aparecen registrado como titulares de esas cuentas los números de DNI, de las personas mencionadas en ítem precedente.
- La Sra. MARITA ILENA MENDOZA DE STICKFORT, radica en Alemania, y el Sr. JUAN FLORES CUENCA, registra dirección en caserío de zona sierra.
- Los pagos programados a de enero 1998 a agosto 2009, de dichas personas son de:

- A nombre de CLELIA VELLOTTINI GONZALES VDA. DE A, el importe **S/. 114,408.45.**

- A nombre de DIONICIA IRIS VEGA RAMIREZ, el importe de **S/.102,310.29.**

Los resultados expuestos anteriormente, producto de la aplicación de los mecanismos de control de detección, relacionados con el riesgo N° 5 (R5), de inclusión irregular de personas en la planilla de pensiones, confirma nuevamente que la carencia de un sistema de control interno, tendiente a prevenir y detectar dichos casos, incide en la no prevención y detección de este tipo de hechos irregulares, estando expuesto el proceso de pago de pensiones es vulnerable a actos de deshonestidad y malas prácticas; consecuentemente la eficiencia y economía de la gestión de pago de pensiones es reprobable, pues se afecto los recursos previsionales bajo administración de la GRELL.

4.5 Contratación y verificación de hipótesis

4.5.1 De la hipótesis general

Según los resultados expuestos anteriormente, se puede señalar que la hipótesis planteada tiene una alta consistencia y veracidad, a continuación fundamentamos esta afirmación:

- Previamente, cabe recordar que la hipótesis planteada fue: “La existencia y efectividad de un Sistema de Control Interno en la gestión de pago de Pensiones a cargo de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, tiene incidencia favorablemente en la eficiencia, eficacia y economía de la misma”
- Según lo expuesto en el presente capítulo, se confirma que la existencia y efectividad de un sistema de control interno en el proceso de pago de pensiones si tiene incidencia en la eficiencia, eficacia, economía de la gestión

de pago de pensiones, afirmación que está respaldada en los resultados del cuestionario aplicado que denotan que la carencia de un sistema de control interno en el proceso de pago de pensiones ha tenido un efecto adverso en la eficiencia, eficacia y economía de la gestión de pensiones, pues luego al aplicar mecanismos de control de detección básicos, se obtuvo lo siguiente:

41 fallecidos que se le continuaba pagando pensiones por importe de S/.498,403.23
58 pensionistas sobrevivientes-hija soltera mayor de edad que se le continua pagando pensiones, y que están registradas en el Sistema Privados de Pensiones (SPP-AFP), existiendo alto riesgos que las pensiones que les paga la GRELL sea ilegal.
23 pensionistas sobrevivientes-hija soltera mayor de edad que se le continua pagando pensiones, pero que están recibiendo aportaciones por empresas en ESSALUD , consecuentemente existe alta probabilidad que el pago de pensión en la GRELL sea ilegal
100 pensionistas sobrevivientes-hija soltera mayor de edad que figuran inscritas como contribuyentes en SUNAT , y que se le efectúa pago de pensiones, lo que genera alto riesgos que las pensiones que paga la GRELL, sean ilegales.
18 pensionistas sobrevivientes-orfandad por estudios, que ya habían concluido estudios no acreditaban seguir estudios iniciados o seguirlos de manera satisfactoria, pero la GRELL les continuaba pagando ilegalmente dicha pensión. Calculándose pagos indebidos por importe de S/.266,144.88
457 pensionistas sobrevivientes-orfandad, que perciben pensión pero que revisado su fecha de nacimiento, ya han superado los 18 años. Hecho que amerita su revisión prioritaria para detectar y depurar personas que ya no les corresponde continuar percibiendo pensión. El pago mensual de pensiones de esta personas equivale a S/.276,933.21
Se identificó 2 pensionistas cuyos nombres no están registrados en RENIEC, les vienen pagando pensiones desde el año 1998, por importe total de S/. 216,718.54

- En cuanto al Sistema de Control Interno (variable independiente) se ha comprobado durante el estudio, la inexistencia mayoritaria y en algunos casos carencia total de mecanismos de control en el ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión y monitoreo, en el proceso de pago de pensiones. Situación que es entendida como vulnerabilidad de dicho proceso a ocurrencia de errores, pérdida y despilfarró.
- Los efectos en la Gestión de pago de pensiones, sin contar con un sistema de control interno, se analizan a continuación a partir de los indicadores previsto en nuestra investigación:

- El cuadro precedente demuestra que la eficiencia de la gestión de pago de pensiones, se ha visto diezmada ante la carencia de sistema de control interno en el proceso de pago de pensiones, pues los resultados obtenidos de la aplicación de los controles básicos, evidenciaron que dicho proceso está realizando pagos incorrectos de pensiones (pérdidas de recursos previsionales) lo que se traduce en un uso no óptimo de los recursos financieros previsionales.
- En cuanto a la eficacia de la gestión de pago de pensiones tampoco es aceptablemente, pues debido a la no existencia de un sistema de control interno en el proceso de pago de pensiones, no se ha cumplido diligentemente con el pago de pensiones, que se han identificado casos de pago de pensiones incorrectas y a personas inexistentes, a partir de la aplicación de mecanismos de control de detección básicos antes expuestos.
- El manejo económico de la gestión de pago de pensiones también se ve afectada ante la carencia de un sistema de control interno, pues conforme ha quedado evidenciado se han realizado pagos indebidos en importes significativos, en desmedro del uso racional y adecuado de los recursos previsionales.
- La legalidad de la gestión de pago de pensiones también es reprobable, debido a la carencia de un sistema de control que le permita detectar y prevenir casos de pago de pensiones que no corresponden, esto ha quedado evidenciado al identificarse pago de pensiones a personas que habían perdido los requisitos legales para continuar percibiendo la pensión que se le abonaba.

4.5.2 De las hipótesis específicas

En cuanto a la contrastación y verificación de las hipótesis específicas, se puede señalar que también se ha confirmado su veracidad y consistencia, así tenemos que:

a) “Un ambiente de control débil en la gestión de pago de pensiones, propicia un contexto desfavorable para su buen desempeño y resultados”.

Efectivamente ha quedado comprobado que en el proceso de pago de pensiones de la GRELL el ambiente de control es débil, situación que ha incidido desfavorablemente en el desempeño y resultado de la misma, pues al aplicar los controles básicos de detección se encontró que se venían realizando pago de pensiones a personas que no les corresponde, situación que denota ineficiencia y ineficacia en la administración de recursos previsionales.

b) “Si se identifican y administran los riesgos en el pago de pensiones, se mejorará la gestión de recursos previsionales públicos”.

Esto también se comprobó pues, al aplicar procedimientos de control de detección básicos basado en enfoque de riesgos, ha permitido identificar casos probados de pagos incorrectos de pensiones, así como ha detectado otros casos de pensionistas con riesgo potencial que no les corresponda la continuidad de pago de pensión. De esto se colige que la eficiencia, eficacia y economía de la gestión de pago de pensiones, tendrá mejores resultados en la medida que incorpore este enfoque en su proceso de pago de pensiones.

c) “La carencia de políticas y procedimientos de control interno en la gestión de pago de pensiones de la GRELL incidirá adversamente en sus resultados”

Los resultados de la investigación han permitido comprobar también que la carencia de políticas y procedimientos de control, dictados por los niveles directivos en la gestión de pagos de pensiones, no permite una adecuada respuesta a los riesgos que puedan afectar el logro de sus objetivos y por consiguiente afectará sus resultados en la gestión, situación que ha quedado evidenciado durante la aplicación de controles básicos de detección al detectarse pago que no corresponden, afectándose recursos públicos previsionales.

d) “La gestión de pago de pensiones sin un adecuado sistema de información y comunicación, tiene alta probabilidad de incurrir en pérdidas e irregularidades”

Ha quedado comprobado también esta hipótesis pues los resultados del cuestionario revelaron casi inexistencia de medios de información y comunicación en la gestión de pago de pensiones, lo que al complementarse con los controles básicos de detección revelaron que se venían realizando pago de pensiones que no corresponden, generándose administración ineficiente de recursos previsionales pues están generando pérdidas y pagos irregulares.

e) “La supervisión y monitoreo de los controles internos en la gestión de pago de pensiones, posibilita mejora la eficiencia, eficacia y economía de la misma”

Los resultados del cuestionario evidenciaron la carencia de actividades supervisión y monitoreo de los controles internos, situación que luego al aplicar los controles básicos de detección permitió comprobar que la ausencia de supervisión y monitoreo de los controles interno no permite

conocer la efectividad y vigencia de los mismos, por consiguiente no les permitió mejorar la eficiencia, eficacia y economía en la gestión de pago de pensiones de la GRELL, y por contrario generó pagos incorrectos.

f) “La implementación de controles internos de detección permite evitar que se realicen pagos que no corresponden en la gestión de pago de pensiones”

Esto también ha quedado demostrado durante la aplicación de los controles internos de detección básicos, basado en enfoque de riesgos, pues gracias a estos ha permitido detectar los casos expuestos en el presente capítulo, consecuentemente esto tiene un efectos favorables en la eficiencia, eficacia y economía de la gestión de pago de pensiones de la GRELL.

CONCLUSIONES

Según los resultados expuestos en los capítulos del presente informe de investigación, se arriba a las siguientes conclusiones:

1. Se ha cumplido con el objetivo general de la investigación, pues se comprobó que la carencia de controles internos en el proceso de pago de pensiones en la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, tiene una incidencia directa en la gestión de pago de pensiones, consecuentemente en la correcta administración de fondos previsionales.
2. En cuanto a los objetivos específicos de la investigación también se cumplieron, pudiéndose comprobar lo siguiente:
 - Se cumplió con el objetivo literal a), identificándose que el ambiente de control es débil, y de falta de compromiso con el Control Interno, lo que volvió vulnerable la función de pago de pensiones, a la ocurrencia de errores, deficiencias e irregularidades, que se ha comprobado ocurrieron tales anomalías
 - Se cumplió con el objetivo literal b), identificándose que la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, no cuenta con actividades de evaluación de riesgos que afronta en sus procesos y procedimientos de pago de pensiones, lo que volvió vulnerable la gestión de pago de pensiones a hechos adversos.
 - Se cumplió con el objetivo literal c), determinándose la carencia significativa de políticas y procedimientos de control, dictadas por los niveles directivos de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad en el pago de pensiones, lo que no permitió tener respuesta frente a sus riesgos.
 - Se cumplió con el objetivo literal d), identificándose la existencia y uso de mecanismos de sistemas de información, empero la efectividad de los mismos, se ve diezmada considerablemente por la carencia de mecanismo de

comunicación, es decir, no se identificaron medios idóneos y efectivos para que esa información llegue a los niveles que lo requieren en el cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades con mayor certeza, eficiencia y eficacia.

- Se cumplió con el objetivo específico literal e), pudiéndose denotar la carencia significativa de actividades de supervisión y monitoreo de los controles internos en el pago de pensiones, por parte de los niveles directivos de la GRELL, lo que no permite determinar la vigencia y efectividad de los mismos.
 - En cuanto al objetivo literal f), se cumplió con aplicar controles básicos de detección en la planilla de pensiones de la GRELL, revelándose la existencia de hechos adversos a la eficiente, eficaz, económica y legal gestión de pago de pensiones, lo que confirmó la validez y confiabilidad de los resultados del cuestionario de control interno.
3. La casi inexistencia de mecanismos de control interno en el proceso de pago de pensiones, a cargo de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, lo volvió vulnerable a la aparición de hechos deficientes e irregulares que se han detectado.
 4. Mediante aplicación de mecanismos de control de detección, se identificó la existencia de pago de pensiones ilegales e irregulares, que viene realizando la Gerencia Regional de Educación de La Libertad, con consecuencias económicas adversas.

RECOMENDACIONES

Considerando lo expuesto se formula las siguientes recomendaciones y propuestas:

1. Propuestas para mejorar la eficiencia, eficacia y economía de la gestión de pago de pensiones en la Gerencia Regional de Educación de La Libertad

1.1 Propuestas Inmediatas

Con fines obtenerse resultados inmediatos en la eficiencia, eficacia y economía de la gestión de pago de pensiones, se plantean las siguientes propuestas:

a) Incorporación de controles internos en el proceso de pago de pensiones.

Justificación

Conforme ha quedado demostrado la implementación de controles interno básicos en el proceso de pago de pensiones, puede coadyuvar a mejorar la eficiencia, eficacia y economía de la gestión de pago pensiones, pues permite prevenir y detectar la ocurrencia de errores o irregulares que puedan afectar los recursos financieros previsionales. En consecuencia, la incorporación de controles internos en tareas críticas y de mayor riesgo en el proceso de pago de pensiones, contribuirá de manera inmediata a prevenir situaciones adversas, y por ende se tendrá resultados inmediatos en la mejora de la gestión de pago de pensiones.

Contenido

Se debe establecer controles en cada uno de los subprocesos del proceso de pago de pensiones, así por ejemplo:

- En el subproceso “Elaboración de planilla”, es importante implementar un control en la tarea de registro de Alta de pensionistas, esto con el objeto de prevenir que se incluya en la planilla a personas que no tengan resolución o que se le considere niveles de pago distintos a lo que prescribe la resolución.

- En el subproceso “procesamiento de planilla”, debería incorporarse interfaces con bases de datos de otras entidades con fines de detectar casos de inconsistencia de datos (DNI inactivos, estado civil, etc.). Otro control importante es que esta oficina emita reportes desde el Sistema Único de Planillas (SUP) a los niveles directos para fines de supervisión.
- En el subproceso “deposito de pensiones”, un control básico relevante es que se lleve un control respecto de los pensionistas que no retiran sus boletas de pago o que es retirado por terceros, esto con fin de realizar verificaciones, y emitir reportes a la responsable de elaborar la planilla y prevenir pagos que no corresponden.

Los controles mencionados son a título de ejemplo, pues debe realizarse una evaluación previa y diseño objetivo de los controles a implementarse en el proceso de pago de pensiones.

b) Implementación de un subproceso “recalificación de pensiones”, esto como control previo, que coadyuve a la prevención de casos deficientes e irregulares

Justificación

Conforme la investigación ha demostrado el proceso de pago de pensiones no cuenta con tareas de control previo, por lo que dada la complejidad e importancia presupuestal de la planilla de pensiones en la GRELL, la incorporación de un subproceso “Recalificación de pensiones” contribuirá a prevenir casos de pago de pensiones a personas que han perdido los requisitos legales para continuar percibiendo pensión: Esto tendrá un efecto inmediato en la economía y legalidad de la gestión de pago de pensiones.

Contenido

Dentro de las tareas que deberían realizarse en el subproceso propuesto, estarían por ejemplo:

- Tarea de llevar un registro y control de las pensiones de orfandad por estudios, lo que permitiría establecer si dichos estudios son realizados dentro del periodo lectivo y en forma satisfactoria.
- Tarea de realizar contrastaciones en bases de datos de otras entidades, para validar información que es declarada por los pensionistas para sustentar que cumplen los requisitos legales para continuar percibiendo pensión.

- c) **Se evalúe el proceso de pensiones y establezca una adecuada segregación de funciones, y determinación de niveles de autorización y aprobación de las tareas realizadas en el proceso de pago de pensiones.**

Justificación

Como se realiza actualmente el proceso de pago de pensiones en la GRELL, ha denotado que no cuenta con niveles de aprobación y autorización de las tareas, así como la mayoría de tareas está centralizada en una persona, esta situación ha incidido en los resultados adversos y de pérdida de recursos financieros previsionales expuestos en el capítulo precedente. Por ello es vital para mejorar de manera inmediata la gestión de pago de pensiones, que se realice la segregación de funciones, determinando adecuados niveles de autorización, ejecución y aprobación de las tareas y resultados del proceso de pago de pensiones.

Contenido

A continuación, se esgrime a manera de ejemplo algunos mecanismos de control:

- Un aspecto relevante es que se incorpore la revisión y aprobación de la planilla de pensiones, previo a su procesamiento en el centro de cómputo.
- Se debe separar las tareas de registro de alta, bajas o modificaciones de datos de pensionistas, de quien elabora la planilla, así como que dichas tareas emitan reportes de los cambios mensuales que realizan, esto a efectos de su revisión y aprobación por niveles superiores.

d) Capacitación en temas de control interno

Justificación

Es necesario se capacite al personal, de todos los niveles, en temas de control interno, así como, se implementen mecanismos que promuevan y motiven práctica de principios, valores, identificación y compromiso del personal con el Control Interno, y mecanismos de sanción pertinentes. Cabe precisar que para la efectividad y resultados inmediatos es necesario el compromiso decidido de los niveles directivos con el funcionamiento de un Sistema de Control Interno, caso en contrario no se tendrán los resultados esperados.

Esto promoverá mayor compromiso de los trabajadores con el enfoque de control interno, lo cual tendrá efecto inmediato en la eficiencia de la gestión de pago de pensiones, pues se presupone que los trabajadores comprometidos con el control interno buscarán cumplir con los objetivos del control interno antes expuestos, que en resumen son cuidar los recursos ante cualquier pérdida o despilfarro, así como uso racional eficiente y eficaz de los mismos.

Contenido

- Ejecución de capacitaciones en temas de control interno en todos los niveles de la entidad.

- A partir de lo anterior, implementación de planes para implementar controles internos.
- Implementar políticas de supervisión de los controles internos implementados, con fines de su actualización y mejoramiento periódico.

1.2 Propuestas para mejorar el funcionamiento del proceso de pago de Pensiones

A continuación, se presentan propuestas que buscan mejorar en el tiempo el proceso de pago de pensiones, y como consecuencia a ello, mejorar la eficiencia, eficacia y economía de la gestión de pago de pensiones.

- a) **Rediseñar el proceso de pago de pensiones y la estructura orgánica de las oficinas que intervienen en este proceso, dotándole del apoyo logístico y recurso humano necesario.**

Justificación

Es necesaria la evaluación de la actual organización y capacidad operativa de las oficinas que intervienen en el proceso de pago de pensiones, con fines de determinar su real necesidad de personal, acorde con la complejidad, importancia económica e impacto de sus resultados en la gestión de pago de pensiones y los recursos financieros previsionales. Un adecuado diseño de este proceso incidirá en mayor eficiencia en la gestión de pago de pensiones.

Contenido

- Rediseñar el proceso de pago de pensiones incorporando como parte de las tareas mecanismos de control preventivos y de detección, esto dará mayor fortaleza al proceso frente a riesgos.
- Reestructuras y dotar de mayor capacidad resolutive, a las oficinas que intervienen en el proceso de pago de pensiones, esto contribuirá a que las tareas se realicen con mayor eficiencia.

- b) **Suscripción de convenios interinstitucionales que permitan acceso a base de datos, con fines de detección de casos de pago no legales.**

Justificación

Establecer mecanismo de cooperación con entidades públicas y privadas que sean necesarios, en el marco de la Ley, para acceder a bases de datos, y posibiliten mecanismos de revisión y contrastación de datos de la planilla de pensiones, contribuirá a elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la gestión de pago de pensiones.

Contenido

A continuación, se propone algunos convenios básicos:

- Convenio para el acceso a base datos es fundamental para validar datos de las persona consideradas en la planilla de pensiones.
- Convenio para acceso a base de datos de ESSALUD, es básico para el control de detección de incompatibilidad de pensiones de orfandad.

- c) **Se implementen planes de supervisión y monitoreo de los controles internos en el proceso de pago de pensiones**

Justificación

La implementación y desarrollo de planes de supervisión y monitoreo de los control internos implementados en el proceso de pago de pensiones merece especial atención, dado la importancia de la gestión de recursos públicos previsionales, por ello es necesario monitorear y supervisar dichos controles con el objeto de conocer si están funcionando adecuadamente, esto con fines de su actualización y mejoramiento, pues la ineffectividad de los mismos, como ha quedado demostrado, tiene incidencia directa en ocurrencia de errores, pérdidas y actos deshonestos, y consecuentemente se afecta la gestión de pensiones.

Contenido

A continuación, se sugieren algunos planes:

- Plan de monitoreo de controles por subprocesos.
- Plan de supervisión de controles informáticos.

d) Elaboración de Documentos de gestión - directivas

Justificación

La investigación también denotó que no se cuenta con manuales que orienten la ejecución de las tareas y procedimientos en el proceso de pago de pensiones, lo cual constituye una debilidad significativa que propicia la ocurrencia de errores, lo cual quedó demostrado al aplicar los controles de detección básicos.

Por ello, es necesario la implementación, actualización y mejoramiento periódico, de herramientas de gestión como manuales o directivas que estandaricen las tareas y sus resultados esperados, a efectos de servir de orientación a los niveles operativos, así como esto facilitará las labores de supervisión y evaluación de desempeño. Los documentos de gestión contribuirán a mejorar la eficiencia en la gestión de pago de pensiones, de manera inmediata como permanente en el tiempo.

Contenido

A continuación, se propone algunos documentos de gestión necesarios:

- Implementación de manual de procedimientos para el proceso de pago de pensiones.
- Actualización de Manual de Organización y Funciones.
- Directiva que regule interrelación y responsabilidad de las oficinas en el proceso de pago de pensiones.

- e) **Solicitar al Ministerio de Educación, que dentro de sus competencias imparta mecanismos que fortalezcan la gestión de pago de pensiones en el sector.**

Justificación

La problemática de gestión de pensiones en el sector educación es similar en todas las instancias de gestión educativa (UGEL y DRE), por lo que se hace necesario que el Ministerio de Educación en su condición de ente rector del sector, debe emitir las directrices para que se mejore los procesos de pago de pensiones, así como que se evalúe y mejore el Sistema Único de Planillas (SUP) herramienta informática que debe mejorarse, esto con el objeto de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y economía de la gestión de pensiones en el sector educación.

Contenido

Se proponen algunas medidas:

- Emisión de directrices que estandaricen el proceso de pago de pensiones.
- Emisión de directrices que promuevan mayor compromiso de los niveles directivos en la supervisión del pago de pensiones.
- Incorporación de controles en el Sistema Único de Planillas.
- Teniendo competencias en aprobación de estructuras orgánicas de la DRE y UGEL, se proponga la creación de oficina de procesos, que se encargue de revisar y rediseñar los procesos que se realizan, así como de su actualización y mejoramiento periódico.

2. Se incorpore en la estructura orgánica de la GRELL una Oficina de gestión de procesos y de riesgos, esto con el objeto que se establezcan procesos más óptimos y mejora

continua de los mismos, basado en respuesta a los riesgos, lo que permitirá prevenir ocurrencia de hechos adversos en el cumplimiento de objetivos.

- 3.** Una alternativa a evaluarse en términos de costo-beneficio, dado los recurrentes problemas de pérdidas económicas en la gestión de pago de pensiones, que en la investigación ha quedado evidenciado, es la posibilidad de tercerizar el proceso entidades privadas.

BIBLIOGRAFÍA

Para el desarrollo de la presente investigación de consulto la siguiente documentación y fuentes de información:

▪ Bibliográfica

Se consultó en libros de ciencias administrativas, con incidencia en procesos de control, informes y estudios sobre control interno, así como en publicaciones e informes de investigaciones sobre pensiones:

- ALVARADO, José; Administración Gubernamental, Perú, CIAT, 2004.
- COSO: Control Interno: Estructura Conceptual Integrada, Colombia, Eco ediciones, 1997, primera edición.
- COSO: Control Interno: “Gestión de Riesgos Corporativos - Marco Integrado”, Estados Unidos, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto; Administración: Proceso Administrativo; Colombia: Makron Books Do Brasil Editora, LTDA, 2001.
- INTOSAI, Guía para las Normas de Control Interno de las Entidades Públicas, Bélgica, 2004.
- KOONTZ, Harold; Administración, México, Gráficas G. y G. S.A, 1990, tercera edición.
- STONER, James y FREEMAN, Edward R.; Administración, México, Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., 1996, Sexta Edición,
- Perú: Ministerio de Economía y Finanzas – Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales: Los Sistemas de Pensiones en el Perú, 2004.
- Perú: Ministerio de Economía y Finanzas – Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales: Plan de Acción de los Sistemas de Pensiones en el Perú 2004 al 2008; Perú, Ministerio de Economía y Finanzas, 2008.

▪ Legislación

Se consultó información de tipo legal vigente sobre control interno, así el marco normativo que regula el régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530, existente en nuestra legislación, entre estas:

- Perú: Congreso Constituyente Democrático. Constitución Política del Perú de 1993.
- Perú: Gobierno Militar: *Decreto Ley N° 20530 - Régimen de Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles prestados al Estado no comprendidos en el Decreto Ley N° 19990: febrero 1974.*
- Perú: Congreso de la República, Ley N° 27785.- *“Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República”*, mayo 2002.
- Perú: Congreso de la República: Ley N° 28716 - *Ley de Control Interno de las entidades del Estado; abril 2006.*
- Perú: Contraloría General de la República: Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG – *Aprueban Normas de Control Interno, noviembre 2006.*
- Perú: Contraloría General de la República: Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG - *Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado; octubre 2008.*

▪ Direcciones de Internet

Se realizó indagaciones en direcciones electrónicas de entidades, para recabar información vigente sobre Control Interno:

- Organización COSO:
 - <http://www.coso.org>
- INTOSAI:
 - <http://www.intosai.org>

- Perú: Ministerio de Economía y Finanzas
 - <http://www.mef.gob.pe>
- Entidades fiscalizadoras
 - <http://www.contraloria.cl/>
 - <http://www.contraloria.gob.pe/>
 - <http://www.cge.gob.bo/>
 - <http://www.tribunalesdecuentas.org.ar/>
 - <http://www.contraloriagen.gov.co/>
 - <http://www.contraloria.gov.py/>
- Otra dirección electrónica consultada que contienen información relacionada con el objeto de la investigación
 - http://www.adaspre.org/html/prevision_social.html

ANEXOS

ANEXO N° 01

Cuadro N° 4.10: Pensionistas fallecidos que se continúa pagando pensión

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Fecha de fallecimiento	Últimas fecha pago pensión	Tiempo que se paga después de fallecido pensionista		Pensiones brutas pagadas después de fallecido
				N° meses	N° días	
1	GAMBOA CENTURION VDA. DE ROJAS JULIA	28/01/2004	ago-09	67	2	40,675.11
2	ZURITA GAMARRA CONSUELO	14/11/2004	ago-09	57	16	53,514.66
3	ARMAS BLAS MARIA TERESA	10/01/2005	ago-09	55	20	49,517.57
4	SAAVEDRA VELA VDA. DE ZAMORA MARIA LUISA	08/01/2005	ago-09	55	22	55,683.17
5	GUERRA MORENO SEGUNDA CARLOTA VICTORIA	26/03/2005	ago-09	53	4	48,866.50
6	REBAZA SOLIS GERARDO	18/07/2005	jun-09	49	12	28,144.49
7	ARMAS PALACIOS DE TORRES FRANCISCA AMANDA	15/09/2005	jun-09	45	15	43,492.86
8	DIAZ HERRERA MARIA ROSARIO	06/12/2005	jun-09	42	24	40,412.41
9	SALAZAR CARDENAS ROSA	05/08/2006	ago-09	36	25	36,822.69
10	HUARCAYA DIAZ FAUSTINO	24/04/2008	ago-09	16	6	12,635.43
11	SMITH DE GARCIA ROSA ELVIRA	03/08/2008	ago-09	12	27	13,884.75
12	CORONEL RUBIO SILVERIA	21/10/2008	ago-09	10	9	2,415.80
13	ALVAREZ DE BRACAMONTE ROSA M.	20/11/2008	ago-09	9	10	9,123.72
14	RAMOS BARRETO JORGE LUIS	19/11/2008	ago-09	9	11	10,282.51
15	SANCHEZ AVALOS DE AVALOS JUANA SILVIA	30/07/2009	feb-10	7	0	7,481.90
16	DEL AGUILA DE MORI EDITH	22/09/2009	mar-10	6	8	6,902.41
17	BARRIENTOS MORALES JESUS MAXIMO	31/03/2009	jun-09	3	0	3,262.68
18	CAMPOS DAVILA MARIA CONCEPCION	25/07/2009	sep-09	2	5	1,748.94
19	CARRION ORTIZ VDA. DE MEDINA HILDA ROSA FABIOLITA	15/08/2009	oct-09	2	15	2,430.76
20	DIAZ RIOS DE SEGURA BERTHA MARINA	23/05/2009	jul-09	2	7	2,753.83
21	GONZALES VIDAL DOLORES SOFIA	13/04/2009	jun-09	2	17	2,707.73
22	SAENZ DE LLANOS CARMEN CANDELARIA	20/05/2009	jul-09	2	10	2,854.75
23	CAMPOS ESQUERRE ELIO JAVIER	01/08/2009	sep-09	1	29	2,000.57
24	CAPRISTAN PONCE DE VASQUEZ ELVIRA ZENOVIA	02/08/2009	sep-09	1	28	1,629.82
25	CENTURION SANCHEZ TOMAS	09/07/2009	ago-09	1	21	1,618.87
26	RIOS QUISPE ROBERTO	10/06/2009	jul-09	1	20	3,367.57
27	SEGURA DE PASTOR CARMEN ADOLFINA	12/08/2009	set-09	1	18	814.19
28	ADRIANZEN ALBERCA DE TORRES FLORA	15/06/2009	jul-09	1	15	1,379.85
29	ARANA MARTINEZ JORGE ALFONSO	16/05/2009	jun-09	1	15	1,534.97
30	ROCCA PAREDES GUILLERMO	15/09/2009	oct-09	1	15	1,450.65
31	CAMPOS AGURTO VDA. DE VALLE LILI	20/06/2009	jul-09	1	10	909.70
32	SAGASTEGUI CUZCO NICOLAS AMBROSIO	26/07/2009	ago-09	1	4	1,177.37
33	BECERRA SANTA CRUZ MANUEL FRANCISCO	27/10/2009	nov-09	1	3	1,667.49
34	LOZANO DOMINGUEZ SIMON RODOLFO	28/08/2009	sep-09	1	2	575.42
35	ARANA CARRANZA DIOMEDES MANUEL	29/09/2009	oct-09	1	1	1,026.94
36	CHAVEZ ALVAREZ HERNAN ROGELIO	03/08/2009	ago-09	0	27	880.72
37	HERNANDEZ MARQUINA VIUDA DE RONCAL ESTHER M.	05/06/2009	jun-09	0	25	716.15
38	ALVA LEZCANO ZOILA	11/08/2009	ago-09	0	19	559.32
39	PEREZ SABANA CARLOS JOSE	12/07/2009	jul-09	0	18	596.20
40	CERNA DE RUIZ ANGELICA	17/10/2009	oct-09	0	13	423.67
41	RODRIGUEZ VELARDE VICTOR EMILIO	19/07/2009	jul-09	0	11	459.29
Monto Total aproximado de pensiones pagadas después de fallecidos S/.						498,403.43

Fuente: Planilla pensiones GRELL mes junio 2009, pero el cálculo de pago se extendió a año 2010.

Elaborado por: Investigador

ANEXO N° 02

CUADRO N° 4.11: Pensionistas sobrevivientes-orfandad-hija soltera mayor de edad de la GRELL, que están registrados en sistema privado de pensiones

N°	Apellidos		nombres	Fecha Nacimiento	Afiliado al Sistema Privado de Pensiones		
	paterno	materno			AFP al cual está afiliado	Tipo de afiliación	Fecha ingreso al SPP
1	AVENDAÑO	DELGADO	ANA MARIA	21/12/1974	INTEGRA	DEPENDIENTE	15/04/2005
2	ARTEAGA	GUERRERO	ZADTIH	29/01/1971	PROFUTURO	INDEPENDIENTE	01/09/1995
3	BURGOS	OLIVEROS	SARA LIBERTAD	22/02/1973	INTEGRA	DEPENDIENTE	25/07/1998
4	CACERES	PEREIRA	SOCORRO YORILEY	31/08/1977	PRIMA	DEPENDIENTE	03/06/2009
5	CARDENAS	LEDESMA	VANESSA SOLEDAD	21/11/1979	PROFUTURO	INDEPENDIENTE	31/03/2001
6	CARRANZA	JARA	BERTHA JANETTE	03/08/1966	PRIMA	DEPENDIENTE	02/07/1993
7	CASTILLO	BUSTAMANTE	MARIA TERESA	29/09/1939	HORIZONTE	DEPENDIENTE	18/02/2005
8	CHAVEZ	RIMARACHIN	NAJHAMA LIZET	09/10/1965	PROFUTURO	DEPENDIENTE	16/12/1998
9	CHAVEZ	VALENCIA	KARIN JEANET	06/03/1984	PRIMA	DEPENDIENTE	14/07/2009
10	CORONEL	RUBIO	MARIA CITA	02/03/1956	INTEGRA	DEPENDIENTE	19/07/1993
11	CRUZ	GALLO	GUISELA YANIRA	11/07/1980	PRIMA	INDEPENDIENTE	07/11/2001
12	CRUZ	GALLO	PATRICIA MARIA DEL SOCORRO	23/07/1972	INTEGRA	INDEPENDIENTE	07/10/1998
13	CRUZ	MONZON	DAYSJ JACQUELINE	08/07/1966	PRIMA	INDEPENDIENTE	29/10/1993
14	CUEVA	TORRES	ELVIRA MANUELA	27/01/1954	INTEGRA	DEPENDIENTE	18/02/1994
15	DAVALOS	ALVAREZ	SILVIA JEANETTE	04/06/1960	PROFUTURO	INDEPENDIENTE	28/09/1993
16	DEL AGUILA	IBADEZ	CLAUDIA VICTORIA	05/08/1978	HORIZONTE	DEPENDIENTE	27/04/2000
17	DIAZ	IBAÑEZ	CYNTIA FRANCCESCA	29/12/1982	PRIMA	INDEPENDIENTE	16/03/2002
18	FLOREZ	MASIAS	DADY KAROLA	25/08/1979	PRIMA	INDEPENDIENTE	20/11/2001
19	GONZALES	MORENO	MONICA PATRICIA	21/12/1973	INTEGRA	INDEPENDIENTE	25/04/2003
20	HERNANDEZ	MENDOZA	LUZ ZORAIDA	22/01/1972	PRIMA	INDEPENDIENTE	21/08/1998
21	HONORES	SOLANO	TAMMY MARGARITA	04/05/1974	PROFUTURO	INDEPENDIENTE	20/09/2000
22	LEON	FLORIAN	MARINA LILIANA	16/11/1969	HORIZONTE	DEPENDIENTE	24/04/1999
23	LOPEZ	CASSIANO	GENI	12/11/1963	PRIMA	INDEPENDIENTE	24/04/1998
24	MARIÑOS	ALFARO	YRINNA MERCEDES	06/06/1971	INTEGRA	DEPENDIENTE	16/09/1998
25	MEDINA	OSORIO	LUZ ANTONIA	21/05/1981	PRIMA	DEPENDIENTE	22/10/2004
26	MENCHOLA	ALFARO	INDIRA NATALI	25/08/1985	PRIMA	DEPENDIENTE	19/06/2009
27	MOSQUERA	FIGUEROA	ZOILA RITA	28/05/1953	PRIMA	DEPENDIENTE	04/10/1996
28	OSORIO ANGELES	EGUSQUIZA	ALIALIS KARIN	25/01/1982	PRIMA	INDEPENDIENTE	16/08/2001
29	PEÑA HERRERA	CARDENAS	RINA MARIA	23/02/1967	INTEGRA	DEPENDIENTE	02/08/1995
30	PIZARRO	ROJAS	SILVIA SOLEDAD	28/02/1974	HORIZONTE	INDEPENDIENTE	17/03/1994

Nº	Apellidos		nombres	Fecha Nacimiento	Afiliado al Sistema Privado de Pensiones		
	paterno	materno			AFP al cual está afiliado	Tipo de afiliación	Fecha ingreso al SPP
31	PONCE	GURMENDI	GLADYS MARLENI	05/02/1967	HORIZONTE	INDEPENDIENTE	05/09/2002
32	QUEVEDO	PEREZ	SONIA VICTORIA	05/01/1958	PROFUTURO	INDEPENDIENTE	31/10/1995
33	QUIROZ	LINARES	MARIA INES	23/01/1983	PRIMA	INDEPENDIENTE	23/10/2001
34	QUIROZ	MORALES	LAURA MILAGRITOS	16/08/1972	PRIMA	DEPENDIENTE	07/03/2002
35	REAÑO	VELASQUEZ	DORIS MARITZA	13/11/1957	INTEGRA	DEPENDINETE	22/01/1994
36	RIOS	IGLESIAS	ANGELICA YSABEL DEL CARMEN	18/12/1968	HORIZONTE	DEPENDIENTE	04/04/2009
37	RODRIGUEZ	ALEGRE	MIRLA KARINA	21/11/1984	PRIMA	DEPENDIENTE	08/10/2008
38	RODRIGUEZ	YOPLOC	NANCY ROSIO	09/01/1962	INTEGRA	DEPENDIENTE	22/01/1994
39	ROJAS	MARTINEZ	SILVIA ROSA DEL PILAR	25/05/1968	INTEGRA	DEPENDIENTE	25/06/1994
40	RUBIO	VILCA	MARIANA MAGALY	30/03/1979	PRIMA	INDEPENDIENTE	17/09/2004
41	SALAZAR	CABAÑAS	KARINA ELIZABETH	26/06/1981	HORIZONTE	INDEPENDIENTE	10/10/2001
42	SALGADO	CAMUS	LIZ DAMISELA	29/08/1985	INTEGRA	DEPENDIENTE	27/01/2005
43	SALINAS	BRICEÑO	MARCELA VERONICA	23/07/1972	INTEGRA	DEPENDIENTE	09/01/1997
44	SANCHEZ	ARROYO	ROSA ALVINA MILAGROS	01/01/1990	PRIMA	INDEPENDIENTE	29/08/1998
45	SANTISTEBAN	LUJAN	ROSSANA	02/11/1976	HORIZONTE	DEPENDIENTE	05/06/2001
46	SILVA	VALVERDE	ZIARA HELKA	10/04/1977	PRIMA	DEPENDIENTE	02/10/2003
47	SILVA	VALVERDE	JOANNA LEYLA	13/09/1975	PRIMA	DEPENDIENTE	21/01/2004
48	TELLO	HORNA	URSULA CARIDAD	05/11/1981	INTEGRA	DEPENDIENTE	04/10/2005
49	TORRES	CABRERA	ANA CECILIA	25/04/1978	INTEGRA	DEPENDIENTE	05/10/2000
50	VALLEJOS	GUERRERO	ROSA BEATRIZ	15/02/1958	PRIMA	INDEPENDIENTE	27/07/1999
51	VARGAS	CARRION	JUDY MICAELA	08/05/1961	HORIZONTE	DEPENDIENTE	11/06/1999
52	VARGAS	DIAZ	SANDRA LUZ	11/10/1969	PRIMA	DEPENDIENTE	19/11/1999
53	VASALLO	JARA	SILVIA	06/08/1976	PRIMA	INDEPENDIENTE	23/01/2002
54	VELASQUEZ	SANTILLAN	JESSICA MIRELLA	06/01/1970	HORIZONTE	INDEPENDIENTE	04/10/2000
55	VILLANUEVA	AMOROTO	ESLI JEMINA	09/11/1986	PRIMA	DEPENDIENTE	22/10/2008
56	VILLANUEVA	GAVIDIA	KARIN ALICIA	13/07/1978	PROFUTURO	DEPENDIENTE	25/09/2004
57	VILLAVICENCIO	DIAZ	MARIA ESTHER	25/01/1973	HORIZONTE	INDEPENDIENTE	15/07/1996
58	ZENTNER	BARDALES	CELIDE DEL ROSARIO	10/04/1971	INTEGRA	INDEPENDIENTE	05/04/2007

Fuente: planilla pensiones de la GRELL de junio 2009.
Elaborado por investigador

ANEXO N° 03

CUADRO N° 4.12: Pensionistas sobrevivientes-orfandad-hija soltera mayor de edad de la GRELL, que registran aportaciones en ESSALUD, de otro tipo de empleador

N°	Datos del pensionista				Empleador / Derecho Habiente
	N° DNI	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	
1	17897339	ALVA	PLASENCIA	NILDA ELVIRA	ONP
2	18121078	BURGOS	OLIVEROS	SARA LIBERTAD	Registra Derecho Habiente - Hijo
3	46515646	CAMPOS	GUTIERREZ	KAROLL YANINA	No identifica entidad declarante
4	17854300	CARRANZA	JARA	BERTHA JANETTE	UTES Trujillo - Registra derechohabiente - Hijo
5	42512783	CHAVEZ	VALENCIA	KARIN JEANET	Sociedad Química Mercantil
6	41927851	CHUQUIPOMA	MORENO	PAOLA DEL PILAR	Caja de Ahorro y Crédito Nuestra Gente
7	40328005	CHUQUIPOMA	MORENO	MIRIAM DEL CARMEN	DAMPER Trujillo SAC
8	18212533	CRUZ	GALLO	SARA DEL PILAR	Régimen 1057 - UTES Sánchez Carrión
9	42380783	CUEVA	YSLA	ANA LORENA	DIRESA Piura
10	17908133	DE LA CRUZ	QUISPE	ELIZABETH	Banco de La Nación
11	17849210	DEZA	ORTEGA	GLICERIA PETRONILA	ONP
12	17846887	GAMARRA	GALARRETA	EVANGELINA PAZ	ONP
13	18019446	GOICOCHEA	RUIZ	NANCY YSABEL	COSTAMAR TRAVEL
14	19323274	HERNANDEZ	MENDOZA	LUZ ZORAIDA	UGEL Chepen - empleado
15	18132052	LEON	CAPRISTAN	CLARA AURY	Universidad San Pedro
16	41841552	LOZANO	MATIAS	MARISA ESTHER	Agrícola Cerro Prieto
17	18216450	MEDINA	OSORIO	JANNELLY DEL PILAR	Régimen 1057 - DIRESA Lima
18	17906377	MOSQUERA	FIGUEROA	ZOILA RITA	Universidad Cesar Vallejo
19	18152962	NUNURA	ROLDAN	GLORIA OLENKA	Universidad San Martin de Porres
20	41646380	QUIROZ	LINARES	MARIA INES	Seguro Social de Salud
21	18010747	SALINAS	BRICEÑO	MARCELA VERONICA	Transportes Línea – Registra Derecho Habiente - Hijo
22	19098885	SILVA	VALVERDE	JOANNA LEYLA	Servicio de Administración Tributaria
23	41356097	SOLORZANO	ALVA	LADY ROMY	Salud Ocupacional Norte SAC

Fuente: planilla pensiones de la GRELL de junio 2009.

Elaborado por investigador

ANEXO N° 04

CUADRO N° 4.13: Pensionistas sobrevivientes-orfandad-hija soltera mayor de edad de la GRELL, que figuran como contribuyente en la SUNAT

N°	Apellidos		nombres	Datos de actividad económica que declara ante la SUNAT			
	paterno	materno		N° de Registro Único de Contribuyente	Fecha declaró inició actividades económicas	Régimen Tributario al cual esta afecto	Actividad económica que declaró realizar
1	ALCALDE	SISNIEGAS	DILCIA ELENA	10178492620	16/01/1997	Régimen Único Simplificado	Venta Min. alimentos, bebidas, tabaco
2	ALVA	CENTURION	CARMEN ISABEL	10062409547	06/10/1995	Régimen Único Simplificado	Venta Min. alimentos, bebidas, tabaco
3	ALVA	VILLARREAL	SANDRA LILIANA	10180873827	05/05/1994	Renta 4ta Categoría	Otras actividades relacionadas con la salud humana
4	ALVARADO	GIL	AMY EDITH	10182120419	22/11/2002	Régimen Único Simplificado	Actividades de Informática
5	AMAYA	BURGOS	MILAGROS MARCELA	10098651531	12/09/1996	Renta 4ta y 5ta Categoría - Régimen Único Simplificado	Venta de productos textiles y calzado
6	ARTEAGA	GUERRERO	ZADITH	10181804756	12/01/2009	Renta 3era Categoría	Venta Mayoría a cambio de una retribución
7	ARTEAGA	QUIPUSCOA	AMELIA SOLEDAD	10180374162	30/05/2008	Régimen Único Simplificado	Venta Min. Productos farmacia y tocador
8	AVENDAÑO	DELGADO	ANA MARIA	10181426727	10/12/2002	Renta 4ta Categoría	Actividades Jurídicas
9	BALTODANO	IPARRAGUIRRE	RITA GADETH	10269200371	27/09/2001	Régimen Único Simplificado	Venta Min. alimentos, bebidas, tabaco
10	BECERRA	BARRENECHEA	REYDA GRACIELA	10178773157	20/11/1997	Renta 4ta Categoría	Otras actividades relacionadas con la salud humana
11	BENITES	VILLEGAS	EMPERATRIZ AMERICA	10181880797	08/04/1997	Renta 4ta Categoría	Otras Actividades de Tipo Servicio NCP
12	BLAS	LUJAN	ANGELITA	10179234691	06/01/1997	Régimen Único Simplificado	Restaurantes, bares y cantinas
13	BRACAMONTE	EICHEVERRIA	CRISTINA ESTHER	10181655815	19/09/2003	Renta 3era Categoría	Venta Min. alimentos, bebidas, tabaco
14	BURGOS	OLIVEROS	SARA LIBERTAD	10181210783	21/03/2001	Renta 4ta Categoría	Otras actividades empresariales NCP
15	CACERES	PEREIRA	REGINA DEL CARMEN	10190829273	25/02/2008	Renta 3era Categoría	Enseñanza Primaria
16	CALDERON	MILLONES	ZAIDA AIDA	10165150754	01/07/1993	Renta de 1era Categoría	Actividades inmobiliarias
17	CAMPOS	ZVALETA DE PEREZ	BERTHA MARINA	10178600309	04/08/1998	Régimen Único Simplificado	Peluquería y Otros
18	CARLOS	PONCE	MARIA LICET	10404358290	29/03/2006	Renta 2da Categoría y Régimen Único Simplificado	Actividades inmobiliarias
19	CASTILLO	BUSTAMANTE	MARIA TERESA	10320210831	07/03/2003	Renta 4ta Categoría	Otras actividades empresariales NCP
20	CASTILLO	DIESTRA	CARMEN DONATILA	10179198121	06/05/1993	Régimen Único Simplificado	Fabricación prendas de vestir
21	CASTILLO	RUBIO	KETTY MARIA YSABEL	10179089853	30/01/1995	Renta 4ta Categoría y Régimen Especial	Venta Mayoría a cambio de una retribución

Nº	Apellidos		nombres	Datos de actividad económica que declara ante la SUNAT			
	paterno	materno		Nº de Registro Único de Contribuyente	Fecha declaró inició actividades económicas	Régimen Tributario al cual esta afecto	Actividad económica que declaró realizar
22	CAVA	VIDAL	LAURA MAGALI	10434366319	24/09/2007	Nuevo Régimen Único Simplificado	Otras Actividades de Tipo Servicio NCP
23	CELIS	CASTRO	MARIA ROSARIO	10181302696	19/09/2000	Renta Régimen Especial	Venta Min. Equipos Domésticos
24	CHAVEZ	RIMARACHIN	NAJHAMA LIZET	10178957487	02/11/1995	Renta 4ta Categoría	Otras actividades relacionadas con la salud humana
25	CHAVEZ	VALENCIA	KARIN JEANET	10425127832	02/02/2008	Renta 4ta Categoría	Otras actividades empresariales NCP
26	CONDEMARIN	COLE	CARMELA LUCIA	10179146318	26/11/1999	Renta 1da Categoría	Actividades inmobiliarias
27	CONTRERAS	PISFIL	MARIELA EMPERATRIZ	10442129296	22/04/2006	Nuevo Régimen Único Simplificado	restaurantes bares y cantinas
28	COOPER	ARIAS	KARINA DEL SOCORRO	10192481576	10/03/1998	Renta de 4ta Categoría	Otras actividades relacionadas con la salud humana
29	CORONEL	RUBIO	SILVERIA	10179925511	10/08/1995	Nuevo Régimen Único Simplificado	Otros tipos de ventas por menor.
30	CRUZ	GALLO	SARA DEL PILAR	10182125330	24/06/2009	Renta de 4ta Categoría	Otras actividades relacionadas con la salud humana
31	CRUZ	GALLO	CECILIA MILAGRITOS	10181966128	05/05/2000	Renta de 4ta Categoría	Otras actividades relacionadas con la salud humana
32	CRUZ	GALLO	PATRICIA MARIA DEL SOCORRO	10180118786	15/07/1999	Renta de 4ta Categoría	Otras actividades relacionadas con la salud humana
33	CRUZ	MONZON	DAYSJ JACQUELINE	10179049711	24/02/2009	Renta de 4ta Categoría	Otras Actividades de Tipo Servicio NCP
34	DAVALOS	ALVAREZ	SILVIA JEANETTE	10266906779	19/07/1999	Renta de 4ta Categoría	Otras actividades relacionadas con la salud humana
35	DEL AGUILA	IBADEZ	CLAUDIA VICTORIA	10182172915	01/07/2009	Renta de 4ta Categoría	Otras Actividades empresariales NCP
36	DEZA	BOCANEGRA	NANCY SONIA	10181305181	22/09/2002	Renta 3ra categoría Régimen especial	Venta minorista en almacenes no especializados.
37	DIAZ	IBAÑEZ	CYNTIA FRANCCESCA	10417312108	01/10/2008	Renta de 4ta Categoría	Otras Actividades de Tipo Servicio NCP
38	ESCUDERO	DIESTRA	DORIS YMELDA	10178827486	03/09/2001	Régimen único simplificado	Venta partes piezas y accesorios.
39	EVANGELISTA	GUZMAN	ROSA BEATRIZ	10181145949	12/06/1992	Régimen único simplificado	restaurantes bares y cantinas
40	FLOREZ	MASIAS	DADY KAROLA	10402972179	24/04/2009	Renta de 4ta categoría	Otras Actividades de Tipo Servicio NCP
41	GAMARRA	GALARRETA	EVANGELINA PAZ	10178468877	17/05/2006	Renta de 1era Categoría	Actividades inmobiliarias
42	GAMBOA	ALVAREZ	NANCY VIOLETA	10180747848	26/08/2008	Nuevo Régimen Único Simplificado	Venta mínima de productos textiles, calzado.
43	GASTAÑADUI	RISCO	MARIA AUGUSTA	10179225200	22/04/2002	Renta de 1era Categoría	Otras Actividades empresariales NCP
44	GONZALES	MORENO	MONICA PATRICIA	10181322298	17/02/1997	Renta de 4ta Categoría	Otras actividades relacionadas con la salud humana

Nº	Apellidos		nombres	Datos de actividad económica que declara ante la SUNAT			
	paterno	materno		Nº de Registro Único de Contribuyente	Fecha declaró inició actividades económicas	Régimen Tributario al cual esta afecto	Actividad económica que declaró realizar
45	GONZALEZ	MONTES	CECILIA LAURA	10180986516	10/06/1999	Régimen especial	cultivo de cereales
46	HERNANDEZ	MENDOZA	LUZ ZORAIDA	10193232740	18/12/1996	Renta de 4ta categoría	Enseñanza Secundaria Formación Gral.
47	HONORES	SOLANO	TAMMY MARGARITA	10181339051	18/02/2002	Renta de 4ta Categoría	Actividades de Médicos y Odontólogos.
48	JIMENEZ	DIAZ	JUANA AYDEE	10180390214	09/03/1995	Régimen Único Simplificado	Venta minorista de alimentos, bebidas, tabaco.
49	LEON	ALVA	LUZ ANGELICA	10178617589	31/03/1999	Régimen Único Simplificado	Venta mínima de alimentos, bebidas, tabaco.
50	LEON	FLORIAN	MARINA LILIANA	10064248800	14/07/1997	Renta de 4ta categoría y renta de 3ra categoría.	venta mayor a cambio de una retribución
51	LOPEZ	CASSIANO	GENI	10178096287	04/03/1998	Renta de 4ta categoría	Actividades de Médicos y Odontólogos.
52	LOPEZ	HERRERA	GUINA MARGARITA	10181205381	08/02/1996	Renta de 4ta categoría	Educación para Adultos y otros.
53	MARIÑOS	ALFARO	YRINNA MERCEDES	10180106087	09/10/1998	Renta de 4ta Categoría.	Otras actividades Empresariales NCP
54	MARTELL	GALVEZ	ZOILA ROSA LIDIA	10196970415	12/01/2009	Renta de 1era Categoría	Actividades Inmobiliarias
55	MEDINA	OSORIO	LUZ ANTONIA	10409708680	31/03/2006	Renta de 4ta Categoría.	Otras Actividades de Tipo Servicio NCP
56	MEDINA	OSORIO	JANNELLY DEL PILAR	10182164505	19/12/2005	Renta de 4ta Categoría.	Otras actividades relacionadas con la salud humana
57	MONTOYA	GUERRERO	HELGA MARIA RUTH	10188911647	20/02/2007	Nuevo RUS	restaurantes bares y cantinas
58	MOSQUERA	FIGUEROA	ZOILA RITA	10179063773	12/08/1996	Renta de 4ta Categoría.	Enseñanza Superior
59	NUNURA	ROLDAN	GLORIA OLENKA	10181529623	05/10/2000	Renta de 4ta Categoría.	Enseñanza Superior
60	NUÑEZ	SAONA	MIRYAM ELIZABETH	10178142874	29/01/1998	Renta de 4ta Categoría.	Actividades de Arquitectura e Ingeniería
61	OBANDO	VERGARA	OLGA ALICIA	10178592161	18/01/2001	Nuevo RUS	Otras Actividades de Tipo Servicio NCP
62	PAREDES	SALAZAR	MARITZA SOLEDAD	10181963994	01/02/2006	Renta de 4ta Categoría.	Otras Actividades de Tipo Servicio NCP
63	PEREZ	OTINIANO	AMELIA VALENTINA	10178184062	24/11/2005	Renta 1da Categoría	Actividades Inmobiliarias
64	PEREZ	SANTA MARIA	CECILIA ELIANA	10181724914	22/08/2002	Renta de 4ta Categoría.	Ensayos y Análisis técnicos
65	PLASENCIA	ALVAREZ	MONICA LISET	10442841697	04/01/2006	Renta de 4ta Categoría.	Otras Actividades de Tipo Servicio NCP
66	PONCE DE LEON	CABANILLAS	CONSUELO	10178492433	26/08/2008	Renta 1da Categoría	Actividades Inmobiliarias
67	PORTILLA	OCAÑA	ROSSANA MARIA	10082707609	28/10/1993	RUS - Renta 4ta Categoría	Otras actividades empresariales NCP

Nº	Apellidos		nombres	Datos de actividad económica que declara ante la SUNAT			
	paterno	materno		Nº de Registro Único de Contribuyente	Fecha declaró inició actividades económicas	Régimen Tributario al cual esta afecto	Actividad económica que declaró realizar
68	QUIROZ	MORALES	LAURA MILAGRITOS	10180113067	11/10/2006	Renta de 4ta Categoría.	Otras actividades relacionadas con la salud humana
69	QUIROZ	SIME	TOMASA PAULA	10165912972	01/08/2004	Régimen Único Simplificado	Venta Min. Productos textiles calzado
70	QUISPE	DIESTRA	JULY ORIANA	10181425305	09/01/1996	Renta de 4ta Categoría.	Otras actividades empresariales NCP
71	REAÑO	VELASQUEZ	DORIS MARITZA	10178010455	15/06/1998	Régimen Único Simplificado	Venta Min. alimentos, bebidas, tabaco
72	RIOS	CHINCHAYHUARA	MARIBEL	10181230288	21/12/2004	Renta de 4ta Categoría.	Otras Actividades de Tipo Servicio NCP
73	RIOS	IGLESIAS	ANGELICA YSABEL DEL CARMEN	10180980038	23/11/2006	Renta de 4ta Categoría.	Otras Actividades de Tipo Servicio NCP
74	RODRIGUEZ	SOTOMAYOR	ROSA INES	10179183230	18/08/2008	Nuevo RUS	Exp. Otras Minas y Canteras
75	ROJAS	RUIZ	MIRLA ASUNCION	10180327318	23/06/1997	Renta de 4ta Categoría.	Enseñanza Primaria
76	RONDON	FIGUEROA	JENY RUBERTH	10024180994	25/07/2000	Renta de 4ta Categoría.	Educación de Adultos y Otros
77	RUBIO	VILCA	MARIANA MAGALY	10409814234	21/01/2004	Renta de 4ta Categoría.	Otras Actividades de Tipo Servicio NCP
78	SAAVEDRA	GONZALEZ	ULIANA MARIBELL	10188899957	29/10/2003	Renta de 4ta Categoría.	Otras Actividades de Tipo Servicio NCP
79	SALINAS	BRICEÑO	MARCELA VERONICA	10180107474	13/03/2009	Nuevo RUS	Otros tipos de ventas por menor.
80	SANCHEZ	RODRIGUEZ	CONSUELO JEOVANY	10181428541	09/07/1999	Renta de 4ta Categoría.	Enseñanza Superior
81	SANTISTEBAN	LUJAN	ROSSANA	10181669107	11/07/2003	Renta de 4ta Categoría.	Actividades Jurídicas
82	SHAPIAMA	LOPEZ	ELVIRA MARIELA	10097992202	09/10/2005	Régimen Único Simplificado	Otros tipos de ventas por menor.
83	SILVA	MAYORCA	MARIA ELENA	10178548561	20/07/1999	Renta de 4ta Categoría.	Otras actividades relacionadas con la salud humana
84	SILVA	VALVERDE	ZIARA HELKA	10181993826	09/11/2006	Rentas 2da Categoría	Actividades inmobiliarias
85	SILVA	VALVERDE	JOANNA LEYLA	10190988851	11/11/2003	Renta de 4ta Categoría.	Actividades Informática
86	SILVA	VALVERDE	MYRENA EILEEN	10181215297	22/10/2002	Renta de 4ta Categoría.	Actividades Jurídicas
87	SOLORZANO	ALVA	LADY ROMY	10413560972	26/04/2007	Renta de 4ta Categoría.	Otras actividades relacionadas con la salud humana
88	TAFUR	CASTILLO	ROCIO MILAGROS	10178078734	11/01/2007	Renta de 4ta Categoría.	Otras Actividades de Tipo Servicio NCP
89	TELLO	HORNA	URSULA CARIDAD	10430957738	11/06/2009	Renta de 4ta Categoría.	Actividades de Arquitectura e Ingeniería
90	VALLEJOS	GUERRERO	ROSA BEATRIZ	10179313826	25/04/1995	RUS - Renta 4ta Categoría	Venta Min. Productos textiles calzado
91	VASQUEZ	ALAYO	FANNY PAOLA	10181236839	25/05/1994	Régimen Único Simplificado	Venta Min. alimentos, bebidas, tabaco

Nº	Apellidos		nombres	Datos de actividad económica que declara ante la SUNAT			
	paterno	materno		Nº de Registro Único de Contribuyente	Fecha declaró inició actividades económicas	Régimen Tributario al cual esta afecto	Actividad económica que declaró realizar
92	VELASQUEZ	MOSTACERO	ELISA EVITA	10412375071	30/04/2001	Régimen Único Simplificado	Venta Min. alimentos, bebidas, tabaco
93	VELASQUEZ	SANTILLAN	JESSICA MIRELLA	10180717124	24/01/2001	Renta de 4ta Categoría.	Enseñanza Secundaria Formación Gral.
94	VELIS	CENTURION	NORMA EMILIA	10079198621	21/04/2003	Renta 5ta - Nuevo RUS - SNP 19990 - ESSALUD	Venta Min. Productos farmacia y tocador
95	VILLANUEVA	AMOROTO	ESLI JEMINA	10438607035	10/03/2006	Renta de 4ta Categoría.	Otras Actividades de Tipo Servicio NCP
96	VILLANUEVA	GAVIDIA	KARIN ALICIA	10403130058	23/07/2006	Renta de 4ta Categoría.	Otras Actividades de Tipo Servicio NCP
97	VILLANUEVA	OBANDO	MAGDA TERESA	10178112789	06/05/1993	Renta 4ta. - RUS	Venta Min. Productos farmacia y tocador
98	YANOVICH	VELA	MARIA LUISA	10179066527	27/05/1999	Régimen Único Simplificado	Peluquería y Otros
99	ZAKICHE	RUIZ	MARIA SILVIA	10405847219	27/05/2005	Renta 2da Categoría	Actividades inmobiliarias
100	ZAVALA	ALFARO	SILVIA DEL CARMEN	10178524327	26/04/1995	Renta 3ta Categoría	Otras actividades empresariales NCP

Fuente: planilla pensiones de la GRELL de junio 2009.

Elaborado por investigador

ANEXO N° 05

Cuadro N° 4.14: Pensionistas por estudios que perdieron derecho a pensión

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Fecha que terminó, suspendió ó incurrió en estudios no regulares-satisfactorios	Últimas fecha pago pensión	Nº de meses se paga pensión ilegalmente	Monto Bruto de pagos indebidos S/.
1	Luis Fernando Celi Morales	La Universidad Antenor Orrego refiere que inicio estudios en la facultad de Derecho en año 1999, y lo suspendió en el semestre año 2001-1, para posteriormente reiniciar estudios en el año 2001, en otra carrera, esto, ciencias de la comunicación, la cual termino en el año 2006.	agosto-09	91	43,409.40
2	Edgar Omar Crisanto Polo	La Universidad César Vallejo, refiere que estudio hasta el semestre 2003-2 (diciembre 2003), habiendo llevado solo 2 asignaturas, de carrera de Ingeniería Industrial, es decir, estudios no regulares.	Octubre 2009	70	45,103.00
3	Mónica Liset Plasencia Álvarez	La Universidad César Vallejo, refiere que desde semestre 2004-2 (diciembre 2004), avanza de manera irregular e insatisfactoria, de la carrera de educación primaria.	noviembre-09	59	27,720.00
4	Humberto Alcides Martínez Abanto	La Universidad San Pedro, refiere que sigue estudios irregulares, adeuda cursos desde semestre 2005-1 (julio 2005), en la carrera de Derecho.	noviembre-09	52	11,786.46
5	Claudia Vanesa Gallardo Florián.	La Universidad César Vallejo refiere que estudio hasta 20 junio del 2006 en carrera de obstetricia; luego en el año 2007 solicita traslado interno a la carrera de contabilidad, encontrándose actualmente en el 5 y 6 ciclo. Así mismo, El IST Interamericano señala que egreso en diciembre 2007, de la carrera computación e informática.	marzo-10	45	28,420.32
6	Syndy Rosalía Cumpa Tello	La Universidad Antenor Orrego refiere alcanza reporte de notas donde se aprecia que en el semestre 2005-2 (diciembre 2005) desaprueba curso de Lógica, el mismo que aun no aprueba. Igualmente registra curso desaprobados en semestres 2006 y 2007-2.	marzo-10	45	8,504.83
7	Luis Cermando Martínez Abanto	La Universidad Privada Antenor Orrego, alcanza Reporte de Notas, donde aprecia que desde el semestre 2004-01 (julio 2004) registra cursos desaprobados, habiéndose matriculado hasta en 4 oportunidades; es decir, no lleva estudios regulares.	noviembre-09	40	11,409.54
8	Gissell Sthephane Mirella Vásquez Benites	La Universidad Privada del Norte, refiere que estudió de manera regular hasta el semestre 2006-2 (diciembre 2006), la carrera de ingeniería de sistemas.	septiembre-09	33	8,690.00
9	José Hebert Desposorio Quiñones	La Universidad Privada del Norte, refiere que fue separado por baja académica, por haber desaprobado 2 asignaturas. De su historial académico se infiere que fue inhabilitado de un curso desde 2006-II (diciembre 2006).	septiembre-09	33	10,608.28
10	Luis Daniel Lozano Matías	La Universidad César Vallejo, refiere registro matricula en Ingeniería Industrial semestre 2006-2 (diciembre 2006) y estudió una sola asignatura.	septiembre-09	33	9,461.99

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Fecha que terminó, suspendió ó incurrió en estudios no regulares-satisfactorios	Últimas fecha pago pensión	Nº de meses se paga pensión ilegalmente	Monto Bruto de pagos indebidos S/.
11	Edmundo Jorge Ruiz Puescas	La Universidad Alas Peruanas, refiere que estudió hasta el ciclo lectivo 2007 II (diciembre 2007), y se retiró sin haber hecho reserva de matrícula	noviembre-09	33	2,821.62
12	Giovanna Analí Corzo Santos	La Universidad Privada Antenor Orrego, se matriculó en el semestre 2004-20(diciembre 2004) en un solo curso de la carrera de Medicina Humana. Así mismo, registra matriculas en años 2005 y 2008, figurando como inhabilitado, es decir, no sigue estudios regulares desde año 2005.	noviembre-09	26	20,400.00
13	Mariela Emperatriz Contreras Pisfil	La Universidad Nacional de Trujillo, refiere se matriculo en el año académico 2008 (marzo 2008), reservando matrícula, y ya no ha registrado matrícula en el año 2009. En la facultad de Educación, especialidad Historia y Geografía.	noviembre-09	20	4,063.60
14	Renato Martín De La Rosa Castillo	La Universidad Privada Antenor Orrego, figura como egresado del semestre 2007-20 (diciembre 2007) de la carrera de Ingeniería de Computación y Sistemas	agosto-09	20	11,500.00
15	Carlos País Vera	La Universidad César Vallejo, refiere que acabó estudios en el semestre académico 2007-II (diciembre 2007) en la carrera de Administración.	julio-09	19	10,700.00
16	Marino Edilberto Alva Vásquez	La Universidad Nacional de Trujillo, refiere que concluyó estudios en marzo del 2008, en la carrera de Ingeniería Industrial	agosto-09	17	7,565.39
17	Elisa Evita Velásquez Mostacero	En manifestación refiere haber concluido estudios en administración de negocios en agosto del año 2009.	enero-10	5	3,290.45
18	Jennifer Shirley Vásquez Benites	La Universidad Antenor Orrego, señala que figura como egresada de la carrera de Derecho en el semestre 2009-1 (julio del 2009)	octubre-09	3	690.00
Total pagos de pensiones que no correspondía realizar					266,144.88

Fuente: Planilla pensiones GRELL

Elaborado por: Investigador

Nota: Se utilizó la planilla de junio 2009, pero las actividades de comprobación y cálculo de pagos efectuados, se extendió hasta marzo 2010.

ANEXO N° 06:

Cuadro N° 4.15: Relación de pensionistas-orfandad, que se les continúa programando pago de pensión, pero que ya superaron la mayoría de edad

N°	N° DNI	Apellidos		nombres	Fecha Nac.	parentesco con titular pensión	Pensión en junio 2009 S/.
		Paterno	Materno				
1	0	LEZAMA	CORVERA	WENDY ROSITA	15/09/1993	Hijo(a)	135.84
2	70198221	BOCANEGRA	RODRIGUEZ	RICHARD WILLIAM	16/08/1993	Hijo(a)	522.76
3	71960678	DE LA CRUZ	PEREZ	SANDY	28/07/1993	Hijo(a)	500.00
4	1157	ARANGURI	VALERA	TATHIANA STEFFANY	16/06/1993	Hijo(a)	280.58
5	0	BRICEÑO	IBAÑEZ	ROBERT EDINSON RICARDO	30/05/1993	Hijo(a)	238.24
6	90	CASTILLO	BASILIO	LILIA PAOLA	27/04/1993	Hijo(a)	52.12
7	62802	AGUILAR	RODRIGUEZ	FLOR JESSENIA	01/03/1993	Hijo(a)	350.96
8	91	DELGADO	ALAYO	GLORIA LORENA	26/02/1993	Hijo(a)	65.33
9	59-93	GUZMAN	CENAS	CESAR CRISTHIAN	30/01/1993	Hijo(a)	163.27
10	70121110	AGUILAR	AREVALO	MAXIMO OSWALDO	01/12/1992	Hijo(a)	417.78
11	27208	SANCHEZ	TORRES	LUCIA MATILDE	30/11/1992	Hijo(a)	98.59
12	70785008	LLANOS	PAREDES	EDWARD JEAN CARLOS	03/10/1992	Hijo(a)	187.60
13	0	SOTELO	BERMUDEZ	LUIS MIGUEL	19/09/1992	Hijo(a)	161.54
14	71236283	QUISPE	GUERRA	JENY PATRICIA	15/09/1992	Hijo(a)	405.55
15	70569624	GUTIERREZ	RODRIGUEZ	JOSE ANTONIO	20/03/1992	Hijo(a)	207.25
16	70650807	MARTINEZ	RAMOS	CARMEN DEL PILAR	22/12/1991	Hijo(a)	345.74
17	P/N	DAVILA	GUEVARA	BLASCO DE JESUS	04/12/1991	Hijo(a)	101.90
18	71860374	JARA	PONCE	ROSA ALEJANDRA	29/11/1991	Hijo(a)	188.67
19	71962960	LUCEN	REBAZA	LIZ BETTY	05/09/1991	Hijo(a)	85.00
20	70783012	TOMAY	CASTILLO	MERVIN ANDERSON	19/05/1991	Hijo(a)	423.97
21	456	LUJAN	CASTILLO	MONICA LIZBEHT	01/02/1991	Hijo(a)	342.81
22	0	GUZMAN	ROMAN	VIVIAN PRISCILA	15/01/1991	Hijo(a)	10.00
23	70564765	VASQUEZ	YPARRAGUIRRE	LORENZO ABDIAS	25/11/1990	Hijo(a)	184.27
24	0	LEZAMA	CORVERA	ERIC LENART	20/10/1990	Hijo(a)	135.84
25	70564743	REYNA	VELASQUEZ	DAVID JONATAN	02/10/1990	Hijo(a)	858.53
26	2054	CAMPOS	GUTIERREZ	KAROLL YANINA	15/09/1990	Hijo(a)	217.33
27	46552675	CONTRERAS	BARDALES	VICTOR NEPER	09/08/1990	Hijo(a)	250.00
28	46358829	CORTEZ	AGUILAR	ANA CRISTINA	10/06/1990	Hijo(a)	317.08
29	46302042	VILLARREAL	ALEGRE	IVAN ALEXANDER	06/05/1990	Hijo(a)	183.23
30	70913094	TORRES	YECKLE	ULISES SERGIO	19/04/1990	Hijo(a)	582.72
31	46354147	VILLANUEVA	AMOROTO	JONATAN JAHDIEL	14/04/1990	Hijo(a)	408.45
32	70785009	LLANOS	PAREDES	JADDY LISSET	28/02/1990	Hijo(a)	187.60
33	46259438	GONZALES	GALLOSO	ESTHER LASTENIA	25/02/1990	Hijo(a)	374.82
34	46195026	DAVILA	GUEVARA	LILIANA EMPERATRIZ	07/02/1990	Hijo(a)	101.90
35	46151169	SOLORZANO	ALVA	LISSET POLET	18/01/1990	Hijo(a)	420.18
36	70866218	ARCE	CUEVA	VANESSA YULIANA	16/01/1990	Hijo(a)	727.12
37	0	CASTILLO	UPIACHIHUA	ANDREA FANNY	01/01/1990	Hijo(a)	53.52
38	0	CASTILLO	UPIACHIHUA	MARIA ISABEL HEMY	01/01/1990	Hijo(a)	55.06
39	0	CASTILLO	UPIACHIHUA	CLAUDIA VALERIA	01/01/1990	Hijo(a)	55.06
40	0	CASTILLO	UPIACHIHUA	CLAUDIA BEATRIZ	01/01/1990	Hijo(a)	55.06
41	19188602	SANCHEZ	ARROYO	ROSA ALVINA MILAGROS	01/01/1990	Hijo(a)	907.72
42	71231901	RUBIO	CABALLERO	MARIO SERGIO	01/01/1990	Hijo(a)	297.64
43	71229723	RUBIO	CABALLERO	JAIR JUNINHO	01/01/1990	Hijo(a)	297.64
44	46007815	VENTURA	TINTINAPON	LUCIO ANTONIO	07/11/1989	Hijo(a)	399.28
45	45946439	CHUQUIPOMA	MORENO	CECILIA LILIANA	08/09/1989	Hijo(a)	239.99

Nº	Nº DNI	Apellidos		nombres	Fecha Nac.	parentesco con titular pensión	Pensión en junio 2009 S/.
		Paterno	Materno				
46	70424474	CALDERON	CALDERON	CHRISTINE STEFANIA	26/08/1989	Hijo(a)	460.00
47	70435301	CONTRERAS	ORTIZ	SHEYLA AIRY	16/07/1989	Hijo(a)	142.03
48	0	ZELADA	VERGARAY	LUISA GUADALITA	20/05/1989	Hijo(a)	352.38
49	45594062	PICHON	NEIRA	LISSETHE KATHERINE	07/03/1989	Hijo(a)	724.99
50	70385434	VARESE	CHUQUIPOMA	GIANCARLO	24/11/1988	Hijo(a)	119.82
51	45306731	CUMPA	TELLO	SINDY ROSALLIA	03/09/1988	Hijo(a)	153.67
52	45104772	CONTRERAS	ORTIZ	YURICO MEDALYT	30/03/1988	Hijo(a)	142.03
53	45003136	CASTILLO	BASILIO	LUIS AUGUSTO	26/02/1988	Hijo(a)	52.12
54	44782508	RONCAL	ANTINORI	CARLOS JOSEPH	12/01/1988	Hijo(a)	769.58
55	44730142	ROJAS	RODRIGUEZ	MANUELITA CONSUELO	27/12/1987	Hijo(a)	870.26
56	44657272	BERNUY	MOZOMBITE	ERICK LUIS MIGUEL	18/11/1987	Hijo(a)	258.43
57	44652644	DESPOSORIO	QUIÑONES	JOSE HEBERT	16/11/1987	Hijo(a)	288.13
58	44594280	VEREAU	DE LA CRUZ	ALDO EDUARDO	06/11/1987	Hijo(a)	482.62
59	44607876	PEREZ	VARGAS	LAURY DANIELA	24/09/1987	Hijo(a)	18.82
60	44534303	DELGADO	ALAYO	MARTIN ALEJANDRO	14/08/1987	Hijo(a)	65.33
61	44368832	RAMIREZ	DIAZ	CARLOS MANUEL	18/07/1987	Hijo(a)	460.00
62	44261992	DIAZ	PEREZ	MARIA GUISELA	14/05/1987	Hijo(a)	90.26
63	44212929	CONTRERAS	PISFIL	MARIELA EMPERATRIZ	18/04/1987	Hijo(a)	173.18
64	191	VELASQUEZ	VASQUEZ	CESAR EDUARDO	28/03/1987	Hijo(a)	200.16
65	44031364	GUTIERREZ	RODRIGUEZ	CECILIA CAROLINA	07/01/1987	Hijo(a)	207.25
66	44031531	GALLARDO	FLORIAN	CLAUDIA VANESSA	25/12/1986	Hijo(a)	454.08
67	43860703	VILLANUEVA	AMOROTO	ESLI JEMINA	09/11/1986	Hijo(a)	408.45
68	43838901	DE LA ROSA	CASTILLO	RENATO MARTIN	25/08/1986	Hijo(a)	500.00
69	44284169	PLASENCIA	ALVAREZ	MONICA LISET	17/05/1986	Hijo(a)	460.00
70	0	JARA	ASTO	YORELA JULIA	12/05/1986	Hijo(a)	216.82
71	43596498	OLIVA	GONZALEZ	PAOLA VICTORIA	30/04/1986	Hijo(a)	372.27
72	43583059	VASQUEZ	BENITES	JENNIFER SHIRLEY	14/03/1986	Hijo(a)	230.00
73	43684854	ZEVALLS	PEREZ	DIANA MARIA	20/01/1986	Hijo(a)	1,511.04
74	43436631	CAVA	VIDAL	LAURA MAGALI	19/12/1985	Hijo(a)	610.83
75	43258788	HERRERA	VEGA	CLAUDIA EVA CLOTILDE	25/11/1985	Hijo(a)	1,014.02
76	43189153	VASQUEZ	BENITES	GISSELL STHEPHANNE M.	15/10/1985	Hijo(a)	230.00
77	43114913	SALGADO	CAMUS	LIZ DAMISELA	29/08/1985	Hijo(a)	304.92
78	43147594	MENCHOLA	ALFARO	INDIRA NATALI	25/08/1985	Hijo(a)	377.84
79	43075467	NAVARRO	VERGARAY	ALDO FAVIO	17/07/1985	Hijo(a)	301.00
80	43021866	CRISANTO	POLO	EDGAR OMAR	23/06/1985	Hijo(a)	837.52
81	43143243	PAIS	VERA	CARLOS LUIS	15/05/1985	Hijo(a)	460.00
82	42845898	LOZANO	MATIAS	LUIS DANIEL	24/01/1985	Hijo(a)	214.41
83	70768502	RAMIREZ	MONTES	RAUL DAVID	12/01/1985	Hijo(a)	556.22
84	42727020	RODRIGUEZ	ALEGRE	MIRLA KARINA	21/11/1984	Hijo(a)	183.23
85	42754084	GALARRETA	ARIAS	JESSICA MERCEDES	08/11/1984	Hijo(a)	919.14
86	42648974	GUTIERREZ	SANCHEZ	LUZ DEL CORE	13/09/1984	Hijo(a)	550.00
87	42663754	ZUMARAN	GIL	DANY BENJAMIN	23/08/1984	Hijo(a)	500.00
88	42641887	SARMIENTO	PEREZ	VIVIANA GRACIELA	18/08/1984	Hijo(a)	723.61
89	42605060	MARTINEZ	ABANTO	LUIS CERMANDO	27/06/1984	Hijo(a)	213.46
90	42380783	CUEVA	YSLA	ANA LORENA	14/05/1984	Hijo(a)	898.26
91	0	JARA	ASTO	IVAN WILMER	16/03/1984	Hijo(a)	216.82
92	42512783	CHAVEZ	VALENCIA	KARIN JEANET	06/03/1984	Hijo(a)	864.53
93	42191596	CRUZ	SANDOVAL	FLOR LUCELIA	17/01/1984	Hijo(a)	675.71
94	42154952	ZAVALA	GARCIA	VIOLETA	25/12/1983	Hijo(a)	822.10

Nº	Nº DNI	Apellidos		nombres	Fecha Nac.	parentesco con titular pensión	Pensión en junio 2009 S/.
		Paterno	Materno				
95	42357251	SALDAÑA	POMACONDOR	MILAGROS MERCEDES	18/10/1983	Hijo(a)	407.19
96	41737972	ARMESTAR	AMAYA	ALEX ALFRETH	18/06/1983	Hijo(a)	454.74
97	41969002	MARTINEZ	ABANTO	HUMBERTO ALCIDES	17/06/1983	Hijo(a)	213.46
98	41841552	LOZANO	MATIAS	MARISA ESTHER	20/05/1983	Hijo(a)	214.41
99	42335315	CORZO	SANTOS	GIOVANNA ANALI	25/04/1983	Hijo(a)	500.00
100	41646380	QUIROZ	LINARES	MARIA INES	23/01/1983	Hijo(a)	500.00
101	41927851	CHUQUIPOMA	MORENO	PAOLA DEL PILAR	18/01/1983	Hijo(a)	239.99
102	41731210	DIAZ	IBAÑEZ	CYNTIA FRANCCESCA	29/12/1982	Hijo(a)	448.98
103	41567583	CUEVA	CABRERA	MARIA LAURA	13/09/1982	Hijo(a)	830.90
104	41532328	SANCHEZ	ARAUJO	KARLA KAREN	17/08/1982	Hijo(a)	917.65
105	0	ZEGARRA	INFANTE	SAUL ARISTIDES	29/07/1982	Hijo(a)	71.26
106	41356097	SOLORZANO	ALVA	LADY ROMY	24/06/1982	Hijo(a)	420.19
107	42010013	MENCHOLA	ALFARO	CARLOS EDUARDO	30/05/1982	Hijo(a)	377.84
108	41469926	CELI	MORALES	LUIS FERNANDO	18/05/1982	Hijo(a)	425.66
109	41641180	OSORIO ANGELES	EGUSQUIZA	ALIALIS KARIN	25/01/1982	Hijo(a)	392.20
110	41237507	VELASQUEZ	MOSTACERO	ELISA EVITA	11/12/1981	Hijo(a)	498.09
111	43095773	TELLO	HORNA	URSULA CARIDAD	05/11/1981	Hijo(a)	818.98
112	40934076	SALAZAR	CABAÑAS	KARINA ELIZABETH	26/06/1981	Hijo(a)	906.85
113	41161656	CHUQUIPOMA	MORENO	SARITA DEL ROSARIO	21/06/1981	Hijo(a)	240.06
114	40970868	MEDINA	OSORIO	LUZ ANTONIA	21/05/1981	Hijo(a)	463.03
115	41780990	VELASQUEZ	SICCHA	MIRTHA NOEMI	20/04/1981	Hijo(a)	197.00
116	40779258	CHAPARRO	ARMAS	LILIANA ELIZABETH	28/12/1980	Hijo(a)	424.98
117	40600270	CRUZ	GALLO	GUISELA YANIRA	11/07/1980	Hijo(a)	156.20
118	40809494	DE LA CRUZ	SILVA	MONICA	24/01/1980	Hijo(a)	441.60
119	40435829	CARLOS	PONCE	MARIA LICET	07/12/1979	Hijo(a)	446.83
120	40410266	CARDENAS	LEDESMA	VANESSA SOLEDAD	21/11/1979	Hijo(a)	713.42
121	40297217	FLOREZ	MASIAS	DADY KAROLA	25/08/1979	Hijo(a)	215.61
122	40785513	LLANOS	RODRIGUEZ	CESAR ANTONIO	30/07/1979	Hijo(a)	592.84
123	40258769	ALIAGA	CHAVEZ	SARA AGRIPINA	27/07/1979	Hijo(a)	667.14
124	40555134	ANGULO	ZAVALETA	JOSEFINA ARAMELIA	12/07/1979	Hijo(a)	917.60
125	40330288	GUZMAN	SANCHEZ	GERARDO ANDRES	05/06/1979	Hijo(a)	169.21
126	40584721	ZAKICHE	RUIZ	MARIA SILVIA	21/05/1979	Hijo(a)	844.49
127	40981423	RUBIO	VILCA	MARIANA MAGALY	30/03/1979	Hijo(a)	297.64
128	40115088	TORRES	LIZA	MARY ISABEL	10/03/1979	Hijo(a)	883.23
129	40025085	DIAZ	IBAÑEZ	CLARA LUZ	17/10/1978	Hijo(a)	448.98
130	40181632	SALAZAR	CORTIJO	LILIA ROMINA	18/09/1978	Hijo(a)	730.89
131	40328005	CHUQUIPOMA	MORENO	MIRIAM DEL CARMEN	24/08/1978	Hijo(a)	240.06
132	18217291	DEL AGUILA	IBADEZ	CLAUDIA VICTORIA	05/08/1978	Hijo(a)	914.06
133	40313005	VILLANUEVA	GAVIDIA	KARIN ALICIA	13/07/1978	Hijo(a)	894.72
134	18216450	MEDINA	OSORIO	JANNELLY DEL PILAR	28/05/1978	Hijo(a)	463.03
135	18214382	DIAZ	GARRAMPIE	LESLIE JESSICA	04/05/1978	Hijo(a)	527.55
136	40828755	TORRES	CABRERA	ANA CECILIA	25/04/1978	Hijo(a)	908.93
137	40129346	ELIAS	ASTO	ZOILA ELISA	26/01/1978	Hijo(a)	929.77
138	18212041	ALVARADO	GIL	AMY EDITH	15/10/1977	Hijo(a)	605.80
139	19100445	GUZMAN	OBESO	ANA CECILIA	06/10/1977	Hijo(a)	792.93
140	18211524	DEL CASTILLO	CARBONELL	SUSSAN FRANCES	01/09/1977	Hijo(a)	873.43
141	40140891	CACERES	PEREIRA	SOCORRO YORILEY	31/08/1977	Hijo(a)	420.68
142	18210961	DELGADO	SILVA	YOLANDA BEDSABE	31/08/1977	Hijo(a)	767.20
143	18212533	CRUZ	GALLO	SARA DEL PILAR	18/08/1977	Hijo(a)	156.20

Nº	Nº DNI	Apellidos		nombres	Fecha Nac.	parentesco con titular pensión	Pensión en junio 2009 S/.
		Paterno	Materno				
144	18199382	SILVA	VALVERDE	ZIARA HELKA	10/04/1977	Hijo(a)	257.98
145	10739303	BELTRAN	BOBADILLA	ANGHELINA ISABEL	27/03/1977	Hijo(a)	421.46
146	18166910	SANTISTEBAN	LUJAN	ROSSANA	02/11/1976	Hijo(a)	885.81
147	19098419	MIÑANO	ZAVALETA	ANTONIETA	02/11/1976	Hijo(a)	907.39
148	18176237	VILLEGAS	FLORES	PAOLA MARU	11/09/1976	Hijo(a)	883.19
149	43489873	CUEVA	CHUYO	CARLA NEREIDA	16/08/1976	Hijo(a)	819.99
150	18167254	VASALLO	JARA	SILVIA	06/08/1976	Hijo(a)	734.16
151	18167862	DIAZ	RAMOS	CELESTE SILVANA	11/07/1976	Hijo(a)	690.58
152	27144958	AGUILAR	SALDAÑA	MARIO CESAR	28/06/1976	Hijo(a)	761.97
153	18172491	PEREZ	SANTA MARIA	CECILIA ELIANA	09/06/1976	Hijo(a)	839.07
154	18165581	BRACAMONTE	ECHEVERRIA	CRISTINA ESTHER	15/05/1976	Hijo(a)	438.56
155	18176435	DIAZ	QUIDONES	LINDA DIANA	10/03/1976	Hijo(a)	943.05
156	18160478	DIAZ	ROMERO	KELLY ESTHER	26/12/1975	Hijo(a)	526.15
157	9865153	AMAYA	BURGOS	MILAGROS MARCELA	07/11/1975	Hijo(a)	633.44
158	18196612	CRUZ	GALLO	CECILIA MILAGRITOS	28/10/1975	Hijo(a)	156.20
159	18160022	CHAPARRO	ARMAS	PATRICIA JANETT	14/10/1975	Hijo(a)	424.98
160	19098885	SILVA	VALVERDE	JOANNA LEYLA	13/09/1975	Hijo(a)	257.98
161	18192393	PONCE	RAMOS	SILVIA DEL ROSARIO	18/08/1975	Hijo(a)	800.82
162	18150185	ZAVALETA	OLIVER	FRANCK ROBERT	11/08/1975	Hijo(a)	530.00
163	18149014	SILVA	ALEGRE	ERIKA CORAL	05/08/1975	Hijo(a)	183.23
164	18149668	VIGO	ALIAGA	PIERA CRISTINA	03/06/1975	Hijo(a)	812.50
165	18142854	SANCHEZ	RODRIGUEZ	CONSUELO JEOVANY	23/05/1975	Hijo(a)	806.92
166	18143069	RENGIFO	GARRO	LEYLA MARISOL	20/05/1975	Hijo(a)	922.88
167	16764468	SALDAÑA	CUBAS	KETY MARICELA	07/05/1975	Hijo(a)	407.19
168	18162464	VILLACORTA	CABRERA	ROXANA PATRICIA	13/04/1975	Hijo(a)	366.85
169	45206211	MARQUEZ	COBARRUVIAS	ROSELLA DEL SOCORRO	20/03/1975	Hijo(a)	397.13
170	18165609	ARROYO	DURAN	KALINKA SAMANTHA	27/01/1975	Hijo(a)	859.90
171	18142672	AVENDAÑO	DELGADO	ANA MARIA	21/12/1974	Hijo(a)	985.01
172	18190642	COLLAZOS	REYES	CARMEN HORTENCIA	03/12/1974	Hijo(a)	885.45
173	18144101	VARGAS	PAREDES	VICTOR HUGO	27/11/1974	Hijo(a)	421.02
174	18135200	BRIONES	LIZARZABURU	YDA	06/11/1974	Hijo(a)	915.99
175	18152962	NUNURA	ROLDAN	GLORIA OLENKA	25/09/1974	Hijo(a)	789.14
176	18142530	QUISPE	DIESTRA	JULY ORIANA	24/08/1974	Hijo(a)	376.90
177	27144571	AGUILAR	SALDAÑA	ZOILA EDELMIRA	25/06/1974	Hijo(a)	761.97
178	18133905	HONORES	SOLANO	TAMMY MARGARITA	04/05/1974	Hijo(a)	375.60
179	18137540	HONORES	GOICOCHEA	MEDALIT AMPARO	04/04/1974	Hijo(a)	822.14
180	0	COOPER	ARIAS	KARINA DEL SOCORRO	18/03/1974	Hijo(a)	917.47
181	18132975	PIZARRO	ROJAS	SILVIA SOLEDAD	28/02/1974	Hijo(a)	444.78
182	18132238	ROMERO	URIOL	DIANA JESUS	29/12/1973	Hijo(a)	457.17
183	18132229	GONZALES	MORENO	MONICA PATRICIA	21/12/1973	Hijo(a)	906.57
184	18132268	PRIETO	ALVAREZ	SILVIA DEL ROSARIO	23/11/1973	Hijo(a)	718.86
185	18132052	LEON	CAPRISTAN	CLARA AURY	19/11/1973	Hijo(a)	769.59
186	18889995	SAAVEDRA	GONZALEZ	ULIANA MARIBELL	03/10/1973	Hijo(a)	882.56
187	18130269	CELIS	CASTRO	MARIA ROSARIO	05/09/1973	Hijo(a)	440.75
188	18130518	DEZA	BOCANEGRA	NANCY SONIA	10/08/1973	Hijo(a)	688.49
189	18123201	REYES	SANCHEZ	LILIANA ROCIO	13/07/1973	Hijo(a)	883.95
190	19572508	SARMIENTO	TORRES	NEYDA AMERICA	02/07/1973	Hijo(a)	198.30
191	18123028	RIOS	CHINCHAYHUARA	MARIBEL	21/06/1973	Hijo(a)	605.96
192	18158322	VILLACORTA	CABRERA	GIULIANA VANESSA	04/05/1973	Hijo(a)	366.85

Nº	Nº DNI	Apellidos		nombres	Fecha Nac.	parentesco con titular pensión	Pensión en junio 2009 S/.
		Paterno	Materno				
193	18123683	VASQUEZ	ALAYO	FANNY PAOLA	02/04/1973	Hijo(a)	708.31
194	18121529	SILVA	VALVERDE	MYRENA EILEEN	25/03/1973	Hijo(a)	308.71
195	18121911	LEON	UCEDA	ROSA DE LOURDES	19/03/1973	Hijo(a)	917.06
196	18121078	BURGOS	OLIVEROS	SARA LIBERTAD	22/02/1973	Hijo(a)	884.09
197	18128678	VILLAVICENCIO	DIAZ	MARIA ESTHER	25/01/1973	Hijo(a)	725.37
198	19083162	GUTIERREZ	SALAZAR	KARLA YANINA	25/12/1972	Hijo(a)	913.11
199	19082981	LUCAR	MOYA	DORA LUISA	19/12/1972	Hijo(a)	781.53
200	0	DIAZ	SALAZAR	ROSA TERCINA	01/12/1972	Hijo(a)	709.86
201	27144177	AGUILAR	SALDAÑA	JUAN LUIS	25/10/1972	Hijo(a)	761.97
202	19082927	CACERES	PEREIRA	REGINA DEL CARMEN	23/09/1972	Hijo(a)	420.67
203	18011306	QUIROZ	MORALES	LAURA MILAGRITOS	16/08/1972	Hijo(a)	884.03
204	18010570	MONTOYA	ALVAREZ	VERUSHKA CONSUELO	27/07/1972	Hijo(a)	810.95
205	18011878	CRUZ	GALLO	PATRICIA MARIA DEL SOCORRO	23/07/1972	Hijo(a)	156.20
206	18010747	SALINAS	BRICEÑO	MARCELA VERONICA	23/07/1972	Hijo(a)	227.93
207	18135961	BENITES	SANCHEZ	KATHERINE GUADALUPE	08/07/1972	Hijo(a)	441.44
208	9799220	SHAPIAMA	LOPEZ	ELVIRA MARIELA	18/02/1972	Hijo(a)	919.34
209	19323274	HERNANDEZ	MENDOZA	LUZ ZORAIDA	22/01/1972	Hijo(a)	396.17
210	18019446	GOICOCHEA	RUIZ	NANCY YSABEL	21/01/1972	Hijo(a)	951.99
211	18010865	AQUINO	ARMAS	CECILIA KATHERINE	19/12/1971	Hijo(a)	850.50
212	18022021	GUTIERREZ	GAMBOA	OSCAR EDUARDO	03/10/1971	Hijo(a)	420.27
213	18022318	CELIS	CASTRO	AUREA YSABEL	24/09/1971	Hijo(a)	440.75
214	18032731	ROJAS	RUIZ	MIRLA ASUNCION	19/09/1971	Hijo(a)	907.96
215	33429332	ALTAMIRANO	LOPEZ	NALDA VIANEY	26/08/1971	Hijo(a)	611.80
216	6435441	RAVELO	MARCHAND	GIOVANA ELIZABETH	10/07/1971	Hijo(a)	581.30
217	18010608	MARIÑOS	ALFARO	YRINNA MERCEDES	06/06/1971	Hijo(a)	491.00
218	43079981	DEZA	DEZA	CESAR ANTONIO	02/06/1971	Hijo(a)	632.84
219	18085223	VELARDE	SAGASTEGUI	RUTH DEL PILAR	15/04/1971	Hijo(a)	754.75
220	18120464	ZENTNER	BARDALES	CELIDE DEL ROSARIO	10/04/1971	Hijo(a)	900.89
221	18084628	BELEVAN	VASQUEZ	ISABEL CRISTINA	07/02/1971	Hijo(a)	861.40
222	18180475	ARTEAGA	GUERRERO	ZADITH	29/01/1971	Hijo(a)	773.37
223	18108952	FLORES	MASIAS	SANDRA YANINA	03/09/1970	Hijo(a)	253.85
224	18111058	RODRIGUEZ	VEJARANO	ROBERTO RAFAEL	20/08/1970	Hijo(a)	833.54
225	19558813	SARMIENTO	TORRES	LORETA PALMIRA	17/08/1970	Hijo(a)	198.30
226	18108450	SALINAS	BRICEÑO	MARTHA REGINA	14/07/1970	Hijo(a)	227.93
227	18111969	ECHEVARRIA	ECHEVARRIA	LUIS MANUEL	01/06/1970	Hijo(a)	182.17
228	P/N3319	ESCALANTE	NARVAEZ	CARMEN ELENA	29/05/1970	Hijo(a)	101.18
229	18073720	JAUREGUI	ENCOMENDEROS	SYLVIA VICTORIA	15/04/1970	Hijo(a)	427.81
230	18109437	RODRIGUEZ	MENDEZ	MARICRUZ ISABEL	19/03/1970	Hijo(a)	900.92
231	18111120	MELENDEZ	QUEZADA	LAURA ISABEL JULISSA	12/02/1970	Hijo(a)	319.99
232	18071712	VELASQUEZ	SANTILLAN	JESSICA MIRELLA	06/01/1970	Hijo(a)	911.67
233	6418098	CORDOVA	LOPEZ	SANDRA JESSICA	04/01/1970	Hijo(a)	827.00
234	18196399	PAREDES	SALAZAR	MARITZA SOLEDAD	29/12/1969	Hijo(a)	839.07
235	18067096	URTEAGA	MELENDEZ	ROSA MERCEDES	22/12/1969	Hijo(a)	956.52
236	18072433	ESPINOZA	POLO	DINA CONSUELO	08/12/1969	Hijo(a)	883.23
237	6424880	LEON	FLORIAN	MARINA LILIANA	16/11/1969	Hijo(a)	912.67
238	18073096	VARGAS	DIAZ	SANDRA LUZ	11/10/1969	Hijo(a)	540.46
239	18110462	FLORES	MASIAS	KARLA ANANI	20/09/1969	Hijo(a)	215.61
240	80522352	TORRES	MANTILLA	MARIA ROSA	20/06/1969	Hijo(a)	373.36
241	10291937	GALLEGOS	RENGIFO	ROCIO DEL CARMEN	28/05/1969	Hijo(a)	914.06

Nº	Nº DNI	Apellidos		nombres	Fecha Nac.	parentesco con titular pensión	Pensión en junio 2009 S/.
		Paterno	Materno				
242	18100934	VITERI	ORTIZ	ZOILA MARISOL	27/05/1969	Hijo(a)	666.09
243	18100862	QUISPE	DIESTRA	LALY MIRIAN	13/04/1969	Hijo(a)	376.90
244	18891164	MONTOYA	GUERRERO	HELGA MARIA RUTH	24/03/1969	Hijo(a)	347.11
245	18182687	ALVARADO	LAVADO	WALTER ALFONSO	13/02/1969	Hijo(a)	453.64
246	18070804	RODRIGUEZ	GUTIERREZ	MARIA DEL CARMEN	09/02/1969	Hijo(a)	787.88
247	18098003	RIOS	IGLESIAS	ANGELICA YSABEL DEL CARMEN	18/12/1968	Hijo(a)	568.76
248	18103660	NATIVIDAD	RUIZ	KELLY SUSANA	08/12/1968	Hijo(a)	322.06
249	18063533	PALACIOS	BOBADILLA	ARACELY MARIA	14/08/1968	Hijo(a)	597.04
250	18098651	GONZALEZ	MONTES	CECILIA LAURA	05/08/1968	Hijo(a)	850.90
251	7967438	ROJAS	MARTINEZ	SILVIA ROSA DEL PILAR	25/05/1968	Hijo(a)	816.54
252	43731085	MORALES	VASQUEZ	MARIA JUDITH	08/05/1968	Hijo(a)	446.07
253	43731085	MORALES	VASQUEZ	MARIA JUDITH	08/05/1968	Hijo(a)	832.45
254	18091946	CISNEROS	GAMARRA	MARIA MAGDALENA	12/04/1968	Hijo(a)	955.41
255	P/N475	ESCALANTE	NARVAEZ	ROSA MARITZA	30/03/1968	Hijo(a)	101.18
256	7747993	VICI	GANOZA QUIÑONES	MARIA LINA	27/02/1968	Hijo(a)	918.07
257	18090106	VASQUEZ	QUEVEDO	CORA NANCY	28/11/1967	Hijo(a)	806.53
258	44139989	DIAZ	DAVILA	DANILO	26/11/1967	Hijo(a)	887.04
259	19336343	LAMELA	ESQUERRE	JULISSA EDITH	18/07/1967	Hijo(a)	386.03
260	2418099	RONDON	FIGUEROA	JENY RUBERTH	29/03/1967	Hijo(a)	871.57
261	22996600	PEÑA HERRERA	CARDENAS	RINA MARIA	23/02/1967	Hijo(a)	951.99
262	18074928	PONCE	GURMENDI	GLADYS MARLENI	05/02/1967	Hijo(a)	337.13
263	19236605	RODRIGUEZ	PONCE	MILAGROS BETY	23/01/1967	Hijo(a)	446.83
264	18087382	ALVA	VILLARREAL	SANDRA LILIANA	08/11/1966	Hijo(a)	830.68
265	17854300	CARRANZA	JARA	BERTHA JANETTE	03/08/1966	Hijo(a)	581.30
266	6752490	RODRIGUEZ	BRICEÑO	MARIA ANTONIETA	11/07/1966	Hijo(a)	896.88
267	17904971	CRUZ	MONZON	DAYSY JACQUELINE	08/07/1966	Hijo(a)	913.07
268	44245371	MONTERO	TARAZONA	EDGAR JAVIER	02/07/1966	Hijo(a)	254.70
269	17878036	FIALLO	VEINTIMILLA	ENMA MARIBEL	19/04/1966	Hijo(a)	894.72
270	17807873	TAFUR	CASTILLO	ROCIO MILAGROS	13/04/1966	Hijo(a)	907.83
271	17878900	ALFARO	ALVA	DIANA ELIZABETH	19/02/1966	Hijo(a)	435.62
272	45535609	VASQUEZ	BACA	JOSE MARTIN	21/11/1965	Hijo(a)	691.84
273	17895748	CHAVEZ	RIMARACHIN	NAJHAMA LIZET	09/10/1965	Hijo(a)	913.11
274	17849307	LLANOS	ECHEVARRIA	MIRIAM HAYDEE	31/08/1965	Hijo(a)	182.17
275	18084525	JARAMILLO	CARRION	LUIS MIGUEL	18/06/1965	Hijo(a)	1,000.00
276	7199628	JAUREGUI	MENDIETA	ISABEL SIXTINA	10/02/1965	Hijo(a)	950.57
277	80378103	JAEN	RIOS	MARIA MAGDALENA	24/12/1964	Hijo(a)	917.65
278	19235051	RODRIGUEZ	CHAYGUAQUE	DANY MILAGROS	06/12/1964	Hijo(a)	454.14
279	17887051	MORALES	SILVA	MARTHA DEL PILAR	30/07/1964	Hijo(a)	441.60
280	17914286	DIAZ	MONTALVO	CARMEN MARICRUZ	28/07/1964	Hijo(a)	840.54
281	17903831	NUDEZ	CASTILLO	VASTHI RUTH	04/03/1964	Hijo(a)	791.45
282	17852432	ZAVALA	ALFARO	SILVIA DEL CARMEN	03/12/1963	Hijo(a)	757.18
283	17809628	LOPEZ	CASSIANO	GENI	12/11/1963	Hijo(a)	823.28
284	18041784	CABALLERO	CARRANZA	OLGA BETTY	10/11/1963	Hijo(a)	913.07
285	27147350	ARRESTEGUI	FERNANDEZ	MAURA ANGELITA	22/09/1963	Hijo(a)	935.86
286	21438303	PIZARRO	PIZARRO	MARIA ANTONIETA	24/08/1963	Hijo(a)	444.77
287	17856259	RODRIGUEZ	ESCOBAR	SANTOS ANGELA	24/06/1963	Hijo(a)	950.57
288	19237591	RODRIGUEZ	CHAYGUAQUE	AURORA TERESA DE JESUS	28/04/1963	Hijo(a)	454.14
289	17931513	TIZNADO	SALAZAR	CAROLA ESTHER	11/04/1963	Hijo(a)	775.54
290	P/N17654	ESCALANTE	NARVAEZ	MARIA AVELINA	03/04/1963	Hijo(a)	101.18

Nº	Nº DNI	Apellidos		nombres	Fecha Nac.	parentesco con titular pensión	Pensión en junio 2009 S/.
		Paterno	Materno				
291	17875815	SANCHEZ	ROJAS	CARMEN LILIANA	10/02/1963	Hijo(a)	361.79
292	17834382	ALARCON	ARTEAGA	RUBELA ELIZABETH	20/01/1963	Hijo(a)	894.72
293	17803878	GUEVARA	ORTUSA	TARCILA CARMELA	12/01/1963	Hijo(a)	323.34
294	17854856	SILVA	MAYORCA	MARIA ELENA	22/11/1962	Hijo(a)	913.11
295	9816683	PAJARES	ALVA	ELBA LEONOR	10/10/1962	Hijo(a)	917.80
296	7534078	SANCHEZ	HARO	DORIS ELISA	01/06/1962	Hijo(a)	276.89
297	17804045	FERNANDEZ	AGUIRRE	NANCY EDELMIRA	31/03/1962	Hijo(a)	376.46
298	6365374	AVILA	PEREZ	LUZ MARIA	29/03/1962	Hijo(a)	735.54
299	17830247	DE LA CRUZ	CARRANZA	MARIA ELENA	20/01/1962	Hijo(a)	715.76
300	17883839	RODRIGUEZ	ALCANTARA	LUZ CONSUELO	19/01/1962	Hijo(a)	450.53
301	17903851	RODRIGUEZ	YOPLOC	NANCY ROSIO	09/01/1962	Hijo(a)	876.63
302	8270760	PORTILLA	OCAÑA	ROSSANA MARIA	30/09/1961	Hijo(a)	885.45
303	17915562	MIMBELA	BUSTAMANTE	RENEE JESUS	14/09/1961	Hijo(a)	885.47
304	17814287	NUÑEZ	SAONA	MIRYAM ELIZABETH	29/06/1961	Hijo(a)	857.77
305	80575286	ESPINO	TERAN	REYNA EUMELIA	11/06/1961	Hijo(a)	500.00
306	18032651	VARGAS	CARRION	JUDY MICAELA	08/05/1961	Hijo(a)	902.30
307	18130236	ALCANTARA	VALLEJO	FLOR DE MARIA	16/01/1961	Hijo(a)	902.29
308	8916411	SARMIENTO	TORRES	CAMILA GRACIELA	18/08/1960	Hijo(a)	198.30
309	17907625	MARTINEZ	VARGAS	SILVIA MARGARITA	22/07/1960	Hijo(a)	943.86
310	26920037	BALTODANO	IPARRAGUIRRE	RITA GADETH	01/07/1960	Hijo(a)	887.72
311	17816232	GALARRETA	GUEVARA	RUTH AGRIPINA	22/06/1960	Hijo(a)	956.23
312	18215685	GUILLENA	LOPEZ	HERNANDO ALBERTO	21/06/1960	Hijo(a)	453.27
313	26690677	DAVALOS	ALVAREZ	SILVIA JEANETTE	04/06/1960	Hijo(a)	912.71
314	17908133	DE LA CRUZ	QUISPE	ELIZABETH	27/05/1960	Hijo(a)	858.82
315	17987150	SALDADA	MURRUGARRA	PERPETUA ROSIO	08/04/1960	Hijo(a)	529.66
316	17906490	VILLANUEVA	CASTILLO	ZAIDY MARCELA	01/04/1960	Hijo(a)	913.07
317	18137893	ROJAS	RUFINO	ELIZABETH LOURDES	11/02/1960	Hijo(a)	670.77
318	17807636	FRANCO	CARBONELL	VICTORIA NERY	12/01/1960	Hijo(a)	874.61
319	18068312	GANOZA	PAREDES	OCTAVIO ANTONIO	03/01/1960	Hijo(a)	544.84
320	17818089	CASTRO	ZAMORA	CARLOS ALBERTO	26/06/1959	Hijo(a)	1,089.15
321	18040490	TORRES	DELGADO	MARIA ESPERANZA	14/05/1959	Hijo(a)	480.12
322	19425806	LOPEZ	LOZANO	MARIA ENCARNACION	25/03/1959	Hijo(a)	806.97
323	0	VEGA	RAMIREZ	DIONICIA IRIS	08/03/1959	Hijo(a)	950.25
324	17885943	PAREDES	ALCANTARA	MARIA DE LA ASUNCION	12/01/1959	Hijo(a)	722.95
325	17878744	ALCANTARA	MOSTACERO	DORIS AIDE	15/11/1958	Hijo(a)	943.07
326	17898248	LOPEZ	MORILLAS	VIRGINIA DORIS	01/11/1958	Hijo(a)	926.33
327	17878758	VILLANUEVA	CAVA	ROSA NOEMI	03/05/1958	Hijo(a)	564.19
328	43560787	GARCIA	GALARRETA	CAROLA MAFALDA	02/05/1958	Hijo(a)	770.62
329	17891651	HORNA	AGUILAR	WILMA OLIVIA	12/03/1958	Hijo(a)	473.02
330	17841387	NEIRA	ORBEGOSO	TULA MARLENE	25/02/1958	Hijo(a)	679.79
331	17931382	VALLEJOS	GUERRERO	ROSA BEATRIZ	15/02/1958	Hijo(a)	912.67
332	19182128	ALEGRIA	CUEVA	JORGE ANTONIO	05/02/1958	Hijo(a)	453.90
333	17818258	QUEVEDO	PEREZ	SONIA VICTORIA	05/01/1958	Hijo(a)	920.07
334	17801045	REAÑO	VELASQUEZ	DORIS MARITZA	13/11/1957	Hijo(a)	810.01
335	17849850	BAZAURI	COLLAZOS	JORGE LUIS	12/10/1957	Hijo(a)	931.73
336	17885436	SILVA	GUEVARON	MIRIAN EDIDT	18/08/1957	Hijo(a)	812.31
337	17846602	BOCANEGRA	BAQUEDANO	LUIS ALBERTO	03/08/1957	Hijo(a)	281.85
338	17815165	VASQUEZ	VELEZMORO	MARIA ELENA	13/07/1957	Hijo(a)	875.58
339	995252	LANDETA	VASQUEZ	MERCEDES	09/04/1957	Hijo(a)	713.25

Nº	Nº DNI	Apellidos		nombres	Fecha Nac.	parentesco con titular pensión	Pensión en junio 2009 S/.
		Paterno	Materno				
340	17927166	ESPINOZA	MONZON	MARIA ELENA	21/03/1957	Hijo(a)	775.44
341	18182014	HORNA	LETURIA	CARMEN ANDINA	17/03/1957	Hijo(a)	762.88
342	17864160	MONTES	BALTODANO	GRACIELA ERNESTINA	11/03/1957	Hijo(a)	897.05
343	17893194	VILCHEZ	LOPEZ	YOLANDA ZARELA	09/01/1957	Hijo(a)	707.43
344	17876426	ORBEGOSO	LOPEZ	LIA LUZ	18/11/1956	Hijo(a)	955.65
345	18056430	AVENDAÑO	DELGADO	INA ESTHER	25/10/1956	Hijo(a)	843.96
346	17807030	RAMIREZ	SAAVEDRA	IRIS TEOTISTA	11/10/1956	Hijo(a)	875.58
347	17974646	LEON	PRETELL	SILVIA ELENA	11/09/1956	Hijo(a)	859.99
348	17801189	LAZARTE	HONORIO	MARIA DEL ROSARIO	09/09/1956	Hijo(a)	820.00
349	18039021	JIMENEZ	DIAZ	JUANA AYDEE	02/08/1956	Hijo(a)	885.45
350	18824807	PADILLA	GUERRERO	MARIA DEL CARMEN	08/07/1956	Hijo(a)	347.11
351	17911707	SOLORZANO	GUTIERREZ	WALTER ENRIQUE	03/04/1956	Hijo(a)	416.27
352	17908985	CASTILLO	RUBIO	KETTY MARIA YSABEL	15/03/1956	Hijo(a)	900.62
353	17981582	CORONEL	RUBIO	MARIA CITA	02/03/1956	Hijo(a)	202.18
354	32836085	FERNANDEZ	AGUIRRE	PERPETUO RENEE	30/12/1955	Hijo(a)	376.46
355	6018645	CARRANZA	GUERRA	AMPARO JUDITH	22/11/1955	Hijo(a)	883.23
356	17926017	LUNA VICTORIA	MEDINA	RITA LIVIA ZONIA	21/10/1955	Hijo(a)	904.88
357	18120538	LOPEZ	HERRERA	GUINA MARGARITA	02/05/1955	Hijo(a)	314.16
358	18188079	BENITES	VILLEGAS	EMPERATRIZ AMERICA	04/04/1955	Hijo(a)	898.21
359	17919812	CASTILLO	DIESTRA	CARMEN DONATILA	09/11/1954	Hijo(a)	954.44
360	17894851	LESAMA	MINAYA	LUCY LILIAM	26/08/1954	Hijo(a)	753.21
361	18176896	GAMIO	VELASQUEZ	ROSARIO DE FATIMA	02/04/1954	Hijo(a)	559.62
362	19181336	CUEVA	TORRES	ELVIRA MANUELA	27/01/1954	Hijo(a)	558.39
363	17873678	VILLON	SOLANO	FRESIA ABIGAIL	04/10/1953	Hijo(a)	997.53
364	17992551	CORONEL	RUBIO	SILVERIA	27/06/1953	Hijo(a)	202.18
365	26628321	SANCHEZ	GOMEZ	MARY TERESA	17/06/1953	Hijo(a)	907.16
366	17906377	MOSQUERA	FIGUEROA	ZOILA RITA	28/05/1953	Hijo(a)	635.40
367	17879375	CACEDA	CACEDA	NANCY GRACIELA	27/05/1953	Hijo(a)	823.39
368	19220579	MOLINA	TORRES	BETTY JULHY	05/05/1953	Hijo(a)	915.37
369	18074784	GAMBOA	ALVAREZ	NANCY VIOLETA	11/04/1953	Hijo(a)	534.96
370	19665507	PAREDES	VASQUEZ	ESMERALDA LUCRECIA	15/03/1953	Hijo(a)	265.72
371	17862776	MUJICA	VERA	ELSA NILDA	25/01/1953	Hijo(a)	904.88
372	17933387	GONZALEZ	ARRASCUE	GLADYS	08/01/1953	Hijo(a)	939.92
373	17877315	BECERRA	BARRENECHEA	REYDA GRACIELA	30/11/1952	Hijo(a)	841.93
374	17825659	VARGAS	RODRIGUEZ	CARMEN DEL SOCORRO	20/11/1952	Hijo(a)	846.65
375	17800770	AVALOS	LUCIANO	IDA LI	12/11/1952	Hijo(a)	844.04
376	18215561	CABREJO	RIOS	FRANCISCO MANUEL	20/10/1952	Hijo(a)	885.36
377	17849262	ALCALDE	SISNIEGAS	DILCIA ELENA	02/10/1952	Hijo(a)	894.30
378	17878981	LOYOLA	SEGURA	MARGARITA ELENA	19/08/1952	Hijo(a)	914.34
379	17897408	AROCA	MEJIA	ALEIDA GUADALUPE	20/07/1952	Hijo(a)	1,029.71
380	17911607	VIGO	DAVALOS	AURELIA MARGARITA	08/05/1952	Hijo(a)	672.19
381	17923046	CABRERA	VEGA	JORGE ENRIQUE	27/01/1952	Hijo(a)	458.83
382	17888729	VARGAS	LYNCH	FLOR MARIA	20/11/1951	Hijo(a)	540.46
383	41873698	TRELLES	RUIZ	JOSE ERNESTO	14/11/1951	Hijo(a)	74.00
384	17923462	CASTAÑEDA	ARTEAGA	JAIME LUIS	05/11/1951	Hijo(a)	907.85
385	17860611	PEREDA	VEJARANO	ELENA RENEE	08/08/1951	Hijo(a)	944.60
386	80596764	LEON	LEON	MERI SOLEDAD	22/02/1951	Hijo(a)	808.72
387	9098525	VELEZMORO	VELEZMORO	OLGA MARGARITA	10/06/1950	Hijo(a)	834.70
388	17820489	MIRANDA	MEDINA	ISABEL DELHY	30/07/1949	Hijo(a)	866.80

Nº	Nº DNI	Apellidos		nombres	Fecha Nac.	parentesco con titular pensión	Pensión en junio 2009 S/.
		Paterno	Materno				
389	18016976	ÑIQUE	CASTILLO	ZOILA LUZ	15/07/1949	Hijo(a)	908.72
390	7632344	VELEZMORO	MORALES	MARIA DEL PILAR	09/04/1949	Hijo(a)	823.39
391	17882748	ESCUDERO	DIESTRA	DORIS YMELDA	21/12/1948	Hijo(a)	386.09
392	19663285	PEREZ	PEREDA	PEPITA YSABEL	18/11/1948	Hijo(a)	465.60
393	7733041	DONAYRE	HENRIQUEZ	KEILA IDIDA	10/10/1948	Hijo(a)	936.49
394	18037416	ARTEAGA	QUIPUSCOA	AMELIA SOLEDAD	17/07/1947	Hijo(a)	594.05
395	17923469	BLAS	LUJAN	ANGELITA	20/04/1946	Hijo(a)	885.49
396	19192401	HERNANDEZ	DIAZ	JULIO EDUARDO	03/04/1946	Hijo(a)	396.17
397	17818630	MUDOZ	RODRIGUEZ	ASUNCION ANTONIETA	25/03/1946	Hijo(a)	497.53
398	17909249	JARA	PAREDES	ROSEMARY JULIA	15/09/1945	Hijo(a)	814.89
399	18114594	EVANGELISTA	GUZMAN	ROSA BEATRIZ	24/01/1945	Hijo(a)	903.74
400	16515075	CALDERON	MILLONES	ZAIDA AIDA	08/11/1944	Hijo(a)	911.20
401	17878998	LOPEZ	CUEVA VDA.DE SANCHEZ	NORMA ALICIA	07/10/1942	Hijo(a)	635.89
402	17906652	YANOVICH	VELA	MARIA LUISA	24/06/1942	Hijo(a)	810.68
403	17861758	LEON	ALVA	LUZ ANGELICA	05/11/1941	Hijo(a)	821.85
404	17811278	VILLANUEVA	OBANDO	MAGDA TERESA	13/01/1941	Hijo(a)	871.94
405	17889242	GIMENO	TENORIO	ROSA VICTORIA	19/06/1940	Hijo(a)	438.65
406	18109553	SILVA	NORIEGA	CRUZ VICTORIA	21/05/1940	Hijo(a)	553.53
407	0	CASTILLO	BUSTAMANTE	TERESA	29/09/1939	Hijo(a)	432.78
408	26929728	CORONEL	RUBIO	JULIANA FALCONERIA	19/06/1939	Hijo(a)	247.23
409	17822316	DELGADO	FLORES	EDELMIRA IRIS	18/03/1938	Hijo(a)	485.32
410	17802881	NAVARRO	CUEVA	MAGDA TERESITA	06/02/1938	Hijo(a)	787.41
411	17802881	NAVARRO	CUEVA	MAGDA TERESITA	06/02/1938	Hijo(a)	937.48
412	17935910	TORRES	MOSTACERO	ROSA MELVA	11/01/1937	Hijo(a)	845.02
413	17859216	OBANDO	VERGARA	OLGA ALICIA	22/06/1936	Hijo(a)	545.12
414	17918323	RODRIGUEZ	SOTOMAYOR	ROSA INES	20/04/1936	Hijo(a)	759.03
415	17889548	ALCANTARA	GARCIA	MANUEL HIPOLITO	31/01/1936	Hijo(a)	935.42
416	17820859	DELGADO	FLORES	CARMELA FLOR	25/11/1935	Hijo(a)	474.47
417	27146779	DIAZ	DE ANGULO	OLGA ROSARIO	06/10/1935	Hijo(a)	958.13
418	16591297	QUIROZ	SIME	TOMASA PAULA	30/06/1935	Hijo(a)	343.39
419	26692729	LOPEZ	CARRANZA	ENID BALBINA	31/03/1935	Hijo(a)	912.16
420	17841881	ALVA	SAGASTEGUI	NIDIA AURORA	31/07/1934	Hijo(a)	924.19
421	17914631	CONDEMARIN	COLE	CARMELA LUCIA	30/07/1934	Hijo(a)	945.58
422	17872468	REQUEJO	BALCAZAR	MARINA HORMECINDA	27/04/1934	Hijo(a)	907.98
423	6240954	ALVA	CENTURION	CARMEN ISABEL	14/01/1934	Hijo(a)	858.74
424	18015351	NEIRA	CASIANO	MARIA AMADA	12/09/1933	Hijo(a)	486.96
425	17897339	ALVA	PLASENCIA	NILDA ELVIRA	11/04/1933	Hijo(a)	743.01
426	17908996	OLIVOS	PRETELL	DORA ELIZABETH	22/08/1932	Hijo(a)	775.19
427	17808252	JARA	LEON	CARMEN ELIZABETH	12/01/1932	Hijo(a)	972.58
428	18209054	JOHNSON	DIESTRA	AIDA FLOR	24/04/1931	Hijo(a)	517.55
429	17897639	RODRIGUEZ	SALCEDO	ANGELA PERPETUA	07/03/1931	Hijo(a)	960.83
430	17934918	ALARCON	CASTILLO	SOCORRO TERESA INES	28/01/1931	Hijo(a)	993.60
431	7919862	VELIS	CENTURION	NORMA EMILIA	01/12/1930	Hijo(a)	973.81
432	18862522	CHAVARRY	MONTESINOS	BERTHA TERESA	15/10/1930	Hijo(a)	947.92
433	27148289	LEON	LEON	MERCEDES ANGELA	16/06/1930	Hijo(a)	371.41
434	17922520	GASTAÑADUI	RISCO	MARIA AUGUSTA	17/05/1930	Hijo(a)	989.67
435	17846887	GAMARRA	GALARRETA	EVANGELINA PAZ	24/01/1930	Hijo(a)	905.22
436	18099040	GAMARRA	ACOSTA	VICTORIA	16/11/1929	Hijo(a)	785.65
437	25426605	RAMIREZ	GARCIA	ALICIA MERCEDES	23/09/1929	Hijo(a)	940.65

Nº	Nº DNI	Apellidos		nombres	Fecha Nac.	parentesco con titular pensión	Pensión en junio 2009 S/.
		Paterno	Materno				
438	18196406	JARA	QUEZADA	EDELMIRA	24/06/1928	Hijo(a)	991.99
439	17849210	DEZA	ORTEGA	GLICERIA PETRONILA	13/05/1928	Hijo(a)	892.52
440	17918623	PINILLOS	SOTERO	MARIA CARIDAD	27/11/1926	Hijo(a)	333.60
441	17860030	CAMPOS	ZAVAleta DE PEREZ	BERTHA MARINA	29/09/1926	Hijo(a)	584.75
442	17900346	SANCHEZ	MEDINA	SUSANA ESPERANZA	24/05/1926	Hijo(a)	663.20
443	17855186	VILLACORTA	SANTOS	EULALIA	15/02/1926	Hijo(a)	859.30
444	18074641	MIRANDA	MEDINA	DORA CONSUELO	22/05/1925	Hijo(a)	975.92
445	6619107	GARAY	LAZO	SIXTA ERLINDA	28/03/1925	Hijo(a)	548.30
446	0	MARTELL	GALVEZ	ZOILA ROSA LIDIA	27/03/1925	Hijo(a)	528.66
447	0	FARRO	GONZALES	JORGE FRANCISCO	29/09/1924	Hijo(a)	937.84
448	17857058	PINILLOS	SOTERO	MARIA VIRGINIA	07/09/1924	Hijo(a)	333.30
449	17849243	PONCE DE LEON	CABANILLAS	CONSUELO	23/01/1924	Hijo(a)	277.69
450	17882182	ABRILL	CALDERON	JULIA ENRIQUETA	17/04/1923	Hijo(a)	842.43
451	19024484	AGUILAR	RODRIGUEZ VDA DE P.	DOLORES ANGELICA	28/03/1923	Hijo(a)	709.75
452	17813140	MOSTACERO	OTOYA	ZOILA ADELINA	28/09/1922	Hijo(a)	935.58
453	17920683	PALACIOS	CHAVEZ	ELENA NATIVIDAD	20/01/1920	Hijo(a)	985.98
454	17818406	PEREZ	OTINIANO	AMELIA VALENTINA	15/02/1919	Hijo(a)	446.05
455	19522766	PEÑA	BOLAÑOS	AMERICA LUCRECIA	10/10/1918	Hijo(a)	303.71
456	21080618	SALAZAR	CARDENAS	ROSA	01/02/1916	Hijo(a)	953.15
457	17802972	CACHAY	SANCHEZ	ROGELIA AURORA	23/11/1911	Hijo(a)	663.49
Importe de planilla orfandad mensual de personas que según datos consignados superan 18 años							S/. 276,933.21

Fuente: Planilla pensiones GRELL

Elaborado por: Investigador

Nota: Se utilizó la planilla de junio 2009, pero las actividades de comprobación y cálculo de pagos efectuados, se extendió hasta marzo 2010